



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس .

الرقم التسلسلي : 2020/

**دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية  
- دراسة ميدانية لدى أفراد الحماية المدنية المسيلة -**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس تخصص علم النفس تنظيم والعمل

وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

بركات عبد الحق

إعداد الطالب (ة) :

قنيفي سهام

السنة الجامعية 2019 / 2020

# الأهداء

"" بسم الله الرحمان الرحيم ""

أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا إلى من أودعني سمات من فيض الأخلاق التي ألبستني ثوب الطهارة نبينا محمد -

ﷺ -

إلى من قال فيه الرحمن {وبالوالدين أحسانا} - صدق الله العظيم - إلى من منحني ولم يحرمني إلى من يسقيني بنور عينيه كل أمان ، إلى الذي كان عماد أسرتنا مصدر قوتنا وسبب عزتنا ، إلى الذي سقاني من كأس الأخلاق إلى من لا نظيرا له بين الرجال وتحمل ما يهدّ الجبال إلى أبي الغالي .

إلى القلب الذي رعاني بعطف وحنانه ويغمرني دفق حضانها بكل الحنان ...، إلى أمي .

إلى كنز الحياة وسواعد الزمان أخواتي " عائشة ، دعاء ، أسماء " ، إلى أخواتي رمز عزتي " بلال ، خالد ، أسامة ، أيوب ، حمزة " .

إلى صديقاتي الغاليات ملجأ أسراري " كتبة ، ابتسام ، أميرة إلى كل الأصدقاء .

## الشكر والعرفان

نحن نخط خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد .

وقبل أن نمضي نقدم أسى آيات الشكر و الامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقداس

رسالة في الحياة... إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل ...

" كن عالما ، فإن لم تستطع فكن متعلما ، فإن لم تستطع فأحب العلماء فإن لم تستطع فلا تبغضهم "

وأخص بالتقدير والشكر :

الدكتور "" بركات عبد الحق ""

وكل أساتذة قسم علم النفس بالخصوص أساتذة التخصص .

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	إهداء
	شكر وتقدير
I	قائمة الجداول
II	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
2	1 الإشكالية
4	2 تساؤلات الدراسة
4	3 فرضيات الدراسة
4	4 أهداف الدراسة
5	5 أهمية الدراسة
6	6 تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
8	7 الدراسات السابقة

## الفصل الثاني : التدريب

17	تمهيد
18	1. تاريخ ظهور التدريب
23	2. مفاهيم التدريب
25	3. أهمية التدريب
27	4. أهداف التدريب
30	5. أساليب التدريب
32	6. خطوات التدريب
33	7. مبادئ التدريب
34	8. أنواع التدريب
38	9. مراحل العملية التدريبية
39	10. تحديد الاحتياجات التدريبية
40	خلاصة

## الفصل الثالث : السلامة المهنية

43	تمهيد
44	1. الجذور التاريخية
45	2. مفاهيم الصحة والسلامة المهنية
44	3. دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية

47	4. أهداف السلامة المهنية
48	5. الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية
49	6. مسؤولية السلامة المهنية
53	7. برامج السلامة المهنية
54	8. وظائف السلامة المهنية
54	9. قسم الصحة والسلامة المهنية
56	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع : الإطار المنهجي للدراسة</b>	
58	تمهيد
59	1. الدراسة الاستطلاعية
60	2. منهج الدراسة
61	3. مجتمع وعينة الدراسة
62	4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
66	5. مجالات الدراسة
67	6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
68	خلاصة
<b>الفصل الخامس : عرض ومناقشة النتائج</b>	

70	تمهيد
72	1. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
74	2. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
77	3. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
79	4. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الرابعة
80	5. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الخامسة
81	6. اقتراحات الدراسة
82	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
32	خطوات التدريب	01
39	مراحل العملية التدريبية	02
40	هرك ماسلو للحاجات	06

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
29	أنواع التدريب	01
35	التصنيف الأول للتدريب	02
35	التصنيف الثاني للتدريب	03
36	التصنيف الثالث للتدريب	04
37	التصنيف الرابع للتدريب	05
55	يوضح درجات الاستجابة على الاستبيان	06
56	اختبار التوزيع الطبيعي	07
63	يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط لعلاقة وتأثير التدريب على السلامة المهنية	08
64	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور التدريب	09
66	يمثل اختبار T والدلالة الإحصائية	10
67	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية محور السلامة المهنية	11
68	يمثل اختبار T والدلالة الإحصائية	12
69	يبين الإحصاءات الوصفية وقيمة (T-test) المحسوبة ومستوى الدلالة (Sig) ونوع الدلالة.	13
70	الإحصاءات الوصفية لمتغير التدريب حسب سنوات الخبرة	15
70	الفروق في متغير التدريب تبعا لسنوات الخبرة.	16

71	الإحصاءات الوصفية لمتغير السلامة المهنية حسب سنوات الخبرة	17
72	الفروق في متغير السلامة المهنية تبعا لسنوات الخبرة.	18

الصفحة	العنوان	الرقم
	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	01
	يوضح استبيان المحكمين	02
	يوضح صورة الاستبيان النهائية	03
	يوضح الهيكل التنظيمي للحماية المدنية	04

## ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية ، وقد اتبع المنهج الوصفي على عينة مكونة من (80) عامل بالحماية المدنية، خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2019 / 2020، وتمثلت أداة الدراسة في استبيان مكون من 3 محاور: الأول خاص بالبيانات الشخصية ( الجنس ، السن ، الخبرة المهنية ) والثاني لقياس التدريب، أما الثالث فهو لقياس السلامة المهنية، وبعد التحليل الإحصائي المناسب، توصلت إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة بين التدريب والسلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية .
- مستوى التدريب مرتفع لدى أفراد الحماية المدنية
- مستوى السلامة المهنية متوسط لدى أفراد الحماية المدنية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين لدى أفراد الحماية المدنية .
- عدم وجود فروق في متغير التدريب حسب متغير الخبرة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية .
- عدم وجود فروق في متغير السلامة المهنية حسب متغير الخبرة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية .

## **The summary of the study :**

The study attempt to discorer the role of training in acheirng the occupational safety of civil protection members, and we fallowed the disarptionch on simple conpscd of( 80 ) worker in civil protection during Secord semester of the academic on somplecoposcd of 80 worker in civil protection during second senepter of the academic year2019 – 2020 the steady tool was two Asics questionane composed of 3 sections .

The first stunned specula for personal data ( sex, age, profetiond experience ).

Scand for measure training, While the 3and is to measure occupational safety, and after the appropriate state cal analyst is ,Icane to the following conclusions .

- The existence of a relationship between training and occupational safety for civil protection personal .
- The level f occupational safety is average for civil protection personnel (members) .
- There are mo differences in the training variable according to the professional experience variable f civil protection meinbers.
- The are no differences in the occupational safety variable according to the experience variable of civil protection members

المقدمة

يعد المورد البشري من أهم الموارد على الإطلاق ، حيث يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والمحرك الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ، لذا فإن على هذه المورد البشرية ومن يديره أن يكونوا على درجة من الكفاءة ، والقدرة على أداء العمل الذي يتضمن بدوره كمية العمل وجودته والوقت المستغرق في هذا العمل .

وعليه فقد أصبح موضوعي التدريب و السلامة المهنية متداولاً بكثرة ، وذلك لرفع من مستوى السلامة المهنية .

ومع التقدم التكنولوجي وتزايد المعلومات أهمية بالغة في تحسين السلامة المهنية ، حيث أصبحت المنظمات تتفاعل مع هذه التغيرات المتسارعة تعمل على تقييم أوضاعها و أداء كوادرها وسد اي خلل أو نقص وذلك عن طريق الأخذ بعملية التدريب كوسيلة وليست كغاية في حد ذاتها ومن هنا تتبع أهمية تتبع أهمية التدريب الذي يمثل الاستثمار طويل الأجل على مستوى الموارد البشرية في المنظمة والتدريب فيها . وبهذا التدريب والسلامة المهنية إحدى الأنشطة الهامة في هذه الدراسة .

وقد تم تقسيم هذا الموضوع إلى جانبين جانب نظري وجانب ميداني ( تطبيقي ) .

فالجانب النظري تم تقسيمه إلى عدة فصول وهي :

الفصل الأول : تحديد إشكالية البحث من خلال عرض التصورات والتساؤلات المطروحة لدراسة هذا الموضوع ، والافتراضات للإجابة على التساؤلات ، وذكر الأهمية من هذا البحث والأهداف المرجوة تحقيقها ، وعرض مصطلحات البحث لفك غموض المتغيرات البحث ، وبعض الدراسات التي تناولت المتغيرين وأهم النتائج التي توصلت لها ، والتعليق عليها ، وكذا بعض جوانب الاستفادة منها .

الفصل الثاني : الذي تناول فيه ماهية التدريب بعرض تاريخ ظهوره ثم الأهمية والأهداف وأهم المفاهيم التي تناولته وأساليبه وأهم الخطوات وكذا تناولت مبادئ وأنواع وكذا تحديد الاحتياجات التدريبية ومراحل عملية التدريب و ملخص الفصل الثالث :

فتناول السلامة المهنية الذي تم التعرف على الجذور التاريخية ومفاهيم الصحة والسلامة المهنية ودوافع الاهتمام بالسلامة المهنية ثم تناول الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارة ثم مسؤولية السلامة المهنية ثم الأهداف والوظائف وقسم الصحة والسلامة المهنية وأخير ملخص الفصل.

أما الجانب التطبيقي ( الميداني ) فقد تم تقسيمه إلى قسمين :

الفصل الرابع : حيث تناول الدراسة الاستطلاعية تم تحديد مكان إجراء الدراسة وحدودها وخصائص العينة والمنهج المتبع في الدراسة ، ووسائل جمع البيانات والطرق الإحصائية المستخدمة .

الفصل الخامس : والذي خصص لعرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات البحث والخلاصة العامة لذلك ، وخاتمة البحث ، ثم عرض بعض الصعوبات التي واجهت البحث وبعض الاقتراحات لهذا البحث .

وبهذا يكون بحثنا المتواضع ساهم ولو بصفة جزئية في إثراء هذا الموضوع من وجهة نظر خاصة قابلة للنقد والإثراء

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

## 1- الإشكالية:

تعتبر القوي العاملة أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والدعامة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة و التقدم، و الرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب في أي مجتمع، بغض النظر عن توجهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية و الثقافية.

حيث أن الوطن العربي يمتلك ثروة من الموارد البشرية بوجه خاص، النسبة العالية من الشباب مقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم، إذا ما تم تحويلهم من عبأ على موارد تلك الدول إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءتهم الإنتاجية، وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة، في ظل التطور التكنولوجي الذي أدى إلى ضرورة أن يتسلح العاملون والباحثون من عمل بالمعارف والمهارات والسلوكيات، التي تتواءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية، ومن ثم فانه من الضروري إعداد العاملين والباحثين عن عمل إحداث تكنولوجيا العصر، لتمكينهم من المنافسة في سوق العمل وباعتبار أن النشاط الإنساني غائي خاصة، في مجال العمل فان المؤسسات تسهر على ضمان حسن سير العملية الإنتاجية لتحقيق أهداف المرجوة، من خلال توجيهها لنشاط أعضائها بفضل وضع إجراءات وقوانين، ونضم وبرامج تسير مواردها البشرية بفعالية باعتماد استراتيجيات في تنظيم مختلف عمليات إدارة الموارد البشرية، ويمثل التدريب أحد المداخل الرئيسية لإثراء الشخصية وتطوير السلوك بما يقابل متطلبات الأداء الفعال على مستوى الفردي والجماعي، حيث تعد العملية التدريبية بمراحلها وخطواتها وكيفية إعدادها، وبناء برنامجها وتسطير أهدافها عملية هامة و أساسية في هيكل الموارد البشرية لأي منظمة، ولا يمكن أن تتحقق غاياتها إلا نتاج جهد مشترك ومنسق بين مجموع القائمين على مختلف الوظائف المكونة له، وتسمح عملية التدريب بتحقيق سياسة المنظمة .

ومن هذه المنطلقات تبدو الأهمية بالغة في التدريب بصفته مدخلا أساسيا لتنمية الموارد البشرية، وتأهيلها بما يقابل متطلبات السلامة والصحة المهنية .

أن مهمة إدارة الأفراد وتسيير الموارد البشرية لا تقتصر على عملية الاختيار وتقييم الأعمال أو غيرها من الوجبات ، بل تتعدى ذلك إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد العاملين عن طريق وضع السياسات ووضع البرامج الخاصة بتدريبهم وإعدادهم لممارسة أعمالهم ، على أساس علمي ، لتحقيق أكبر قدر ممكن من العمل، بأقل جهداً، وأقل تكلفة وأقل زمن

لذا يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة رفع السلامة المهنية مما يفرض عنه تحسين أساليب العمل .

فقد شاع بين جميع الإدارات أن التدريب أداة فعالة لعلاج الكثير من المشكلات التي تعاني منها في جميع الميادين، واستقر لدى الكثير من رجال الإدارات أن التدريب أمر مرغوب فيه بشكل مستمر إذا لم يتحقق منه النفع المطلوب، فليس هناك من ضرر يتوقع حدوثه (على السلمي ، ساطع رسلان ، 1977 ، ص 163).

لذلك فإن أهم ما يميز الدراسات والبحوث في مجال إدارة الموارد البشرية الاهتمام بتشخيص ومعالجة المشكلات السلوكية والتنظيمية المختلفة، ولا سيما منها ما يهتم بالموارد البشري باعتبار ذو تركيبة حيوية لديه حاجاته يسعى لإشباعها .

إن تحديد أهداف الرفع من الإنتاج، وبناء أجواء التوافق في العلاقات الإنسانية في التنظيم تستدعي حتماً بلوغ الفعالية في الأداء، بما تعنيه كذلك من جوانب الرضا لن يتأتى ذلك إلا

من خلال جودة نوع التدريب الذي يتلقاه العامل في مجال عمله، وما يوفره له من مهارات في مجالات تنظيمية مهنية، ورغم إن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات وأحد العناصر المؤثرة كثيراً في الأداء الكلي للمؤسسة، وسعيها منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية، تلجأ المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، إلى وضع الإدارة لبرامج الأمن والسلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولها في أماكن العمل، غير الأمانة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث .

مما سبق يتضح دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية، وهذا الأخير يزيد من الحد من وقوع الحوادث مما يزيد من قدرات الفرد في الإنتاج، وما يعود بالإيجاب على المؤسسة .

لهذا وسعياً منا للوقوف على واقع العملية التدريبية في المؤسسات الجزائرية قمنا بهذه الدراسة التي سنحاول من خلالها التعرف على الحاجات التدريبية لفئة مهنية عمالية محددة، ممن خضعوا لعمليات تدريبية ومن الأمن المهني في المؤسسة وعليه جاءت إشكالية متمركزة حول التساؤل التالي

ما دور التدريب في تحقيق الأمن المهني لدى أفراد الحماية المدنية ؟

## 2 - الفرضيات

1-2 توجد علاقة بين التدريب والسلامة المهنية

2-2 ما مستوى التدريب لدى أفراد الحماية المدنية .

3-2 ما مستوى السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية

4-2 هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والسلامة المهنية وفقاً للمتغير الجنس.

5-2 ها هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والسلامة المهنية وفقاً لمتغير الخبرة المهنية .

## 3 - أهداف الدراسة

1-3 محاولة إبراز اثر التدريب على أداء العامل في المؤسسة

2-3 التعرف على أبرز أنواع البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين

3-3 معرفة المؤسسة (المنظمة) لحوادث العمل ودعمها لإستراتيجية التدريب

#### 4 - أهمية الدراسة

- 1-4 تعتبر هذه الدراسة مساهمة في تقييم اثر التدريب على أداء العاملين في منظمة .
- 2-4 إعطاء صورة حقيقة عن واقع التدريب وأثره في تحسين أداء العاملين لتجنب من حوادث العمل .
- 3-4 تساهم هذه الدراسة بزيادة الاهتمام بموضوع دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية بالمؤسسات الاقتصادية.
- 4-4 إبراز أهمية تطبيق هذا النشاط خاصة المؤسسات الصناعية نظر لمخاطر التي تعترضها والتكاليف بهذا النشاط.

#### 5 - أسباب اختيار الموضوع

- واقع اختيار على هذا الموضوع نظرا لأهمية التي يكتسبها داخل المؤسسات بصفة عامة وعملية تدريب العمال ، هي الإستراتيجية التي تمكن المؤسسة من التحسين في أداء عملها اتخاذ الإجراءات الأزيمة من اجل تصحيح وتطوير سلوكياتهم من اجل الوصول إلى النتائج والأهداف المرغوبة في تحقيقها ، وقد تم اختيار موضوع الدراسة الحالية لمبررات التالية:
- الاهتمام الشخصي بموضوع التدريب أكثر من غيره من المواضيع الأخرى، والرغبة الشخصية في الاطلاع ومعرفة موقع هذه العملية ضمن السلامة المهنية، ومدى الأخذ بيه من اجل سلامته .
- طبيعة اختصاصي .

6 - تحديد المصطلحات

6-1 التدريب :

لغة من الناحية اللغوية يقال تدرب على الشيء، بمعنى تعود وتمرين عليه ( جبران مسعود ، 2003 ، ص 234).

أما اصطلاحاً فيعرفه "عبد الرحمان العيسوي" بأنه "عمل منضم مقصود به تنمية 'عادات قدرات ومهارات الفرد بهدف توجيه سلوكه لإحداث طراز معين من السلوك (عبد الرحمان العيسوي ، 2003 ، ص 18).

6-2 البرنامج التدريبي Training program

يشير مفهوم البرنامج بالمعنى الواسع، إلى جميع الأنشطة التعليمية والممارسة والأساليب التي يستخدمها المدرب (المعلم)، بهدف إشباع حاجة المتدربين المتعلمين، وتحقيق الأهداف المنوطة بالبرنامج (حنان عبد الحميد العناني ، 2003 ، ص 16).

ويعرف "فريد النجار" برنامج التدريب بأنه "برنامج تربوي يستهدف اكتساب الطالب البراعة، والحذق في مهارات ومهام معينة، حتى يبلغ الحد الأدنى من الكفاية على الأقل" (فريد النجار ، 2003 ، ص 10-42).

6-3 مفهوم الحاجة :

\_ لغة: نقول احتاج الشيء ،بمعنى افتقر له، والحاجة هي ما يطلبه الإنسان (عيسى مومني ، 2000 ، ص 100).

\_ اصطلاحاً : تعرف الحاجة على أنها "ما يفنقر إليه الكائن الحي ويطلبه لأجل البقاء والنماء، وإعادة النوع، والصحة، والقبول بين الجماعة في مجتمعه، أو التقبل الاجتماعي له (فريد النجار ، 2003 ، ص 755).

كما تعرف الحاجة على أنها حالة للجسم ناتجة عن اللاتوازن من المعايير الفسيولوجية والثقافية من جهة والمعلومات حول المحيط الداخلي أو الخارجي من جهة أخرى .

#### 6- 4 الأمن :

هو السلامة و الاستمرارية والاعتمادية أو الموثقية والفرق بين الأمن والموثوقية، هو أن الأمن يأخذ بعين الاعتبار مثل : أفعال الناس الذين يحاولون إحداث الدمار (شبكة البيئة الآن الالكترونية المصرية الشراكة في التنمية ، 2015 ، ص673).

**السلامة المهنية:** تعددت التعاريف حول نظام الأمن الصناعية كونه من الوظائف الجوهرية في المؤسسة الصناعية ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن لمصطلح الأمن عدة مرادفات يقصد نفس المعنى : (الأمن ، الوقاية ، السلامة والصحة.) ومن بين التعاريف نذكر منها ما يلي:

✓ **التعريف الأول :** هي العلم الذي يتعلق بالتعريف والتقييم والسيطرة على ظروف العمل المختلفة التي قد تؤدي إلى إصابة العاملين وتعرض صحتهم ، وكذلك هو العلم الذي يلقي الضوء على تلك الإجراءات والتدابير لوقاية العمال من الإصابات والأمراض المهنية التي تحدث على مدى زمني طويل ، بسبب تعرضه لمواد العمل أو ظروفه أو بسبب السلوك العلمي الخاطئ (إبراهيم محمد عياش ، 2008 ، ص14).

✓ **التعريف الثاني:** كل إجراء يتخذ لمنع وتقليل الحوادث والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعافات والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل (فاتح مجاهدي ، 2012 ، ص123).

✓ **التعريف الثالث:** يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل، وفي مقدمة هذا العنصر البشري (بوخمخ عبد الفتاح ، علي موسى حنان ، 2009 ، ص82).

7 - الدراسات السابقة

7-1 الدراسات السابقة بموضوع التدريب .

7-1-1 الدراسة الأولى :

دراسة "محمود السيد أبو النيل" سنة " (1985) حول علاقة الذكاء بالتنبؤ بالنجاح في التدريب تم إجراء هذه الدراسة على 36 مشرفاً، بشركة الحديد والصلب وتقدموا للالتحاق ببرنامج التدريب النظري بمعهد التكنولوجيا ويسمى هذا البرنامج النظري للملاحظين ،وتضمنت مواد البرنامج مجموعة من المواد، ووزعت على 3 سنوات وكانت في السنة النهائية شعب هي :

شعبة الفلزات وموادها :

\_آلات حرارية .

-هندسة إنتاج .

\_مقاومة مواد وفلزات وكيمياء .

- شعبة الكهرباء وموادها :

\_أجهزة .

\_رسم .

\_هندسة إنتاج ومقاومة ومواد رياضية وصناعية وهندسة كهرباء

- شعبة الميكانيكا وموادها :

\_آلات حرارية.

\_هندسة إنتاج .

\_رسم ميكانيكي .

\_مقاومة مواد، رياضة ،تصميم آلات وصيانة .

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء وبين نتيجة برنامج التدريب للمشرفين والملاحظين ،وطبقت وسيلتان في اختيار الذكاء العالي من إعداد الدكتور السيد "محمد خيرى"وتقيس القدرات، اللفظية والعددية، وسرعة إدراك العلاقات بين الأشكال،وقد تم حساب الثبات باستخدام طريقة التقييم النصفي لوحدات الاختبار وعليه جاءت النتائج ،هي وصل عدد المشرفين الذين نقلو إلى السنة النهائية من التدريب 17 مشرفا ،ويرجع ذلك لفشل الباقين ،كما يرجع إلى العوامل أخرى(محمود السيد أبو النيل ، 1985 ، ص673).

#### 2-1-7 الدراسة الثانية :

البرامج التدريبية في حرس الحدود ودورها في رفع مستوى الأداء ( الثبيتي سعود بن سعد 1998)

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى ملائمة البرامج التدريبية لطبيعة أعمال حرس الحدود، وإبراز الدور الذي يقوم به البرامج التدريبية لرفع مستوى الأداء من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة لجمع المعلومات على عينة عشوائية من مستوى قيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة .

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

\_ للبرامج التدريبية دور فعالا في رفع مستوى الأداء الوظيفي لمنسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة ، وأنها تساعد على تفعيل أدائهم للمهام الموكلة إليهم .

\_ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الإستبانة المختلفة تعزى إلى المتغيرات ( السن، المستوى الدراسي، سنوات الخبرة ).

### 3-1-7 الدراسة الثالثة :

قام الدكتور "عبد الناصر محمد حمود" بدراسة بمنطقة الكويت حول تطوير نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجات التدريبية " وقد سعت هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين هما :

- وضع نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية موضوع الاختيار في بيئة المنظمة الكويتية .

- محاولة تصوير النموذج من خلال إدخال متغير سياسة الترقية بالمنظمة إلى النموذج ، علاوة على إضافة علاقة جديدة مع احد المتغيرات الأصلية بيه قد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 485 إداريا يعملون في منظمات كويتية مختلفة ، وتشير نتائج الدراسة إلى انه على الرغم من صلاحية النموذج في شكله، الأصلي والمطور تمثيل البيانات إلا أن الشكل الأصلي تفوقا جوهريا في هذا العرض ،وبناء على نتائج الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات على المستويين البحثي والتطبيقي ( عبد الناصر محمد حمود ، 2000 ، ص 53)

### 4-1-7 الدراسة الرابعة :

بدر الدين حامدي بعنوان " دراسة تحليلية " حول واقع المؤسسات النفطية في الجزائر بالاعتماد على مؤشرات معيارية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية في الآبار (ENTP) خلال الفترة (1999- 2012) مذكرة ماستر منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة ورقلة الجزائر 2013 .

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إلقاء نظرة بصفة عامة حول أشغال آبار المحروقات والتطرق إلى مختلف سياسات وأساليب الأمن والسلامة المهنية وعمليات التوظيف والتكوين في المؤسسة حيث تم التوصل إلى هذه الأهداف

التطرق إلى مختلف سياسات وأساليب الأمن والسلامة المهنية والمتبعة من طرف المؤسسات النفطية في تحليل حوادث العمل واهم الإجراءات التي تتبعها في تقليص حوادث العمل .

تولي المؤسسات النفطية وأهمية بالغة في تكوين العمال

امتلاك المؤسسات النفطية للألات متطورة فنيا .

### • العينة وطريقة الدراسة :

نظرا لطبيعة الدراسة والأهداف والتي تسعى هذه الدراسة لتحقيقها فان منهج الدراسة وصفا تحليليا حيث تطرقت في الجانب النظري إلى أهم المؤشرات داخل المؤسسة أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدت على أسلوب دراسة الحالة لإسقاط مجمل ما تطرق إليه في الجانب النظري، ونستنتج أن نظام الصحة والأمن الصناعي من الوظائف الجوهرية في المؤسسات النفطية، وذلك بما يلعبه من دور في منع وتقليل حوادث العمل خاصة في المؤسسات التي لديها صناعة نفطية ذات خطورة .

تعمل المؤسسات الوطنية للأشغال على تطبيق نظام الوقاية والأمن الصناعي في مختلف الورشات، حيث تنتج عن هذه السياسة نتائج ايجابية في كثير من الورشات حيث انخفضت حوادث العمل

### 7-1-5 الدراسة الخامسة :

دراسة "أميمة صقر المغني" بعنوان واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها لتطبيق القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، اعتمدت دراسة على استبانة، وجاء اختيار العينة الدراسة عشوائية بلغت حجم العينة (208) شخصا أوضحت

نتائج الدراسة إن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، توفير ظروف مما آمنة للعاملين وضرورة الاهتمام بوجود مفتشي لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية ( أميمة صقر المغني ، 2006).

### 7- 1- 6 الدراسة السادسة :

قام الدكتور "محمد ياسين جابوربي" بعنوان "دور النظام المتكامل لإدارة (الجودة، الأمن، والبيئة) في تحسين الأداء البيئي والاجتماعي في المؤسسة البترولية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة الوطنية لخدمة الآبار ( ENSP ) ، مذكرة ماستر منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2014 .

### أولا : الهدف

هدفت الدراسة إلى بحث إمكانية تطبيق المؤسسات للنظام المتكامل (الجودة ، الأمن والبيئة) وتم اختيار المؤسسة الوطنية لخدمة الآبار (ENSP) كعينة لتطبيق هذه الدراسة أين تم إجراء التربص، حيث تم جمع المعلومات من الأرشيفي للتقارير السنوية والاطلاع على بعض تقارير التربص .

ولاختبار فرضيات الدراسة تم استعمال مجموعة من الإحصائيات ، كحوادث العمل والنفايات للوصول إلى نتائج تساعدنا في الحكم على المؤسسة ، واهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي : رغم تنوع وتعدد الآراء حول مفهوم النظام المتكامل ( الجودة ، الأمن والبيئة ) يبقى هذا النظام وسيلة لتحسين أداء المؤسسات البترولية، وان التقيد والاهتمام بمبادئ وأبعاد (QHSE) ليتنافى مع أهداف وآفاق الشركات البترولية، وان المؤسسة محل الدراسة (المؤسسة الوطنية لخدمة الآبار ENSP) تطبق وتلتزم بالنظام المتكامل ( الجودة ، الأمن والبيئة )

ثانيا : العينة وطريقة المعالجة

- قامت هذه الدراسة بالمؤسسة الوطنية لخدمة الآبار (E. N.S.P) .
- استخدم في هذه الدراسة المنهج التجريبي بهدف وصف مختلف أبعاد الموضوع وتحليل المعطيات والوصول إلى النتائج المواخاة من الدراسة .
- أما أسلوب البث وجمع المعلومات فقد اعتمد أسلوب المسح المكتبي، وذلك بهدف التعرف على المراجع والبحوث والدراسات التي لها صلة بموضوع الدراسة، لذلك فان معظم المراجع المعتمدة هي عبارة عن كتب ومجلات ورقية والكترونية .

ثالثا :الاستنتاجات

توصل الباحث في هذه الدراسة إلى :

- يؤدي استخدام الإدارة الجودة في المؤسسة محل الدراسة إلى رفع مستوى أداء المؤسسة، حيث ساهم اعتماد وتطبيق المؤسسة العمومية لخدمة الآبار لمواصفات الإيزو (9999)والحصول على شهادة المطابقة، في التأثير الايجابي على الاقتصاد سنة الحصول على الشهادة 2013 .

- يؤدي تطبيق إدارة الأمن في مؤسسة محل الدراسة رفع مستوى أداء المؤسسة من الناحية الاجتماعية ، حيث أدى حصول المؤسسة في 2013 على شهادة 18000 ايزو إلى التأثير الايجابي على الأداء الاجتماعي للمؤسسة وما يخص مواردها البشرية، من خلال التحسين المحقق في أهم المؤشرات المعبرة عن ذلك و خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية (انخفاض عدد حوادث العمل إليها) .

• التعليق على الدراسات السابقة

مما سبق حول الدراسات السابقة يتضح أنها تؤكد على وجود علاقة بين نمط التدريب والسلامة المهنية، من حيث درجة التأثير على سلامة وصحة العامل .

وقد انحصرت هذه الدراسات السابقة التي تم عرضها على المنهج الوصفي فأغلبيتها استخدمت المنهج الوصفي عن طريق المداخل التالية : المدخل المسحي والمدخل الارتباطي

وقد استخدمت غالبية الدراسات الإستبانة واختلفت في العينات، التي طبقت عليها الدراسات السابقة، وتتفق الدراسات السابقة التي تم عرضها جزئياً مع موضوع الدراسة الحالية ، حيث تناولت هذه الدراسات دور التدريب في تحقيق إحداث التغيير المرغوب فيه .

إلا أن الدراسة الحالية تحاول أن تتعرف على دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة التي اطلع عليها لإثراء الإطار النظري لدراسته الحالية .

# الجانب النظري للدراسة

# الفصل الثاني

## التدريب

## تمهيد:

التدريب هو أحد أهم الوسائل الأساسية في تنمية القدرات والمهارات العنصر البشري لارتقاء بمستوى الأداء وتطويره، وفقا للاتجاهات التي تقدم أهداف العمل وأولويات لهذا فإنه يعتبر استثمار في رأس المال البشري على أن يراعي فيه الكفاءة والاقتصاد والإنتاجية، وقد احتل التدريب في المملكة العربية السعودية مكانة خاصة ما له من أهمية في رفع كفاءة وتحسين أداء القوي البشرية الوطنية، واكتسابها الخبرة العمالية المطلوبة .

وقد أنشئت الدولة معاهد و مؤسسات تعنى بالتدريب على رئيسها معهد الإدارة العامة والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وصندوق التنمية موارد التربية وغيرها، حيث تم رصد اعتمادات مالية ضخمة في ميزانية عامة للدولة بهدف تطوير القوي البشرية، المواكبة لمتغيرات المسارعة في سوق العمل.

## 1 - تاريخ وتطور عملية التدريب

مرت عملية التدريب كغيرها من وظائف إدارة الموارد البشرية، بعدة مراحل قبل الوصول إلى المفهوم الذي هي عليه الآن وسنحاول فيما يلي التوقف عند أهم المراحل التاريخية إلى تطور من خلالها مفهوم التدريب.

### المرحلة الأولى : ( في العصور القديمة )

كان أمم المشرق القديمة في الرافدين ومصر أول من تبني التدريب، كما يبدو كوسيلة عامة للتدريب المباشر ، وتشغيل الحياة اليومية في محلات الزراعة والاقتصاد والبناء، والصناعات اليدوية والعبادات، والإدارات والمسؤوليات المختلفة، فالبابليون على سبيل المثال سجلوا كتابيا بشرائح حمو رابي استخدمهم للتدريب عن طريق التمهين ،ولكن بمجيء الإسلام ،لعب القران دور كبير في الحث على ضرورة تعلم القراءة (ضرورة طلب العلم )، وتميز هذا العصر (عصر الإسلام )، بظهور الكتاتيب والمجالس والبيوت الحكمة لتعليم أصول الدين وعليه ظهرت أولى أساليب التدريبية، المتمثلة في أسلوب النقاش والمحادثة لتعليم الأفراد أصول الدين .

### المرحلة الثانية : (في العصور الوسطى)

شوهدت العصور الوسطى مداخلات عديدة أبرزت أهمية التدريب وساهمة في تكوين ملامحه الرئيسية ومن هذه المداخلات

أ / التلمذة الصناعية :يعني نضام التلمذة الصناعية قيام شخص يملك مهارة والخبرة ينقل معرفته وخبرته على شخص آخر جديد ليصبح بدوره بعد فترة شخصا ماهر، وقد استعمل أسلوب التلمذة كأداة للتعليم في الطب والقانون .....وغيرها من المهن وكان يعرف هذا

الأسلوب كذلك باسم " نضام الصبية " حيث كان الصبي يتلمذ على يد صانع ماهر ، حتى يتقن الحرفة (مجد جمال البرعي ، 1970 ، ص 109 ).

**ب / الطوائف :** حدث تصور آخر في العصور الوسطى تمثل في تكوين الطوائف (ما بين القرنين الثاني عشر والخامس عشر ) والتي كانت تتمثل في مجتمعات (اتحادات لأفراد يتشابهون في المصالح أو الأعمال أو الغايات ويميز فيها أسلوب التدريب بتسارع نقل المعرفة الصناعية للطوائف تتشابه في المهنة أو الخبرة أو بداية ظهور المعلمين، وعموما يمكن اعتبار القرن الخامس عشر هو نقطة التحول الأولى في تسارع نقل المعرفة من جيل إلى آخر، ومن ثمة تسارع التغير المفروض إحداثه في دنيا التدريب .

**ج/ التدريب المهني:** وفي القرن التاسع عشر بدا عصر التشريعات الاجتماعية والتي صاحبها بتغيرات كبيرة في مفهوم تنظيم العمال، ومن بين ذلك التغيرات الكبيرة بدا التركيز على "التدريب الكيفي " (عبد الرحمان توفيق ، 1994 ، ص 32 )

لعمال لإكسابهم المزيد من المهارات والخبرات، والذي تزايد بدرجة كبيرة حتى أصبحت النقابات تدعم إي تشريع يؤدي إلى زيادة التعليم المهني، ويشير التاريخ المثير لنمو التدريب الذي صاحب التوسع الصناعي الضخم على قيام (دي وين كلينتون ) بإنشاء نوع من مدارس التدريب المهني في نيويورك (1709)، ثم بدا التدريب اليدوي في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي (1725 م) وكانت معظم مدارس التدريب اليدوي التي انتشرت بعد عام (1725) أكثر تنظيماً، وبالتدرج أصبح هناك قبول عاماً لفكرة أن هناك حلقة وصل حقيقية بين التعليم والتدريب، وفي عام (1924 م) افتتحت في نيويورك بعض الفصول المسائية للتدريب المهني وفي عام (1886) تم افتتاح عدد من مدارس التدريب اليدوي الخاصة، وكذا عدد من المعاهد العامة لذات الغرض وذلك في عدد من الولايات المتحدة .

### د/عصر الثورة الصناعية (1850 م) :

من أهم ما ميز هذا العصر هو تحول المجتمعات من الزراعة الر صناعة وكان نتيجة إلزامية على أصحاب الأعمال توفير اليد العاملة المؤهلة للصناعة مما استدعى ذلك ضرورة التدريب ، وبظهور المصانع أصبح التدريب يتم داخل الشركة وعرف التعليم الصناعي باستعمال أسلوب المحاكاة والمباريات وفي أوائل القرن التاسع عشر بدا استخدام أسلوب تمثيل الأدوار حولي (1910) على يد الدكتور "مورينو " في فينا بالنمسا

### 3-2\_ في العصر الحديث :

أ / التدريب في (1910م - 1920 م ) : وضعت شركة "فرد" لصناعة السيارات مفهوم خط الإنتاج لإنتاج السيارات في عام (1910 م) ومن هنا بدأت الحاجة إلى تدريب عامل خط الإنتاج تدريبا خاصا ، وشكلت الحرب العالمية الأولى حافز عظيمًا للتدريب حيث عادة ما ينمو التدريب ويزدهر مع الظروف الطارئة ففي 12 ديسمبر 1918 م، أنشأ الأسطول التابع لهيئة الشحن البحري الأمريكية قسما للتدريب والتعليم .

وتبنى " ألن "أساليب جديدة للتدريب العسكري ، حيث اعتمد طريقة ذات خطوات أربعة وهي (المشاهدة ،الكلام والشرح ،العمل فعلا ،المتابعة والتصحيح ) وذلك لحل مشكلة الحرب العالمية الأولى (عبد الرحمن توفيق ،ص37)

ب/ التدريب في العشرينيات :بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، اجتمعت عدة عوامل مثلت ضغطا على الشركات لتوفير مصدر ثابت ومستقر للإدارة الناجحة في المستقبل واستجابت العديد من الكليات والجامعات لحاجة الصناعة إلى أفراد مؤهلين علميا في برنامج إدارة الأعمال .

وازداد خلال هذه الفترة شيوع مدارس التعليم بالمراسلة وحظي تدريب رجال البيع باهتمام بالغ خلال فترة الاضطرابات التي أعقبت الحرب في العشرينيات .

**ج / التدريب في الثلاثينات (سنوات الكساد العظيم ) :** عندما دخلت أمريكا سنوات الكساد العظيم قرر عدد كبير من رجال الإدارة العليا انه ليست هناك أية حاجة للتدريب ، وقد حطمت سنوات الكساد الكثير من برامج التدريب الداخلية في منشآت الأعمال ، كما قضت على نظام التلمذة الصناعية في العديد من المصانع ، ومن الناحية أخرى فقد حملت ظروف الكساد تأثير عظيمًا مدعماً للتدريب ، حيث ظهر برنامج دع صيته وانتشر في ذلك الوقت ، والذي تضمن تخصيص الأموال الفيدرالية للتدريب على الحرفة اليدوية ، وبذلك ازداد وعي الناس بأهمية التدريب كما ازداد وعيهم بقدراتهم في التعليم .

وتمثلت وسائل التدريب بشكل عام في الثلاثينات في استخدام الصبورة والطباشير ، وحوامل وأوراق الكتابة ، الجرائد مع استخدام الأقلام في أواخر الثلاثينات وكان لتطوير جهاز عرض الأفلام (البروجيكتور) والسبب في استخدام التكنولوجيا السمعية والبصرية في حجرات الدراسة.

**د / التدريب في الأربعينيات (الحرب العالمية الثانية):** تعتبر الجمعية الوطنية لمديري تدريب رجال البيع أول جمعية لمديري التدريب تم إنشاؤها عام (1940م) ، وبرزت في هذه المرحلة الحاجة إلى تدريب الناس كعمال في كافة التخصصات بعد التحاق بعض العمال المهرة بالقوات العسكرية ، وبرزت أهمية وقيمة وظيفة تدريب المشرفين بعد أن اكتشفت الإدارة إن بدون المهارات التدريبية لن يتمكن المشرفين من إنتاج ما يكفي المجهود الحربي ، وشاع إنشاء معاهد تدريب المتدربين بعد عام (1945م) كما انه تم إنشاء الجمعية الأمريكية للتدريب في التنمية ( A . D.T. S ) لتحل محل جمعية مديري التدريب .

و/ التدريب في الخمسينيات : بدأ الاهتمام المدربين بتقييم التدريب حيث لم يكن هناك قبل ذلك اهتمام كبير بتقييم نتائج التدريب، وبدأت العديد من الشركات والمدارس الكبرى في استخدام مباريات الأعمال في تدريب مديريها، كما استخدمت تمثيل الأدوار بشكل مكثف للتدريب رجال البيع ومديري الصناعة .

هـ / التدريب في الستينيات : زاد الاهتمام بشكل كبير في هذه الفترة استخدام المعامل التدريبية وتدريب الحساسة، وكان أكثر الأساليب المستخدمة هو التدريب المبرمج (عبد الرحمن توفيق ، ص 42)

وزاد الاهتمام في استخدام أجهزة الكمبيوتر في التدريب وتزايد الوعي بمدى ضرورة تسليح المدرب بالأساسيات اللازمة وكيفية استخدام تقدير الاحتياجات وأساليب لتقييم التدريب كما زادت الحاجة للتدريب الإداري، وضرورة الاهتمام بالدافعية والتحفيز .

ي / التدريب في السبعينيات : خلال هذه الفترة أصبح المدربون أكثر مهنية وظهر دليل التنمية المهنية للمدربين ونشرت الجرائد التجارية الكثير من المعلومات عن كيفية تقدير الاحتياجات التدريبية والتقييم والتنمية الإدارية، ووظيفة التدريب وطرق التدريب وكان العمل الذي تم في مجال تقدير الاحتياجات وتحليل المهام والتقييم يمثل حجر الأساس الذي قام عليه أسلوب " التعلم وليد القدرات " (عبد الرحمن توفيق ، ص 44)

الذي شاع استخدام في النصف الثاني من السبعينيات والذي يهتم باكتساب المتدربين قدرات معينة، ويمثل هذا الأسلوب "أسلوب مهنيًا" في تقييم وتطوير وتنفيذ التدريب .

وزاد خلال فترة السبعينيات الدعم الموجه لإنشاء مراكز التدريب الدعم، الموجه لإنشاء مراكز التدريب في مختلف الدول، وعقد المؤتمر الدولي للتدريب والتنمية في "جنيف بسويسرا" سنة (1972م)، كما حدثت الكثير من مظاهر التقدم في تكنولوجيا التدريب كنتيجة للتحسينات

في أجهزة التدريب مثل: تطور أجهزة التسجيل الصوتية وتتميط أشرطة الفيديو واستخدام الأقمار الصناعية لإغراض التدريب والتحسينات الهائلة في أجهزة الكمبيوتر واستخدام برامج الكمبيوتر لإغراض التدريب

**ف / في الثمانينات وحتى الآن:** ظهرت في أوائل الثمانينات حركة دوائر الجودة ،وهي الحركة التي شاع استخدامها وزاد الاهتمام إدراك المدربين لعنصر النفقات على مشاريع التدريب وبالتالي اتجه الكثيرون من مديري التدريب، إلى دراسة طرق حساب العائد على الاستثمارات التدريبية وظهرت في هذا المجال العديد من الأبحاث في مجال التدريب .

ثم بعد ذلك نحن في سنوات الألفينيات فأن وضيفة التدريب كغيرها من وضائق جهاز إدارة الموارد البشرية، تتطور بالتطورات الحاصلة في العالم .

## 2 : مفاهيم التدريب :

التدريب هو أحد أهم الوسائل الأساسية في تنمية قدرات ومهارات العنصر البشري، بالارتقاء بمستوى الأداء وتطويره وفق للاتجاهات التي تخدم أهداف العمل وأولوياته لهذا فإنه يعتبر استثمار في رأس المال البشري على أن يراعي فيه الكفاءة والاقتصاد والإنتاجية ، وقد احتل التدريب في المملكة العربية السعودية مكانة خاصة لما له من أهمية في رفع كفاءة وتحسين أداء القوي البشرية الوطنية، وإكسابها الخبرة العمالية المطلوبة .

وقد أنشأت الدولة معاهد ومؤسسات تعنى بالتدريب على رأسها معهد الإدارة العامة ، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ، وصندوق تنمية الموارد البشرية وغيرها ، حيث تم رصد اعتمادات مالية ضخمة في الميزانية العامة للدولة ، بهدف تطوير القوي البشرية المواكبة للمتغيرات المتسارعة في سوق العمل .

ورغم ذلك يمكننا توضيح كل ذلك من خلال عرض بعض التعاريف :

- تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح النواقص في أدائهم (شعيب هنمات 2015 ، ص 03).

- هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية لمستوى عالي من الكفاية ، من خلال تطوير وتحسين أدائهم (عقلي ، محمد وصفي ، 2005 ، ص 438).

- يعرفه " فرج عبد القادر طه " بأنه تعليم منظم، محدد، ومبرمج لإكتساب المتدرب عادات ومهارات وقدرات على أداء معين، أو رفع كفاءته فيه، ويتم عادة في مؤسسات أو مراكز خاصة للتدريب كما تحدد له عادة دورات تدريبية تستغرق كل منها وقتا محدد ( فرج عبد القادر طه ، 2009 ، ص 234 )

- وكذا انه عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات، ومفاهيم، وقواعد، واتجاهات لزيادة تحسين أداء الأفراد ( راوية محمد حسن ، 1999 ، ص 167 ) .

- يعرف أيضا هو محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الانجاز (خالد عبد الرحيم ، 2005 ، ص ص 222- 223 ) .

كما يعرف على انه الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها ( نجيب مصطفى شاويش ، 2005 ، ص 232).

ويعرفها غرابي وآخرون بأنه شكل من اشكال التعليم يهدف إلى زيادة المهارة المتخصصة للفرد أو بالأحرى تحسين الأداء (غربي وآخرون ، 2008 ، ص 98 ) .

ويعرفه محمد موسى الشريف " انه مجموعة من النشاطات التي تعلم المدربين وتحفزهم وتثري قيمهم ، وترتفع بمستويات تفكيرهم وتحسين مهاراتهم القيادية، والأساليب التي يتبعونها (محمد موسى الشريف ، 2000 ، ص 25- 26) .

ويعرف Pierre casse بأنه العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكيات من اجل كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية ( محمود بوقطف ، 2013 - 2014 ، ص 35 ) .

ويعرفها الدكتور مجاهدي الطاهر هي مجموعة النشاطات والقواعد المخطط لها مسبقا، الهادفة لتزويد الأفراد العاملين سواء الجدد - بتعريفهم للمهن وسياسة التنظيم - أو القدامى لمواكبة التطورات الحاصلة أو المستقبلية ، حتى يكون الفرد صالحا لمزاولة مهنته بشكل صحيح وسليم وفعال ومنه يتحقق وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ( مجاهدي الطاهر ، 2009 ، ص 43) .

يعرف أيضا بأنه نوع من التعليم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ( عبد الرحمان العيسوي ، 2003 ، ص ) .

وعليه ومن خلال ما تقدم يمكن القول بأنه رغم الاختلافات الملاحظ في تعريف الباحثين لمفهوم التدريب، ألا أننا نلمس بعض نقاط الاتفاق في كون التدريب وسيلة للتعلم المنظم، والهادف الى إحداث تغير في سلوك الأفراد، مع تحسين أدائهم بصورة مناسبة .

### 3 - أهمية التدريب :

يمثل التدريب احد الوسائل الهامة لتطوير سلوك الأفراد في المؤسسات كونه وسيلة هامة، وما يستلزم إتاحة الفرصة لزيادة المهارات حتى تتماشى والتغيرات والاكتشافات العلمية

السريعة على مستوى المنظمات وسياستها ما، ما يفرض إحداث ديناميكية وحركية داخل المنظمات ومن ثمة يتلقى الأفراد في المنظمات تدريباً منظماً ودورياً، سواء كانوا عمالاً جدد أم قدامى، بسطاء أم رؤساء وعليه يصبح التدريب عامل مساهماً في استقرار المؤسسة وزيادة قدراتها التنافسية، بالنظر لأهمية الكبيرة للتدريب في حياة كل من الأفراد والمنظمات نجد أن أكبر الشركات في الدول المتقدمة تخصص ميزانية كبيرة للعناية بالبرامج التدريبية فعلى سبيل المثال يشير تقرير مؤسسة " كادينجي الأمريكية " إلى أن المنظمات الأمريكية تنفق 40 مليون دولار سنوياً على برامج التدريب والتنمية (عبد الناصر محمد حمود ، 2000 ، ص 54 )

إن التدريب خير وسيلة للقضاء على البطالة أو التخفيف منها، كما أن له أهمية لموجهة التغيرات، فضلاً عن أن ظهور المهن والصناعات الجديدة تقضي بالضرورة عقد العديد من البرامج التدريبية (حميدي ياسين وآخرون ، 1999 ، ص 215 )

### 3\_1 أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة :

- ✓ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف و إجراءات العمل.
- ✓ وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم.
- ✓ يؤدي التدريب إلى الارتقاء بمستوى الإنتاج كميًا ونوعياً من خلال تلاقي الأخطاء، ما يؤدي إلى خفض التكاليف .

يساهم التدريب في تجسيد الرابط بين أهداف الأفراد العاملين وأهداف المنظمة .

### 3-2 أهمية التدريب بالنسبة للإفراد العاملين :

- انطلاق من كون التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهارته فإنه يساهم مباشرة في

تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد (مؤيد سعيد السالم وآخرون ، 2002 ، ص 132)

- رفع مستوى الرقابة الذاتية فالعامل أو الموظف يتم تدريبه يعرف ماذا يفعل ؟ وكيف يؤديه بإتقان ؟ بينما قد يمثل غير المتدرب مشكلة لرؤسائه وللمشرفين عليه .
- يساعد الأفراد في تحسين قدراتهم وحل مشاكلهم في العمل .
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة واستيعابهم لدورهم فيها .
- يطور الدافعية للأداء .

إن زيادة الكفاءة في العمل توفر الوقت نتيجة عدم توقف الآلات أو إحداث عطب فيها (طريف شوقي فرج وآخرون ، 1996 ، ص 11).

تتمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة ( سهيلة محمد عباس ، حسن علي ، 1999 ، ص 110).

### 3- 3 أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية : ويتجلى ذلك في

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين .
- تطور إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة .
- تمتين العلاقات بين الإدارة والأفراد العاملين ( بودهان أمينة ، 2016 ، ص 05-06) .

### 4 : أهداف التدريب

هناك العديد من الأسباب التي تدفع المنظمات إلى تنفيذ برامج تدريب لفائدة عمالها يمكن ذكر منها ما يلي :

- تنمية المعارف والكفاءات والمهارات .
- يعتبر التدريب من أهم الوسائل التي تؤدي إلى رفع مستوى إنتاجية المنظمة .

- الاقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر : فالتدريب يؤدي في المدى الطويل إلى تقليص التكاليف بالتقليل من الأخطاء ( حمدوي وسيلة ، 2014 ، ص 100 ).
- تسهيل التكيف مع المتغيرات البيئية ( داخلية ، خارجية ) والمساهمة في تحسينها .
- الرفع من مستوى أداء العامل ورضائه واعترافه بالمنظمة .
- يمكن التدريب من تنمية الاستعدادات وقدرات ومهارات العاملين من ثم حصد ثمارها في صورة إنتاج وأداء متميز ( حمدي ياسين وآخرون ، 1999 ، ص 216 )
- تكوين اتجاهات نفسية سليمة لدى العمال ، وتغيير أو تعديل ما لديهم من اتجاهات غير مرغوبة ، لرفع روحهم المعنوية وتحسين العلاقات المتبادلة داخل المؤسسة (عبد الفتاح محمد ديدار ، 1995 ، ص 208 ).
- نقل المعلومات الضرورية للعمل، و إكساب الدارس المهارات اللازمة لأداء العمل ( محمد حسنين العجمي ، 2010 ، ص 99 ) .
- تنمية المعارف والكفاءات ورفع مستوى إنتاجية ومردودة المؤسسة .
- رفع مستوى أداء العامل ورضاه وثقته واعتراف المنظمة، وكذا تسهيل التكيف مع التغيرات وتحسين بيئة العمل ( بوحنية قوي ، 2008 ، ص 533 ).
- مساعدة الموظفين لكي يتعلموا أنظمة الحساب الآلي، وتحديد إمكانية وقدراته الحالية (مرشال غولد سميث ، 2006 ، ص 256 ).
- تعديل الاتجاهات : يكون الهدف الرئيسي في بعض برامج التدريب تغيير اتجاهات الموظفين بطرق عدة ، كتنمية اتجاه ليكون أكثر وملائمة وزيادة الدفع وزيادة الوعي بالإدارة والإشراف على الأفراد ( محمود السيد أبو نيل ، 1985 ، ص 672 ).

ويمكن القول أن التدريب يهدف بصفة عامة إلى إكساب الأفراد الجدد مهارات التي تتطلبها وظائفهم وأحاطتهم بأهداف الجهاز الذي يعملون فيه، وتنمية المهارات الموجودة لدى قدامى العاملين وتجديد معلوماتهم ، ومنه تحسين الأداء وترقيته (رشاد احمد عبد اللطيف ، 2000 ، ص129).

ومن هنا يمكن أن نصف التدريب بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد، لجعلهم يستخدمون طرق وأساليب مختلفة لأداء أعمالهم ، أي يجعلهم يسلكونه بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه من ممارسات صادقة ( كامل بربر ، 1997 ، ص161).

المؤسسة	الأفراد	المنظمة
تحسين الربحية	زيادة فاعلية الإنتاج	تحسن وسائل الاتصال
تحسين الروح المعنوية	يساعد على الثقة في النفس	تقديم المعلومات عن السياسات والمنظمة
تحسين سمعة المؤسسة وصورتها	يساعد الأفراد على كيفية التعامل مع الضغوط	ينمي الإحساس بأهمية العمل الجماعي
يساعد على التطوير التنظيمي	تقديم معلومات جديدة	يعمق الشعور بحب العمل ومكان العمل
تخفيض تكاليف الإنتاج	يفتح المجال أمام الترقية	يرفع معنويات العمال

رجم خالد وآخرون ، 2016 \_ 2017 ، ص 46 ) .

### 5 : أساليب التدريب

يعد الاختيار العلمي السليم للأساليب التدريب المناسبة أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة فعالية البرنامج التدريبي .

وقد شهدت الأساليب التدريبية في وقتنا الحاضر تعدد ملحوظا وتنوعا واضحا مما يفسح المجال أمام خبراء التدريب لاختيار الأسلوب الذي يتناسب مع المتغيرات العديدة التي تحكم البرامج التدريبية المختلفة ( الغامدي ، 2000 ، ص281 ) .

وهناك اعتبارات وعوامل عديدة تحكم عملية اختيار أسلوب معين ومن الأساليب التدريبية المتعددة منها :

#### 1 - أسلوب المحاضرة :

يمكن تعريف أسلوب المحاضرة بأنه عملية " تعلم وأخبار " بمعنى آخر هو عبارة عن حديث مكتوب أو غير مكتوب يقدمه فرد لمجموعة ما وقد يتبع هذا الحديث نقاش وقد لا يتبعه، ويعتمد نجاح مثل هذا الأسلوب على المحاضرة نفسه وعلى مقدار براعته ( مصطفى نجيب شاويش، ص 240).

إن المحاضرات والأساليب التدريبية خارج موقع العمل تعتمد بصورة أساسية على الاتصالات بدلا من الالتحاق بالعمل ، وأسلوب المحاضرة شائع لقلّة تكلفته وأهميته في التوعية والإرشاد والتوجيه ونقل المعلومات (سهيلة محمد عباس ، علي حسن علي ، 1999 ، ص 116).

## 2- أسلوب دراسة الحالة :

يعتمد هذا الأسلوب على ضرورة وجود مشكلة أو ظاهرة أ، حالة عملية ومطلوبة وضع الحل أو الحلول ، والتوصيات لها من خلال مناقشتها من قبل المتدربين من ناحية والمدرّب من ناحية أخرى (مصطفى نجيب ، نفس المرجع السابق ، ص 241).

3- تمثيل الأدوار : يقوم بعض الأشخاص وفق لهذه الطريقة بتمثيل ادوار الأشخاص الذي تشملهم الحالة المعروضة للبحث .

4- أسلوب المحاكاة : تعتبر تمارينات المحاكاة من أكثر الأساليب التدريبية تطور وفعالية وان كانت باهظة التكاليف، إن تمثيل الواقع هو السمة البارزة في المحاكاة حيث يتم وضع المتدرب في بيئة العمل تعكس الواقع الحقيقي لوظيفته ، ويتولى المدرّب بعد ذلك تدريب وتعليم المتدربين على أداء العمل من خلال قيامه بمهام الوظيفة (شفيق رضوان ، 1994 ، ص 151).

ويراعي عند اختيار الوسائل التدريبية أن تكون الوسيلة المستخدمة في نقل المعلومات النظرية من المدرّب مناسبة ، وان يكون المدرّب ملما بكيفية استخدام هذه الوسائل بغرض التنويع في استخدامها لأنه حالة الاستمرار على أسلوب واحد، فان ذلك يؤدي بالمتدرب إلى الملل وبالتالي ينعكس على عدم الاستفادة من البرامج التدريبية (رشاد احمد عبد اللطيف ، 2000 ، ص 138).

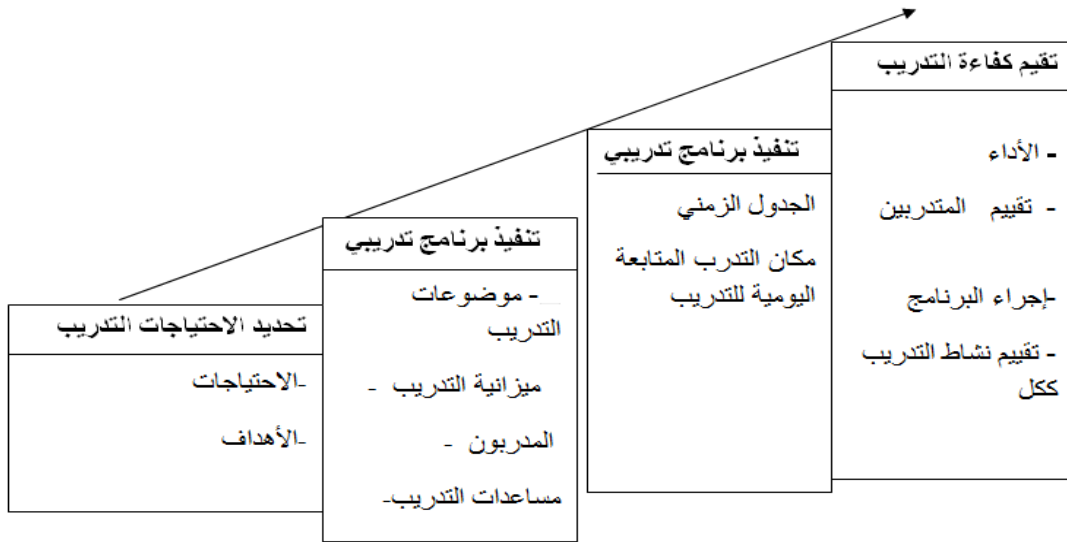
وثمة معايير مختلفة لتصنيف الأساليب التدريبية، ومن النماذج المقبولة لتصنيف الأساليب التدريبية ذلك التصنيف الذي يقسم الأساليب التدريبية وفقا لاهتمامها بالمدرّب أو المتدرب (عبد الباري إبراهيم درة ،زهير نعيم الصباغ ، 2008 ، ص 322 ) .

6 - خطوات التدريب

تعتمد نظرية التدريب ( أو نظرية تطوير وتنمية العاملين ) على مكونات أساسية (أحمد ماهر ، 2008 ، ص 454)

وتظهر هذه المكونات في شكل (9 \_ 1) والتي هي في حد ذاتها

خطوات التدريب : في شكل (1-9)



( أحمد ماهر ، 2008 ، ص 454 ) .

وتتكون نظرية التدريب وخطواتها من أربعة مراحل منطقية متتابعة ، وتبدأ هذه المراحل بتحديد الاحتياجات التدريبية ، والتي تعني تحديد المهارات المطلوبة رفعها لدى أفراد وإدارات معينة والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها في نهاية التدريب ، وهي عبارة عن تغيير في الاتجاهات ، وزيادة في المعارف ، وتطوير في المهارات .

ينتقل الأمر بعد ذلك إلى تصميم لبرنامج تدريب ، الذي يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية ، وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه ، بواسطة المتدربين في توصيل موضوعات التدريب للمتدربين ، كما يتم تحديد المساعدات ، كجزء من تصميم برنامج تدريبي يجب تحديد المدربين في البرنامج ، وأيضا تحديد تكلفة التدريب .

ينتقل الأمر بعد ذلك إلى مرحلة تنفيذ برنامج التدريب ، والتي تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول التنفيذي للبرنامج ، كما يتضمن ذلك تحديد مكان التدريب ، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة .

وأخيرا ، بعد انتهاء برنامج تدريب ، يحتاج الأمر إلى تقييمه ، ويتم ذلك من خلال تقييم أداء المدربين محل التدريب ، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج ، كما لا يجب أن ننسى أن تجميع نتائج التقييم ، في كل البرامج وقد يعني محاولة المنظمة إلى تقييم نشاط التدريب ككل ( احمد ماهر ، 2008 ، ص 455 ) .

## 7 - مبادئ التدريب

تقوم العملية التدريبية كغيرها من العمليات التنموية على أسس ومبادئ هامة، إذا ما التزمت بها المنظمات يحقق الأثر الايجابي والفعال نكر منها ما يلي :

**\_ التدريب نظام متكامل :** يعتبر التدريب كيانا متكاملًا يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات متبادلة، من اجل أداء مجموعة من الوظائف تكون محصلتها النهائية رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين، كما تقيد النظرة الشمولية للتدريب في توضيح العلاقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي.

**\_ التدريب نشاط متجدد:** وذلك من حيث كونه يتعامل مع مجموعة من العناصر التي تميز بالحركة وتتمثل :

أ / المتدرب وهو عرضة للتغيير في عاداته وسلوكياته ومستوى مهارته

ب / الوظائف التي يشغلها المتدرب وهي عرضة للتغيير كنتيجة للتغيير الحاصل في نظم وسياسات وأهداف المنظمة .

د / المدربون قد يتغيرون كما تتغير الأوضاع الفنية والإدارية بالمنظمة .

\_ التدريب عملية إدارية : كي يحقق أغراضه وانطلاق من كونه فعلا هادفا يستوجب ان تتوافر فيه مقومات عمل إداري يتمثل في :

وضوح الأهداف والسياسات .

توفر الخبرات التخصصية في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج وتنفيذها واختيار الأساليب، ومتابعة وتقييم فعالية العملية التدريبية

\_ التدريب نشاط مستمر : حيث يعتبر التدريب نشاطا رئيسيا مستمر من منطلق شموله

للمستويات الوظيفية المختلفة ، ومن زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد (محمد عبد

الفتاح ، ص ص 356-357)

## 8 - أنواع التدريب

اختلاف الكتاب والباحثون حول تقسيمهم لأنواع التدريب، فهناك من قسمها حسب المكان أو الزمان أو الاثنين معا، وهناك من أعتمد المعايير أخرى لتقييم أنواع التدريب، كما سيتم توضحه وسنحاول عرض هذه الدراسات كما يلي :

التصنيف الأول :

جدول رقم (2)

ويقسم أنواع التدريب بحسب :		
المدة الزمنية	نوعية أفراد التدريب	المحتوى والمستوى الوظيفي
التدريب قصير الأجل .	التدريب الفردي .	التدريب الإشرافي .
التدريب طويل الأجل .	التدريب الجماعي .	التدريب التخصصي .
		التدريب الإرشادي والتنسقي
		التدريب المهني .
		التدريب الإداريين

( صالح ، 2004 ، ص ص 108-110 ) .

جدول رقم (3)

ويقسم التدريب بحسب			
عدد المتدربين	مكان التدريب	وقت التدريب	هدف التدريب
التدريب الفردي	في موقع العمل	قبل الخدمة	تدريب المهارات
التدريب الجماعي	خارج موقع العمل	بعد الخدمة	التدريب السلوكي
			تطوير المعلومات

( أبو شيخة ، 2000 ، ص ص 264 \_ 266 ) .

التصنيف الثالث :

جدول رقم (4)

تقسيم التدريب بحسب		
عدد المتدربين	مكان التدريب	وقت التدريب
التدريب الفردي	التدريب في مواقع العمل	قبل الخدمة
التدريب الجماعي	التدريب خارج موقع العمل	بعد التعيين مباشرة
		أثناء العمل

(عساف وحمدان ، 2000 ، ص ص 55\_ 70 ) .

ويتفق " الخطيب " مع تقسيم الذي أورده عساف وحمدان حول أنواع التدريب، حيث يرون أن أنواع التدريب تتمثل في ما يلي :

\_ التدريب بحسب عدد الأفراد المتدربين .

\_ التدريب بحسب مكان التدريب .

\_ التدريب بحسب وقت تنفيذه (الخطيب والخطيب ، 2002 ، ص ص 209 \_ 212 ) .

التصنيف الرابع :

جدول رقم (5)

ويقسم التدريب بحسب		
المكان	نوع التوظيف	مرحلة التوظيف
داخل الشركة	التدريب المهني والفني	توجيه الموظف الجديد
خارج الشركة	التدريب التخصصي	التدريب أثناء العمل
أ- في شركات خاصة ب- في برامج حكومية	التدريب الإداري	تدريب لتجديد المعرفة والمهارة
التدريب بغرض الترقية والنقل		
التدريب للتهيئة للمعاش		

( أحمد ماهر ، 2008 ، ص 458 ) شكل ( 9-3 )

مما سبق نلاحظ أن أغلب التصنيفات اعتمدت التدريب بحسب المكان كأحد أنواعه، وهذا ما أشار إليه النمر وآخرون بأن التدريب حسب المكان الأكثر شيوعاً وهو ما يسميه البعض " التدريب المنظم أو التدريب الرسمي " (النمر وآخرون ، 2001 ، ص 265 ) .

ومهما تنوعت وتعددت أنواع التدريب الإداري فإن عناصره تظل في الغالب متماثلة، فجميع البرامج التدريبية تستلزم وضوح الهدف من التدريب ووجود المتدرب الراغب، والمدرّب القادر، والبرامج التدريبية الهادفة والتقنية المعاصرة، والمناخ الملائم، ومن ثمّ التقويم العلمي لنتائج العملية التدريبية ( الكبيسي ، 2005 ، ص 241 ) .

ويرى الباحث أن الأنواع المختلفة للتدريب تعطي خيارات للمنظمة لتلبية الاحتياجات التدريبية، المتعددة وهذا ما يشير إليه كل من عساف وحمدان في قولهما: أن المنظمة الحديثة هي التي تستفيد من أنواع التدريب المختلفة حسب الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها (عساف وحمدان ، 2000 ، ص81) .

### 9 - مراحل العملية التدريبية :

هناك أكثر من تصنيف لمراحل العملية التدريبية ، التصنيف الأول حيث يصنف التدريب لأربع مراحل ، تحت ما يسمى دورة الحياة التدريبية

1\_ مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

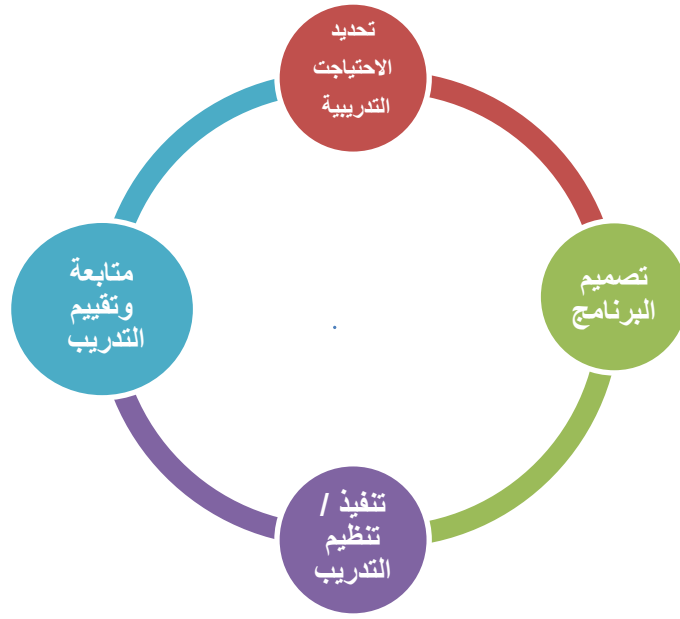
2\_ مرحلة تصميم البرنامج التدريبي

3\_ مرحلة تنظيم وتقييم البرنامج التدريبي

4\_ مرحلة تقييم التدريب

والشكل التالي يوضح دورة حياة التدريب .

شكل رقم (1)



( أحمد محروس خضير ، 2016 ، ص 19 ).

أما التصنيف الثاني ففيه يتم تصنيف التدريب، بحسب زمن التدريب وتعاقب مراحلها هنا يمكن تقديم تصنيف آخر لمراحل العملية التدريبية كما يلي :

1\_ مرحلة ما قبل التدريب

2\_ مرحلة أثناء التدريب

3\_ مرحلة ما بعد التدريب

في حين يجمع التصنيف الثالث بين التصنيفين السابقين، ولكن مع تقسيم مرحلة تنظيم التدريب وتنفيذه إلى مرحلتين فرعيتين : تنظيم التدريب وتنفيذه من جانب جهة التدريب ومن جانب المدرب .

## 10 - تحديد الاحتياجات التدريبية

تعريف الاحتياجات التدريبية :هي مجموعة التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات، ومهارات واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل،

وتحول دون تحقيق أهداف المنظمة من ناحية، ومسايرة التقدم وتحقيق التنمية على المدى الاستراتيجي للمنظمة من ناحية أخرى (المغربي ، 2007 ، ص 148 )

كما تعرف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بأنها جملة من التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ، ومهارات ، واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم، والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء و الإنتاج ( عبوي و حريز ، 2006 ، ص130).

مما سبق يمكن القول أن الاحتياجات التدريبية هي عملية تقدير لما يفتقده العاملون من مهارات، ومعلومات، واتجاهات، ومحاولة علاجها من خلال البرامج التدريبية المناسبة .

### 11- أهمية الاحتياجات التدريبية

تكتسب الاحتياجات التدريبية أهمية بالغة في تصميم البرامج التدريبية، وتتلخص هذه الأهمية في:

- 1 - تعد عاملا حقيقيا في رفع كفاءة العاملين لتأدية الأعمال المستندة إليهم .
- 2- تعد الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي .
- 3- تعد عملية الاحتياجات التدريبية وسيلة للكشف عن مشكلات ومعوقات العمل والنقائص التي يعاني منها العاملون والتي يمكن حلها عن طريق التدريب .
- 4 - الهدف من تحديد الاحتياجات التدريبية هو خفض النفقات والتكاليف من خلال تحقيق أهداف التطوير والتنمية بصورة شاملة ( أحمد محروس خضير ، 2016 ، ص 25) .

خلاصة الفصل :

من خلال ما ورد في هذا الفصل حول ماهية التدريب نستطيع القول أن التدريب أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق الموائمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد بقصد زيادة الإنتاجية، حيث يهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدرات الأفراد و إكسابهم مهارات ومعارف جديدة ، لذلك نلاحظ أن تطور التدريب جاء متسلسلا ليبي حاجة الأفراد لفهم ما يقومون به .

وأهمية التدريب تجسدت في ثلاث جوانب هامة منها ما يتعلق بالمنظمة، ومنها بالأفراد وكذلك في تطوير العلاقات الإنسانية، ومنه نلاحظ تعدد المفاهيم التي تناولته، فهو يمثل الدعامة الأساسية لترشيد وتكوين القوي العاملة لتساير المتطلبات والتغيرات التكنولوجية الحاصلة، إذ لابد من تنمية المعارف والمهارات لدى المتدربين، من حيث معرفة المنشأة وإجراءات ونظم العمل، والأساليب وفهم الوظائف، وتطوير المهارات لأداء العمال، وتطوير العلاقات الإنسانية المتجسدة في التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين، وتمتين علاقاتهم بالإدارة.

لذا يعد تدريب العاملين وتطويرهم مجهود منظم تقوم به المؤسسات لتسهيل عملية تعليم وتكوين الأفراد ونقل للخبرات والمعارف والمهارات المرتبطة بالعمل .

# الفصل الثالث

## السلامة والصحة المهنية

## تمهيد:

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية، من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام الكثير من الباحثين، لأسباب إنسانية، واجتماعية واقتصادية، إذ تسارعت مختلف الدول في العالم إلى إنشاء قوانين وتشريعات التي تنظم هذا المجال، ففي المؤسسات الصناعية فقد ظهر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، باعتبارها وظيفة أساسية كباقي الوظائف ولما كان الهدف الأساسي لمجال الصحة والسلامة المهنية، حماية عناصر الإنتاج من حوادث العمل والإمراض المهنية التي تساهم في وقوعها ظروف العمل في المؤسسة الصناعية، فمن المهم قبل التعرض لظاهرتي الحوادث والإمراض المهنية، معرفة مكونات هذه الظروف وأثرها على الصحة والسلامة المهنية ، باعتبار ظروف العمل تمثل الوسط الذي يعمل فيه العمال، حيث تنقسم هذه الظروف عموماً إلى ظروف مادية وظروف اجتماعية وتنظيمية.

أولاً : السلامة والصحة المهنية

### 1- الجذور التاريخية

على الرغم من أن مجال الصحة والسلامة المهنية تطور في التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به بدأ منذ قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي

فقد ذكرت المراجع القديمة "أبو قراط" (470 - 260 ق م) قد ؛ قدم وصفا للعبيد الذين كانوا يؤجرهم الإقطاعيون، وهم يبتلعون الحصى ويعانون من ألم المغص، كما وصف الأعراض المرضية التي كانت تحل بعمال استخراج المعادن والصياغة والحياسة وتناول في وصفه ما كان يصيب الفلاحين والصيادين من قروح في أيديهم .

وجاء ( بليني ) بعد الميلاد ، ووصف نوعا من الأقنعة الواقية ، يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأترية ، ووصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت .

وجاء بعده (جالينوس Galinous) مابين ( 150 - 200 م ) إذ قال في زيارته لمناجم النحاس بقبرص كان العمال يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر، كي لا يدركهم الموت اختناق داخل المنجم .

وبمرور الزمن جاء علماء وأطباء أضافوا حقائق كثيرة ودراسات عميقة، ففي أواخر القرن السابع عشر، ضاع صيت الطبيب الايطالي ( رامازيني Ramasiny) وكتابه القيم الذي كتبه عن حوادث الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة والزراعة، إضافة إلى الطبيب الألماني (جورج أجري كولا ) الذي قدم وصفا للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم وعمال استخراج المعادن، وغيرهم من الأطباء والعلماء الذين اهتموا وخاصة الأمراض والصحة المهنية ( عز الدين فرج ، ب- ت ، ص ص 1 - 4).

وفي القرن التاسع عشر جاء عصر الصناعة، حيث ظهرت الآلات والمخترعات وصاحب ذلك كثرة الحوادث والإصابات بالأمراض، خاصة بالنسبة للفلاحين الذين انخرطوا للعمل داخل المصانع ، دون معرفة أو دراية أو تدريب سابق، كما ظهرت في هذه الفترة طبقة أصحاب الأموال ، الذين أصبحوا يتحكمون في طبقة العمال، وكان معروفا انه إذا حدث للعامل إصابة وكان هو السبب في ذلك، فإنه لا يستحق تعويضا على إصابته وصاحب العمل لا يلتزم بأي شيء اتجاه ذلك

لهذا ساء حال العمال في أوروبا، وانتشرت الأمراض وسوء التغذية، وارتفعت معدلات الحوادث ما أدى إلى ظهور الحركات العمالية وانتشار مبادئ الاشتراكية وبدأت الدول إصدار القوانين والتشريعات المحققة للعدالة (فهد بن محمد المدير ، 2005 ، ص 18 ) .

## 2 - مفهوم السلامة والصحة المهنية

تعددت التعريفات للصحة والسلامة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين ، ومن بين التعريفات ما يلي :

الصحة والسلامة المهنية : مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو التأثيرات بعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ، نفسية واجتماعية مناسبة ( محمود نيب العقابله ، 2002 ، ص 124 ) .

وتعرفها وفية أحمد الهنداوي بأنها توفير بيئة عمل آمنة وصحية ، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج، الإنسان، الآلة، والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية ، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفايتها الإنتاجية (وفية احمد الهنداوي ، 1994 ، ص 53 ) .

عرفت بأنها تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث (أبو شامة عباس ، 1999 ، ص 85).

تعريف زكريا طاحون تعني الأداء الأمني في البيئة مكان العمل والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات (زكريا ، 2006 ، ص 18).

ويعرفها يوسف الطائي هي عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر والتي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات ( الطائي و آخرون ، 2006 ، ص 454).

وتعرف بأنها المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة ( العقابنة ، 2002 ، ص 124).

انطلاقاً من التعاريف السابقة يمكننا تعريف السلامة المهنية على أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية، والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية العنصر البشري من المخاطر التي يتعرض لها العامل أثناء القيام بعمله .

### 3 - دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ، نظر للاعتبارات التالية

#### 2-1 الاعتبار الإنساني :

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ، نظراً للإصابات التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعانات بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها (عمر وصفي عقيلي ، 2005 ، ص ص 575-576).

## 2- 2 الاعتبار الاقتصادي :

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي :

بالنسبة للمؤسسة : يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة ، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشر وغير المباشر فيها هذه الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً واهتلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها على مرور الزمن.

وفي أحد الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة دافع إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث والأمراض المهنية، تبين أنه يتمثل أساساً في تخفيض التكاليف المترتبة عنها، حيث أجاب 98% من الذين شملهم الاستقصاء، أن دوافع الإدارة العليا لتأييد برامج الوقاية ( سعاد نايف برنوطي ، 2001 ، ص 469).

## 3 اعتبارات أخرى:

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة الذكر، توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ، لما لها آثار على أرباح المؤسسة وعلى قدرتها على البقاء، رغم صعوبة تقييمها مادياً.

## 4 - أهداف نظام السلامة والصحة المهنية

تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث في مكان العمل ومن بينها ما يلي :

- حماية العاملين وتمثل في حمايتهم من المخاطر .

- حماية المؤسسة بما في ذلك الآلات ومواد العمل من المخاطر الممكن حدوثها في مكان العمل ( بشري صبيح كاظم عبد الله، 2007، ص 399).
- تقليل تكاليف العمل .
- توفير بيئة عمل صحيحة وقليلة المخاطر .
- توفير نظام العمل المناسب ( ابراهيم محمد عباس ، 2008 ، ص 14).
- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة .
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتميئتها .
- رفع المستوى التقني للعاملين، وذلك بالتمرين والتدريب المستمر .
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر .
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين .
- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار .
- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي ( بوخمخ عبد الفتاح ، 2002 ، ص 44 ) .

## 5 - الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية

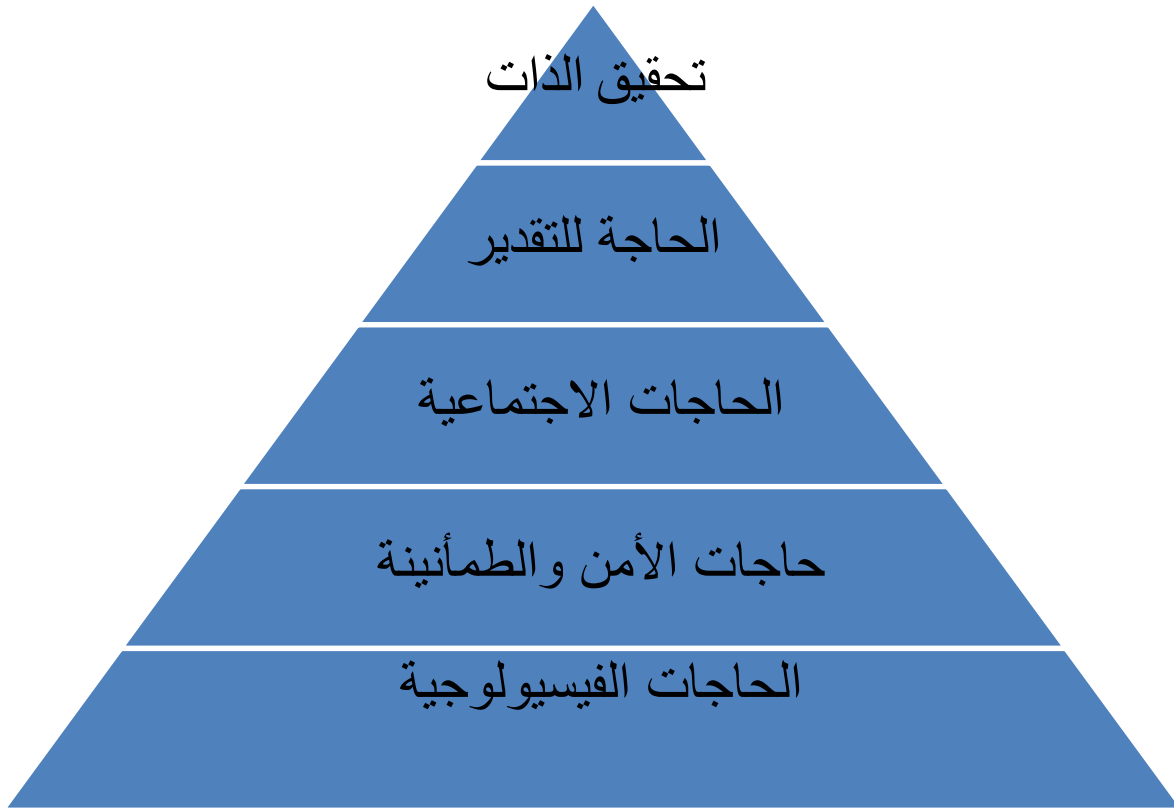
تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية، واختلفت تحليلها لهذا الموضوع حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر، وأهم هذه النظريات ما يلي :

## نظرية سلم الحاجات ( لماسلو MASLOW ) :

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان وأن عملية إشباع حاجة من الحاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تتدرج حسب أهميتها تبدأ بالحاجات الطبيعية، تم تليها في الأهمية احتياجات الأمن والحماية، فشعور الإنسان بالأمن والحماية من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرها، ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء ثم حاجات تأكيد الذات .

يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل وأقوها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة بحاجة الأمن في الترتيب الهرمي نسبة 70 % من هذا التقييم وبعض العلماء يرى أن التقييم يقوم على أساسين هما حاجات أولية ، تشمل الحاجات الطبيعية، وحاجات الأمن وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات ، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية ( دون نشر الاسم ، د نشر السنة ، ص ص 13 - 16).

والشكل التالي يوضح ذلك :



شكل ( 5 ) هرم ماسلو للحاجات الإنسانية ( حمود و اللوزي ، 2008 ، ص 80 ).

### نظرية العاملين ( لهزبرغ HERZBERG )

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى :

أ / مجموعة العوامل الخارجية : وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل : سياسة المؤسسة الإدارة ، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي والحياة الشخصية، ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى الأشياء وعدم رضا العاملين، إذا نظرنا لهذه العوامل نجدها جميعا تصب في إطار الصحة والسلامة المهنية والاجتماعية وكذا النفسية والجسدية للعوامل .

ب / مجموعة العوامل الدافعية : وتتعلق بالعامل نفسه، وتوفيرها يؤدي إلى رضا العامل مثل تحدي العمل ، الانجاز وهذه العوامل لها تأثيرا على صحة وسلامة الفرد وان كانت بطريقة غير

مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات، وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا وكانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث .

### نظرية التنظيم الإداري ( لفا يول H. FAYIL )

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة إلى ستة و وظائف يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية، الوظيفة الإدارية، ويعد فايول أحد الأوائل الذي أشار مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق الأمن في المؤسسة والذي يتمثل في حماية الموارد البشرية والمادية المتاح، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

فقد ركزت هذه النظرية على العمليات داخل التنظيم والمظاهر الرئيسية للأداء المادي في العمل والجوانب الفسيولوجية للعاملين، فقد قدمت هذه النظرية عدة تقسيمات مختلفة للعمليات داخل المنظمة و أجزها في ست أنشطة رئيسية يتم ممارستها في أي منظمة وهي ( الفنية، التجارية، المالية، المحاسبية الإدارية، الوقاية والضمان ) (حمود واللوزي ، 2008 ، ص 63 ).

و أكد فايول على ضرورة أن تأخذ الوظيفة الأمنية أهمية كبرى داخل المنظمة لما لها من منافع في حماية الموارد البشرية والمادية وبالتالي رفع الكفاءة الإنتاجية، وقد أدت وجهة نظر فايول هذه إلى النظر إلى الوظيفة الأمنية على أنها لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى ( موسى ، 2007 ، ص 18).

### النظرية الإنسانية ( التون مايو )

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل أنه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية إلا أنها تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية

كانت دراسة " التون مايو" وفريقه في " تجربة الهاوثورن "منصبة على دراسة ظروف العمل المادية، وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال وهذا دليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال ولأن ظروف العمل المادية تعد قسما من هذا المجال وبالرغم أن التجربة ثم تمكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادية والكفاءة الإنتاجية إلا أنها توصلت إلى حقائق كثيرة ، كان لها تأثيرا كبيرا في تغيير العديد من المفاهيم، تمثلت في اكتشاف وجود علاقات إنسانية وتنظيمات غير رسمية، لها اثر على صحة وسلامة وكفاءة العمال إذا تمثل العلاقات الإنسانية والاتصالات قسما هاما من بيئة العمل ما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع السلامة والصحة النفسية وخاصة من جانب بيئة العمل المادية والاجتماعية .

#### 6- مسؤولية السلامة المهنية :

إن مسؤولية السلامة المهنية لا تقع على الفرد وحدة أو مجموعة من الأفراد أو المنظمة بل هي مسؤولية مشتركة أي مستويات الجميع على كافة المستويات الإدارية سواء على مستوى الدولة أو المؤسسة أو الشركة حتى تصل إلى المستوى الإشرافي والمنتج البسيط كل فيما يخص حسب طبيعة عمل هو مدى صلاحياته، ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي : (الحمادي ، 2009 ، ص 24).

مسؤولية الدولة : الدولة هي المسؤولة عن إصدار القوانين والتشريعات واللوائح المنطقية لأعمال السلامة الصناعية في جميع الأنشطة الصناعية والإنتاجية .

مسؤولية الإدارة العليا : وهي المسؤولة عن إصدار اللوائح والقواعد وتنظيم السلامة كلا حسب تخصصه ليطبق في الشركات والمنشآت الصناعية التابعة لها .

مسؤولية الإدارة العليا للشركة : تعتبر الإدارة المشرفة على تطبيق وتنفيذ القوانين واللوائح المذكورة مسبقا الصادرة عن الدولة أو المؤسسة هذه بالإضافة إلى أنظمة وقواعد السلامة الخاصة بكل نشاط صناعي على حدة يعتبر دورها هام ورئيسي .

مسؤولية القسم أو المشرفين : وهي مسؤولية مباشرة ميدانية تخص العاملين داخل الشركات أو المصانع ويعتبر المشرف المباشر حلقة الاتصال بين الإدارة، والعاملين وهو و مسؤول عن تطبيق الأنظمة وقواعد السلامة المهنية ومدى الالتزام .

العمال : هم الشريحة الأولى المعنية بالسلامة المهنية لأنها تخص حياتهم و مسؤولياتهم في هذا المجال تحدد عن طريق وجباتهم وحقوقهم .

### 7- برامج السلامة المهنية

تتمثل فيما يلي : ( القاسم ، 2009 ، ص 59 ) .

- \_ القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين .
- \_ إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على مشاكلهم .
- \_ نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات .
- \_ القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ .
- \_ استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث.
- \_ أعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين و تضمينها.
- \_ منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبت المقترحات الخاصة بها .
- \_ تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته و إضاءته .

## 8- وظائف لجان السلامة المهنية

تتكون من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني، والمشرف السيكولوجي، والمهني الأمن و الطبيب المهني، كما يجب أن تظم العمال ومن وظائفها الأساسية ما يلي :

تقليل أسباب الحوادث وظروفها ويكون ذلك يوصف الحوادث وتحديد الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها .

- الفحص الدوري المواصل للآلات والمعدات والأجهزة لتأكيد من سلامتها .

- الإشراف على الظروف الفيزيكية للعمل .

- نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات والأحاديث وغيرها لتبصير بمخاطر العمل .

- العناية بالاختبار المهني للعمال وبصحتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة، وقد تكلف هذه اللجان على الخدمات الطبية والصحية بالمصنع، على أن ترتفع جميع ما تراه عن اقتراحات ووصايا لمنع الحوادث إلى الإدارة .

## 9- قسم الصحة والسلامة المهنية

### 1/ التنظيم الإداري لقسم الصحة والسلامة المهنية :

تختلف الجهة الإدارية التي يمكن أن يكون تبعا لها قسم الصحة والسلامة المهنية، وعموما يمكن أن يتبع هذا القسم إلى أحد الجهات التالية :

أ ( الإدارة العليا : يلحق قسم الصحة والسلامة المهنية مباشرة بالإدارة العليا، من أجل تدعيم جهود مباشرة في المؤسسة ، وبالتالي سيكون هذا القسم عبارة عن إدارة رئيسية في المؤسسة كباقي الإدارات .

ب ) الموارد البشرية كون : ترى بعض المؤسسات انه من الأفضل أن يكون قسم الصحة والسلامة المهنية، في شكل مصلحة تابعة لإدارة الموارد البشرية، وذلك باعتبار أن حوادث العمل والأمراض المهنية مرتبطة ارتباطاً قوياً بالعامل وأن من المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية، اختيار وتوعية العمال بما يساعد على تقليل الحوادث والأمراض المهنية ( عاطف محمد عبيد ، حمدي فؤاد علي ، 1974 ، ص ص 488-489 ) .

ج / إدارة الإنتاج : يلحق أحياناً قسم الصحة والسلامة المهنية بإدارة الإنتاج، والتي تهتم بتفتيش وصيانة معدات الإنتاج وتوفير الظروف المادية الملائمة في المؤسسة .

## 2/ مشرف الصحة والسلامة المهنية

يتأخر الرئيس كل قسم من المؤسسة والإشراف على الصحة والسلامة المهنية في القسم الذي يرأسه ، وعادة ما ينصح بوجود مشرف متخصص ، توكل إليه جميع المهام وخاصة في المؤسسات الصغيرة ، أما في المؤسسات التي تحوي مصلحة الصحة والسلامة المهنية فإن المشرف يتولى رئاسة هذه المصلحة لا يقوم بالعديد من المهام، ويتوقف عليه إلى حد كبير نجاح أو فشل هذه المهام .

## أ/ الشروط الواجب توفرها في مشرف الصحة والسلامة المهنية

لأداء المشرف عمله بكفاءة عالية ، وجب عليه التحلي بجملة من الصفات أهمها :

\_ الصفات الشخصية : من هذه الصفات أن تكون له خبرة سابقة بالعمل وطرق الأداء السلمية، إن يكون دائم الحركة داخل المؤسسة .

\_ المعرفة المتخصصة : يجب إن يكون ملماً بالأساليب الفنية وبمبادئ الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل وكذا المبادئ الإدارية ( عبد الغفار حنفي ، 2002 ، ص ص 643 - 645 ) .

### خلاصة الفصل

احتوى هذا الفصل على متغير السلامة الصحة المهنية وقد قمنا بعرض الإطار النظري للصحة والسلامة المهنية إلا أنه لم تتمكن من إعطاء هذا العنصر حقه لنقص المادة العلمية عليه ، وحاولنا إعطاء أهم الأهداف للسلامة والصحة المهنية وكذا تصنيفاتها ، وتطرقنا إلى حوادث العمل وأهم مسببتها وكذا أساليب الوقاية من الحوادث

## الفصل الرابع

### منهجية البحث والإجراءات والدراسة الميدانية

#### تمهيد

أولا : الدراسة الاستطلاعية

ثانيا : تحديد وتعريف مجال الدراسة .

ثالثا : تحديد عينة الدراسة .

رابعا : وسائل جمع البيانات.

خامسا: منهج الدراسة .

سادسا : الطرق الإحصائية المستخدمة .

**تمهيد :**

من المسلم به أنه نجاح أي عمل علمي يتوقف بدرجة ما على التقنيات العلمية والمنهجية المتبعة في جمع المعلومات، بمتغيرات موضوع الدراسة وفروضها وتتماشى هذه التقنيات بالأساس مع نوع المنهج المستخدم وفي هذا الإطار تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية لأجل تحقيق الموضوعية ومصداقية النتائج المتوصل إليها .

### 1- الدراسة الاستطلاعية :

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية بناء على الدراسة الاستطلاعية ، بهدف التحسس لمشكلة البحث وافترضاته ، وأهميته لموضوع دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية وذلك من خلال دراسة ومعرفة المؤشرات الدالة على السلامة المهنية وما هو دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية .

#### 1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية :

كان الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية هو التعرف على الخصائص المجتمع وموقع الدراسة بالإضافة إلى تحديد محاور الاستمارة وضبط البنود التي تحتويها، وتحديد فرضيات الدراسة وأيضا :

- استطلاع ظروف وصعوبات الميدان، وكذا التمهيد للدراسة الأساسية .
- إعداد استبيان ملائم للدراسة من حيث : ( الصيغة الجيدة لعبارات ووضوحها، تحديد الزمن الملائم للإجابة عن الاستبيان، وتحديد طول الاستبيان، عدد العبارات كل بعد )
- حساب صدق وثبات الاستبيان .
- تحديد حجم مجتمع الدراسة، ومن ثم التعرف على حجم العينة وأسلوب اختيارها .
- التأكد من خصائص السيكمترية لأداة المقياس .
- معرفة الصعوبات التي قد يتعرف لها الباحث لاحقا .

## 2- خطوات الدراسة الاستطلاعية .

تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة ما بين 07 مارس و12 مارس 2020، وذلك بعد الحصول على الموافقة لأجراء البحث داخل المؤسسة الحماية المدنية بالمسيل، حيث تم اللجوء إليها وتم استقبالننا من طرف المكلف بالاستقبال داخل هذه المؤسسة ، قصد التزود بالمعلومات التي تتعلق بيها وطرق تنظيم وسير العمل بها، ثم قمنا بعد ذلك بتوزيع نموذج استبيان الدراسة على أفراد الحماية المدنية العاملين بها، والذي تم تحديدهم بطريقة عشوائية بلغ عددها (79) فردا من المجتمع الذي يتكون أكثر من (80)، عامل بهذه المؤسسة، وكان الهدف منها هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحياتها للقياس متغير الدراسة .

## 3-1- نتائج الدراسة الاستطلاعية توصلت الدراسة الاستطلاعية الى النتائج التالية :

- تحديد مجتمع الدراسة .
- تحديد عينة الدراسة .
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .

## 2- منهج الدراسة :

توصلت المعرفة العلمية بأنها أرقى درجات المعرفة، وأدقها كونها تأتي نتيجة مجهود فكري منظم يتناول الظاهرة وحوادث بشكل موضوعي ( أحسان ، 1986 ، ص 12) .

وعليه فإن من البديهي أن يكون المنهج الركيزة الأساسية لأي محاولة علمية للدراسة موضوع من الموضوعات، فالمنهج باعتباره السبيل المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تسيطر على الفعل وتنميط عملياتها حتى يصل الى نتيجة المعلومة " (بدوي ، 1977 ، ص 153).

وتبع لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكانياتهم، واستناد الى كتب المنهجية فأن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة و أبرز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة معينة فأن أول خطوة يخطو بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها، فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصف دقيق والتعبير عنها تعبيرا كينيا وكما ( بوحوش وذنبيات ، 2001 ، ص 129 ) .

وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق الأسلوب الوصفي والهدف من استعماله هو تحليل الظاهرة المدروسة وكذلك التقرب من الموضوعية والدقة، وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، وتقادي الأحكام الذاتية، كما يساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة ويمدنا ببيانات ومعطيات تسمح بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة كوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية، وذلك بغاية الوصول إلى نتائج علمية تحقق لنا أهداف الدراسة .

### 3- مجتمع وعينة الدراسة :

تعد العينة من الدعائم الأساسية التي تبني عليها البحوث الإمبريقية، فهي جزء من مجتمع بمعنى أنها تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع ، على أن تكون ممثلة للمجتمع ( زرزاتي ، 2004 ، ص 334)، وهي بذلك تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع اقتصاد ملموس في الموارد البشرية والاقتصادية وفي الوقت ودون الابتعاد عن الواقع المراد معرفته .

نظرا لصغر مجتمع البحث الذي نحن بصدد دراسته فقد اعتمدنا على المسح الشامل ويقصد بهذا الأخير أنه يشمل أفراد الدراسة بأكمله ، وتغطي كل مفردة من مفردات المجتمع أي جميع أفراد الحماية المدنية بالمسيلة، والذي يبلغ عددهم أكثر من (80)

وتم توزيع الأداة عليهم أوائل شهر مارس سنة 2020 م، وتم استرجاعها في أسبوع ، حيث تم استرجاع بعض الاستبيانات وذلك لسبب هناك بعض العمال لم يتمكنوا من الإجابة عليها وذلك لضيق الوقت وكذا جائحة كورونا التي أثرت عليهم ، ليتم استخدامها في هذه الدراسة .

#### 4- خصائص عينة الدراسة :

عرض وتحليل البيانات لأفراد عينة الدراسة :

بلغ أفراد عينة الدراسة (79) فردا وهم يتوزعون حسب البيانات الشخصية المتمثلة في: الجنس والسن، والخبرة المهنية، والجداول التالية توضح التكرارات والنسبة المئوية حسب كل متغير .

#### 5- وسائل جمع البيانات :

أداة الدراسة :

تماشيا مع طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، اخترنا أداة جمع البيانات التالية :  
أداة الاستمارة لجمع البيانات :

✓ الاستمارة :

تعتبر الاستمارة أكثر الوسائل استعمالا في البحث العلمي لهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة وهي الأداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع .

والاستمارة هي أداة ووسيلة لجمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة ، ويتم ذلك دون مساعدة الباحث في فهم

الأسئلة أو تعديل الإجابات عنها " وتعرف بأنها مجموعة أسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مفتوح " ( زرواتي ، 2005 ، ص 154 ) ، وعلى حسب طبيعة الموضوع وتماشياً مع إجراءات الدراسة، تم اعتمادنا على تقنية استمارة الاستبيان والسبب يرجع لكون موضوع الدراسة يتطلب دراسة ميدانية، والتي تهدف إلى معرفة دور التدريب على السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية، وبغية تحليل وتفسير هذه المعطيات المكتسبة من المبحوثين وتحويلها إلى بيانات علمية، حيث تم تقسيم هذه الاستمارة إلى :

**المحور الأول:** البيانات الشخصية ( الجنس، السن، الخبرة المهنية ) .

**المحور الثاني :**

التدريب : وهو عبارة عن مجموعة الأسئلة التي تقيس التدريب، فبعد الاطلاع على الجانب النظري وبعض الاستبيانات، وفي ضوء التساؤلات العامة والفروض الموجهة للدراسة تبلورت صورة أولية لصياغة الاستبيان، وبعد التشاور مع الأستاذ المشرف، تمت الصياغة النهائية للاستمارة، والتي تكونت من (24) عبارة، حيث تعطي الإجابة التي يقدمها المبحوث درجة تتراوح 3 و1 كما هو موضح في الجدول :

**5- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :**

**أ/ صدق الظاهري (المحكمن )**

يقوم هذا النوع من الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة الاستبيان دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية لما يقيس ولمن يطبق عليهم، وللتأكد من ذلك تم عرضه على مجموعة من المحكمن والمختصين في مجال علم النفس وعددهم (5) أساتذة ( أنظر الملحق رقم (01)، على اعتبار أنهم يملكون من الخلفية العلمية ما تؤهلهم لان يقيموا عبارات الاستبيان الموضوعه في أداة الدراسة والتأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه

ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية ومدى شمولها لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد قدمت الصورة الأولية للاستبيان ( أنظر الملحق 02 )، حيث تمت الموافقة على بعضها كما تم تغيير بعض العبارات مع تقديم بعض الاقتراحات والملاحظات حيث تم أخذها بعين الاعتبار لتصبح الأداة في صورتها النهائية (أنظر الملحق رقم 03) .

كما قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها (79) فردا وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لاختباري الصدق والثبات .

#### ب/ حساب صدق وثبات الاستبيان :

✓ **تعريف صدق الاستبيان :** يقصد بصدق أداة الدراسة، أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان .

1/ صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان : وفق لمعامل الارتباط بيرسون .

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل الارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة مجموعة من عبارات الاستبيان على قياس متغير بوضوح (مضمون الاستبيان).

وعندما يتم حساب معامل الارتباط بين متغيرين فإن هذا المعامل يتراوح في كل الحالات (-) و (+1) ، ولكن هذا المعامل لا يكتسب دلالة من قيمته المطلقة ، ويتعين أن يتم تفحص دلالة معامل الارتباط بيرسون وهذا من خلال مقارنة قيمة مستوى المعنوية (sig)

لكل معامل ارتباط مع مستوى الدلالة (0.05) ، فإذا كانت قيمة (sig)، أقل أو تساوي

الدلالة (0.05)

فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية إي توجد علاقة بين العبارة ومحاورها إي بعبارة أخرى ، أن العبارة صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، أي أن مضمون العبارة يتلاءم مع مفهوم المحور الذي تنتمي إليه .

الجدول رقم(01): يوضح درجات الاستجابة على الاستبيان.

الاستجابة	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة مرتفعة
الدرجة	1	2	3

تم استخراج المدى وفق الطريقة التالية:

المدى: هو الفرق بين أعلى وأقل درجة بالمقياس، ويساوي:  $2=1-3$

طول الفئة=المدى / عدد الفئات، ويساوي  $0.66=3/2$

وعليه يمكننا تحديد فئات الاستجابة والتقدير على النحو التالي:

\* بالنسبة للعبارات الموجبة:

التقدير	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية
الفئة	1.66 – 1	2.33 – 1.67	3 – 2.34

\* بالنسبة للعبارات السالبة:

التقدير	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة
الفئة	1.66 – 1	2.3 – 1.67	3 – 2.34

اختبار التوزيع الطبيعي:

قيمة Sig	قيمة Kolmogorov-Smirnov	المتغيرات
0.20	0.08	التدريب
0.20	0.09	السلامة المهنية

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن قيم **Sig** الخاصة باختبار كلوموجروف سيمرنوف أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي بيانات متغيري الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يقودنا لاستخدام الإحصاء المعلمي في اختبار الفرضيات.

6- مجالات الدراسة :

أ/ **المجال الجغرافي** : ويقصد به البيئة أو النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، حيث أجريت الدراسة بمؤسسة الحماية المدنية بالمسيلة، وقد تم تدشين افتتاح الوحدة الثانوية للحماية المدنية بالمسيلة في اليوم العالمي للحماية المدنية المصادف للأول من شهر مارس 2014 من طرف السيد والي ولاية لمسيلة الأسبق عبد الله بن منصور، بتعداد بشري بلغ 71 عون حماية مدنية من ضباط وضباط صف ورقباء ورتبا وأعوان تدخل و متعاقدين وأسلاك مشتركة، كل حسب مهامه، أما بالنسبة لآليات التدخل فقد تم تسخير 02 سيارة إسعاف ( CCI، FPT ) و (شاحنة خزان الحرائق).

أما بالنسبة للهياكل فتحتوي الوحدة على طابق ارضي يضم النادي والمخزن العام، وطابق أول يضم المرآد وقاعة الدراسة ولمحول الهاتف ومطعم الوحدة، أما الطابق الثاني يضم

إدارة الوحدة، زيادة على هذا فلقد استفادة الوحدة من قاعة للرياضة وهذت منافسة مع متوسطة العقيد الحواس .

**ب/ المجال الزمني :** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2020/2019 م ، وذلك ابتداء من 22 سبتمبر 2019م الى غاية 22 فيفري 2020.

**ت/ المجال البشري :** ويقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت عليهم الدراسة حيث شملت الدراسة على أفراد الحماية المدنية بالمسيلة، والبالغ عددهم أكثر من (80) عون في هذه المؤسسة .

#### 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS :V25) Statistical Package For the Social Sciences وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كما يلي :

**1- التكرارات والنسبة المئوية :** وهذا لوصف الإحصائي للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة .  
**2- المتوسط الحسابي :** وهو متوسط مجموعة القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات كل محور وأبعاده.

**3- الانحراف المعياري :** وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه الدرجة الكلية للأبعاد ومحاور الاستبيان، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها .

#### 4- معامل الارتباط بيرسون ( Corrélation de Pearson )

واستخدم في الصدق والاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان حيث : ويستخدم لقياس اتجاه و قوة العلاقة الخطية بين المتغيرين وتقع قيمة معامل الارتباط بين -1 و إلى 1زائد وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، فإذا كانت القيمة كبيرة كافية بغض النظر عن الإشارة فإن العلاقة بين المتغيرين قوية، والعكس صحيح، أي أن العلاقة عكسية .

#### 5- معامل ألفا كرومباخ Cronbachcs Alpha : يعد من أكثر مقاييس الثبات

استخداما من طرف الباحثين، حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة.

#### 6- اختبار - ت - لعينتين مستقلتين ( Independent Simple T test ) : لاختبار

الفروق بين متوسطين لعينتين (مجموعتين ) مستقلتين للذكور والإناث .

#### 7- اختبار ( ANNOVA ) ( تحليل التباين الأحادي ) :

ويستخدم لفحص الفروق بين أكثر من متوسطين ل أكثر من عينتين مستقلتين .

## الفصل الخامس

### عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

- أولاً : عرض النتائج والتحليل والبيانات .
- ثانياً : مناقشة وتفسير النتائج على ضوء فرضيات البحث .
- ثالثاً : خلاصة النتائج .
- رابعاً : الاقتراحات .

تمهيد :

سننترق في هذا الفصل الى عرض النتائج وتحليل البيانات الإحصائية الواردة من خلال الاستجابات التي أدلي بها العمال على استبيان البحث، ثم مناقشة وتفسير النتائج على ضوء فرضيات البحث، وخالصة للنتائج المتوصل لها مع تقديم بعض المقترحات في ضوء هذه النتائج .

1- عرض النتائج وتحليل البيانات :

الجدول رقم(06): يوضح درجات الاستجابة على الاستبيان.

الاستجابة	درجة منخفضة	درجة منخفضة	درجة متوسطة
الدرجة	1	2	3

تم استخراج المدى وفق الطريقة التالية:

المدى: هو الفرق بين أعلى وأقل درجة بالمقياس، ويساوي:  $2=1-3$

طول الفئة=المدى / عدد الفئات، ويساوي  $0.66=3/2$

وعليه يمكننا تحديد فئات الاستجابة والتقدير على النحو التالي:

\* بالنسبة للعبارات الموجبة:

التقدير	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية
الفئة	1 - 1.66	1.67 - 2.33	2.34 - 3

\* بالنسبة للعبارات السالبة:

التقدير	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة
الفئة	1 - 1.66	1.67 - 2.33	2.34 - 3

اختبار التوزيع الطبيعي:

قيمة Sig	قيمة Kolmogorov-Smirnov	المتغيرات
0.20	0.08	التدريب
0.20	0.09	السلامة المهنية

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (7) أن قيم **Sig** الخاصة باختبار كلوموجروف سيمرنوف أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي بيانات متغيري الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يقودنا لاستخدام الإحصاء المعلمي في اختبار الفرضيات.

1-1 عرض نتائج الفرضيات الخمسة

أولاً سنقوم بعرض النتائج وفق تطبيق الإحصاء الوصفي ( المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري) وفيما يلي عرض النتائج المترتبة الى اختبار كل فرضية من فرضيات الدراسة بحسب ترتيبها :

عرض نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على أن: " توجد علاقة بين التدريب والسلامة المهنية....".

الجدول (08) يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط لعلاقة وتأثير التدريب على السلامة المهنية....:

السلامة المهنية									المتغير التابع	
مستوى الدلالة sig	قيمة F	مستوى دلالة a	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط	اختبار ستودنت		معامل الانحدار	المتغير المستقل	
						Sig	T قيمة			
0.022	5.50	0.05	0.06	0.07	0.26*	0.000	6.52	25.67	β <sub>0</sub>	
						0.022	2.35	0.20	β <sub>1</sub>	
* الارتباط دال عند 0.05										

نلاحظ من الجدول أعلاه ما يلي:

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير ومساهمة التدريب في السلامة المهنية كالتالي:

$y = 25.67 + 0.20x$
السلامة المهنية = $0.20 + 25.67$ (التدريب)

وهذا النموذج دال إحصائياً بناءً على قيمة F البالغة 5.50 بمستوى دلالة 0.022 وهو أقل من 0.05 .

معامل الارتباط بين التدريب والسلامة المهنية بلغ 0.26 وهو يدل على وجود ارتباط طردي ودال إحصائياً بينهما.

معامل التحديد (نسبة المساهمة) بلغ 0.07 ومعامل التحديد المعدل بلغ 0.06، ويعني ذلك أن التدريب يساهم بنسبة 6% من التغير الحادث في السلامة المهنية.

الفرضية الثانية:

تتص الفرضية الثانية على أن: " ما مستوى التدريب لدى أفراد الحماية المدنية

أولاً- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التدريب :

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	العاملين من خلال التقييم الدوري للأداء	2.20	1.80	
2	المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي	1.96	1.80	
3	تكنولوجيا معينة في المؤسسة	2.05	0.80	
4	العاملين من خلال الملاحظة المباشرة	2.20	1.80	
5	الأسلوب المتبع حسب احتياجات العمل	2.06	6.70	
6	الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة	92.0	.750	
7	يتم وضع برامج التدريب على أساس احتياجات العمل	51.9	.860	
8	يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العامل	2.24	.750	
9	يتم وضع برامج التدريب على أساس طلب المؤسسة	901.	.790	

10	خضعت لدورات تدريبية في مجال وظيفتك	42.0	.790
11	كان أسلوب تدريبك على شكل ملتقى فقط	42.1	3.80
12	كان أسلوب تدريبك على شكل تدريب ميداني	1.92	0.80
13	تهدف المؤسسة من خلال التدريب لإكساب المهارات والمعارف اللازمة	42.0	1.80
14	تهدف المؤسسة من خلال التدريب لتحسين أدائك	72.2	3.80
15	أرى أن المؤسسة تحدد الوقت المناسب للتدريب	32.0	7.70
16	16 - أعتقد أن أدائي تحسن بعد خضوعي للتدريب	92.1	4.70
17	ساهم التدريب في منحي فرص الترقية التي حسنت من أدائي	2.01	4.80
18	ساهم التدريب في منحي مكافآت مادية مما حسن من أدائي	92.0	9.70
19	ساهم التدريب في رفع معنوياتي غالبا	2.25	8.70
20	ساهم التدريب في التقليل من الملل من الوظيفة بالنسبة للعامل	2	.730
21	احتاج إلى التدريب المستمر من أجل التحسين المستمر لأدائي	2.05	7.70
22	احتاج إلى عدة أنواع من التدريب ليس فقط في مجال وظيفتي من أجل تطوير أدائي	2.01	4.80
	مجموع العبارات	2.08	0.79
	بدرجة متوسطة		

خلال الجدول رقم(9) أعلاه الذي يبين قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور التدريب حيث بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي لهذا المحور 2.08 بانحراف معياري قدره 0.79 وبدرجة متوسطة.

الجدول رقم(10): يمثل اختبار T والدلالة الإحصائية:

المحور	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T-test	مستوى الدلالة
التدريب	79	45.70	4.38	44	3.44	0.001

من خلال النتائج أعلاه يتبين أن قيمة  $Sig(\alpha)$  بلغت 0.001 وهي أقل من 0.05 وبالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والفرضي، وفي اتجاه الوسط الحسابي، ومنه مستوى التدريب مرتفع.

الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثانية على أن: "ما مستوى السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية.

أولاً- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور السلامة المهنية:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	يستخدم العمال معدات الوقاية الشخصية	2,53	,570	
2	يتوفر مكان العمل على الأمن لأداء المهام	22,5	,570	
3	أعتقد أن قوانين السلامة المهنية آمنة	1,44	,610	
4	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة	1,72	5,70	
5	يتم نشر لوائح و قوانين الخاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة	11,7	4,70	
6	معدات الوقاية الشخصية متوفرة في كل وقت	1,68	,760	
7	يتوفر مكان العمل على أنظمة الإنذار لتحذير العمال من الخطر	2,45	,610	
8	يتم تحسين وتحديد للأجهزة بشكل دوري	82,2	,730	
9	فحص أنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة	82,1	,780	
10	يتوفر مكان العمل على الإسعافات الأولية	82,1	,780	
11	أرى أن المكان الذي أعمل فيه صحي	2,25	6,70	
12	يتلقى العمال الفحص الطبي الدوري	1,97	7,70	
13	تتوفر المؤسسة على مرافق الصحة	1,92	3,80	

14	المتابعة الصحية داخل المؤسسة فعالة	2,07	,760
15	تتكفل المؤسسة الحفاظ على السجلات الطبية	82,1	,780
16	يتم أعداد تقارير وبشكل دوري عن كل حادثة مكان العمل	1,81	2,80
17		51,9	,790
مجموع العبارات		1.95	0.63
		بدرجة متوسطة	

خلال الجدول رقم (11) أعلاه الذي يبين قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور التدريب حيث بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي لهذا المحور 1.95 بانحراف معياري قدره 0.63 وبدرجة متوسطة.

الجدول رقم(12): يمثل اختبار T والدلالة الإحصائية:

المحور	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T-test	مستوى الدلالة
السلامة المهنية	79	34.86	3.41	34	2.24	0.02

من خلال النتائج أعلاه يتبين أن قيمة  $Sig(\alpha)$  بلغت 0.02 وهي أقل من 0.05 وبالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والفرضي، وفي اتجاه الوسط الحسابي، ومنه مستوى السلامة المهنية مرتفع.

الفرضية الرابعة:

الفروق في متغير التدريب تبعا للجنس:

- عرض نتائج الفروق في التدريب تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

- الجدول (13): يبين الإحصاءات الوصفية وقيمة (T-test) المحسوبة ومستوى الدلالة (Sig) ونوع الدلالة.

الجنس	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	قيمة Sig	مستوى الدلالة	الدلالة
ذكور	39	45.44	4.81	0.52	77	0.61	0.05	غير دال
إناث	40	45.95	3.96					

من خلال الجدول (13) نلاحظ أن قيمة الوسط الحسابي للذكور بلغت 45.44 بانحراف معياري 4.81 بينما بلغت قيمة الوسط الحسابي للإناث 45.95 بانحراف معياري 3.96، كما بلغت قيمة (T-test) المحسوبة 0.52 بمستوى دلالة 0.61 وهو أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكور، إناث) في متغير التدريب.

الفروق في متغير السلامة المهنية تبعا للجنس:

- عرض نتائج الفروق في السلامة المهنية تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

- الجدول (14): يبين الإحصاءات الوصفية وقيمة (T-test) المحسوبة ومستوى الدلالة (Sig) ونوع الدلالة.

الجنس	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	قيمة Sig	مستوى الدلالة	الدلالة
ذكور	39	34.82	3.72	0.10	77	0.28	0.05	غير دال
إناث	40	34.90	33.12					

من خلال الجدول (14) نلاحظ أن قيمة الوسط الحسابي للذكور بلغت 34.82 بانحراف معياري 3.72 بينما بلغت قيمة الوسط الحسابي للإناث 34.90 بانحراف معياري 3.12، كما بلغت قيمة (T-test) المحسوبة 0.10 بمستوى دلالة 0.28 وهو أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكور، إناث) في متغير السلامة المهنية .

الفرضية الخامسة:

- الفروق في متغير التدريب تبعا لسنوات الخبرة:

- الجدول رقم (15): الإحصاءات الوصفية لمتغير التدريب حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	42	46.40	3.43
5 - 10 سنوات	25	44.12	4.99
11 - 15 سنة	10	45.70	5.62
16 سنة فأكثر	2	50.50	0.71

- الجدول رقم (16): الفروق في متغير التدريب تبعاً لسنوات الخبرة.

البيانات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig
التدريب	بين المجموعات	129.35	3	43.12	2.37	0.08
	داخل المجموعات	1365.36	75	18.21		
	المجموع	1494.71	78	-		

تم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في متغير التدريب حسب متغير الخبرة المهنية، والجدول أعلاه يبين أن قيمة F المحسوبة بلغت 2.37 بمستوى دلالة 0.08 وهو أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق في متغير التدريب لدى أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

- الفروق في متغير السلامة المهنية تبعاً لسنوات الخبرة

- الجدول رقم (17): الإحصاءات الوصفية لمتغير السلامة المهنية حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	42	35,0952	2,92849
5 - 10 سنوات	25	34,6400	3,47467
11 - 15 سنة	10	34,4000	5,18973
16 سنة فأكثر	2	35,0000	4,24264

- الجدول رقم (18): الفروق في متغير السلامة المهنية تبعاً لسنوات الخبرة.

البيانات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig
التدريب	بين المجموعات	5,689	3	1,896	6,10	,920
	داخل المجموعات	901,779	75	12,024		
	المجموع	907,468	78			

تم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في متغير السلامة المهنية حسب متغير الخبرة المهنية، والجدول أعلاه يبين أن قيمة F المحسوبة بلغت 0.16 بمستوى دلالة 0.92 وهو أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق في متغير السلامة المهنية لدى أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

## 2 - مناقشة نتائج الدراسة

### 1-2 مناقشة نتائج الفرضية العامة :

من خلال ما وضحته النتائج السالفة الذكر ، تبين وجود علاقة طردية ودالة إحصائياً بين التدريب والسلامة المهنية ، كما تبين أن التدريب يساهم بنسبة تقدر بـ 0.26 في السلامة المهنية ، وتفسر الباحثة ذلك بأهمية عنصر التدريب الذي له الأثر الفعال على العاملين من خلال التقييم الدوري للأداء مما يساهم في الرفع من مستوى السلامة المهنية ومن خلال حاجة العامل الى دورات تدريبية .

وعن مدى إسهام الفقرات 1، 6، 7، 13، 8، 16، والتي تمثل البعد الأول فقد تم ترتيبها تنازليا ويعزو الباحث نتائج هذه الفقرات الى أن التدريب مكن العمال من تجاوز كثير من الصعوبات التي تحدث لهم في مكان عملهم ( بيئة عملهم ) ، وهذا ما فتح المجال أمامهم نحو جدية ومثابرة أكثر.

كما ساهمت بعض فقرات الاستبيان حيث جاء في الفقرة 17 " ساهم التدريب في منحي فرص الترقية التي حسنت من أدائي " يعزو الباحث في هذه النتيجة الى أن التدريب مكن العمال من تجاوز الكثير من الصعوبات التي كانت مطروحة في بيئة العمل وهذا ما فتح المجال أمامهم نحو طرح وتطبيق أفكار جديدة تتلاءم.

وبيئة العمل، مما أدى العمال من تطوير طرق عمل جديد وكذا منحي مناصب عمل جديدة وكذا ترقية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (الثبتي سعود بن سعد ) التي تهدف الى التعرف على مدى ملائمة البرامج التدريبية لطبيعة أعمال حرس الحدود والتي كشفت عن وجود دور فعال للبرنامج التدريبي في رفع مستوى الاداء الوظيفي لمنسوبي قيادة حرس الحدود .

#### ✓ مناقشة الفرضية الأولى : ما مستوى التدريب لدى أفراد الحماية المدنية .

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التدريب لدى أفراد عينة الدراسة كانت درجته متوسطة بمتوسط حسابي قدره 2.08 وأن أفراد عينة الدراسة إجاباتهم على أن مستوى التدريب لدى أعوان حماية المدنية متوسط وقد تباينت آراء المبحوثين حول عبارات المحور .

كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن أفراد الدراسة أفراد عينة الدراسة أن بعض إجاباتهم متوسطة من عبارات محور التدريب لدى أعوان الحماية المدنية وأهم تلك العبارات حسب آراء أفراد الدراسة مرتبة ترتيبا تنازليا من الأهم الى المهم

- يتم وضع برامج تدريبية على أساس احتياجات العاملين
- يتم وضع برامج تدريبية على أساس تقييم أداء العامل .
- ساهم التدريب في منحي فرص الترقية التي حسنت من أدائي .
- ساهم التدريب في منحي مكافآت مادية مما حسن من أدائي .

#### ✓ مناقشة الفرضية الثالثة : ما مستوى السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية .

من خلال النتائج الخاصة بمحور السلامة المهنية ، اتضح أن مستوى السلامة في المؤسسة قيد الدراسة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي فيها بـ 1.95 وأن أفراد الدراسة إجابتهم على مستوى محور السلامة المهنية متوسط حيث ترجع الباحثة ذلك الى توفر بعض المتطلبات التي تخدم عنصر السلامة المهنية كالوسائل والأدوات الحماية من حوادث العمل، كما ترى الباحثة أن نقص بعض المتطلبات كالمعدات الوقائية الشخصية وكذا الأجهزة الأمنية قد تعيق عملية تطور السلامة المهنية مستقبلاً، وبالتالي على المؤسسة الاهتمام بهذا العنصر أكثر ومواكبة التطورات لتحقيق تطلعاتها، وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة " أميمة صقر المغني " والتي كشفت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق توفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد مؤسسات الرقابية والصناعية ، ...

مناقشة الفرضية الرابعة : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والسلامة المهنية وفقاً للمتغير الجنس .

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في آراء أفراد مجتمع الدراسة باختلاف متغير الجنس ، تعود الى اختلاف في متغير الجنس وترجع الباحثة الى أنه لا توجد

مكافئات للموظفين المتميزين ولا كذا لا توجد محفزات وترجع الباحثة بعدم وجود فروق الى عدم وجود تدريب مستمر، ودورات تكوينية، ومخططات واستراتيجيات .

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والسلامة المهنية وفقا للمتغير الخبرة المهنية .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء مجتمع الدراسة حول التدريب والسلامة المهنية باختلاف متغير الخبرة المهنية ويعزو الباحث هذه النتيجة ألا أن ضعف الفاعلية الإدارية داخل المؤسسة ومن أهم العوامل المؤدية للتدريب هو عدم تلقي تدريب مستمر ولن يتحقق ذلك إلا إذا سمح للموظف بالمشاركة في عملية التدريب وكذا صنع القرارات المتعلقة بعمله وإمكانياته والعوامل التي تؤثر فيه ، الإدارة الجيدة لا تظهر قدراتها وفاعليتها إلا في ظل الأزمات والمشكلات الصعبة هذا الضعف يحس فيه الفرد العامل خاصة الذين سنوات الخبرة لديهم عالية جدا، وكذا التقييم الذاتي في العمل يرجع للدرجة التي يصل فيها المرء لتقييم نفسه وليس ناتج الخدمة التي عمل فيها لذلك لا نجد فروق بين التدريب والسلامة المهنية بسبب الخبرة المهنية، كما أن فقدان المعايير لا يتأثر بسنوات الخدمة في العمل.

## الاقتراحات الدراسة :

من خلال ما تقدم من الدراسة يمكننا اقتراح التوصيات التالية :

- ضرورة استمرارية دورة التدريب وتنوعها مع القيام بمتابعتها وتقييمها والاهتمام بطرق تحليلها وقياسها والتنبؤ بها مستقبلا.
- ضرورة تفعيل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة لمواكبة التطور الحاصل في نظام تسير الموارد البشرية.
- تزويد الجزء الأكبر من اهتمام الإدارة في التطوير الدائم لوظيفة الأمن الصناعي .
- حث جميع العمال في جميع المستويات الإدارية على التقليل من حوادث العمل من خلال تقديم وثيقة رسمية لكل عامل تتضمن تعليمات الصحة والسلامة المهنية.

## خاتمة

يعتبر التدريب أحد الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية، قصد تحقيق فعالية تنظيمية و هدف اجتماعي فردي يتمثل في تطوير نشاطات و أفعال وسلوكات العاملين، أو عن طريق الحفاظ على سلاماتهم من كل حوادث العمل أو ما يعرف بالسلامة المهنية التي يعبر عن مجموعة من السلوكات التي يبديها العامل في العمل .

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في تحديد متغيري التدريب والسلامة المهنية، بهدف إبراز درجة التأثير الذي يؤثر فيه التدريب على السلامة المهنية، أي بمعنى هل لفاعلية التدريب تأثير على السلامة المهنية لعامل .

وبهذا اعتمدت هذه الدراسة على اختيار عينة عشوائية تتكون من ( ) عامل تلقت التدريب داخل المؤسسة وبعد بناء استبيان يتكون من (22) بند في محور التدريب، و(17) بند في محور السلامة المهنية .

ومن خلال استنتاجاتها تمت صياغة الاستبيان النهائي بعد تعديله وتم تطبيقه على أفراد العينة ثم وتحليله ومناقشته في ضوء فرضيات البحث.

# قائمة المصادر والمراجع

### المراجع بالعربية:

#### 1- الكتب .

1. إبراهيم محمد عياش ، السلامة المهنية في العمل ، ط1 ، دار المشرق ، الأردن ، 2008.
2. أبو شامة عباس : الأمن الصناعي ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 1999 .
3. أبو شيخة نادر أحمد : إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر ، 2000 .
4. أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، ط 2 ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2008.
5. أحمد محروس خضير : التدريب الإداري -منظور علمي للإصلاح الإداري في المنظمات العامة ، مكتبة النور ، القاهرة ، 2016 .
6. أشرف محمد عبد الغاني : علم النفس الصناعي وأسسّه وتطبيقاته ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، 2001.
7. بشرى صبيح كاظم عبد الله : مدى توافر متطلبات سلسلة المواصفة ISO 18001 ، دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الجلدية ، كلية الاقتصاد ، قس الصناعة ، جامعة بغداد ، العراق ، 2007.
8. بوحنية قوي : تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات ، ط1 ، مكتبة القوس ، عمان ، 2008 ،
9. جبران مسعود : معجم الرائد ، دار العلم للملايين ، بيروت ، 2003 .
10. الحمداني معن يحيى : الأمن والسلامة الصناعية ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 .

11. حميدي ياسين وآخرون : علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي ، دار الكتاب الحديث ، ط1 ، 1999. /16 حمداوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية ، مديرية التسيير بجامعة قالة ، 2014.
12. حنان عبد الحميد العناني : برنامج طفل ما قبل المدرسة ، دار صفاء للنشر ، عمان ، 2003.
13. خالد عبد الرحيم الهيثي : إدارة الموارد البشرية ، ط2 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005 .
14. الخطيب رداح الخطيب أحمد : التدريب الفعال ، جدار مجدولاي ، عمان ، 2001.
15. خيرى خليل الجميكي : التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية ، المكتبة الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 .
16. راوية محمد حسن : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000
17. رشاد أحمد عبد اللطيف ، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2000 .
18. زكريا طاحون : السلامة والصحة المهنية لبيئة العمل ، ط1 ، شركة ناس بعابدين ، 2006 .
19. سعاد نايف برنوطي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2001.
20. شفيق رضوان : السلوكية والإدارية ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1994 .
21. الطائي يوسف حجيم وآخرون : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .
22. طريف شوقي فرج آخرون : علم النفس ومشكلات الصناعة ، دار غريب ، القاهرة ، 1996.
23. عبد البارى إبراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ : إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي وعشرون ، ط1 ، دار وائل للنشر ، 2008 .

24. عبد الرحمان العيسوي : سيكولوجية الإدارة ، الدار الجامعية للطبع والنشر ،الإسكندرية 1998 .
25. عبد الرحمان العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال ، دار الراتب الجامعية ، لبنان ، ب س .
26. عبد السميع الأمن الصناعي : عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة ، القاهرة ، 1972.
27. عبد الغني أشرف محمد : علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 2001 .
28. عبد الفتاح محمد ديدار : أصول علم النفس الصناعي والمهني والتنظيمي وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، 1995
29. عبوي زيد منير : حريز سامي محمد : مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق ، دار الشروق ، عمان ، 2006.
30. عز الدين فرج : الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية ، دار الفكر ، القاهرة ، ب س.
31. عساف عبد المعطي محمد ، حمدان يعقوب : التدريب وتنمية الموارد البشرية : الأسس والعمليات ، دار زهران ، 2000.
32. عقيلي محمد وصفي : إدارة المواد البشرية المعاصرة ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2005 .
33. على السالمي ، ساطع رسلان : تحديد حجم القوى العاملة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية القاهرة ، 1977.
34. عيسى مومني : قاموس الممتاز ، دار العلوم ، ط الثانية ، الجزائر ، 2000.
35. فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 9 ، دار الطباعة ، القاهرة ، 2000 .

36. فريد النجار : المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية (انجليزي عربي ) ، مكتبة لبنان ، لبنان ، 2003 .
37. القاسم بديع محمود : علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 .
38. كامل بربر : إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت ، 1997 .
39. الكبيسي عامر : إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، بحوث دراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2005 .
40. مارشال غولد سميث : التدريب للقيادة : كيف يساعد أفضل المدربين في العالم القادة على التعلم ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، 2006 .
41. محمد جمال البرعي : فن التدريب الحديث ، ط1 ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1970 .
42. محمد حسنين العجمي : الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، دار المسيرة للنشر ، الأردن ، 2010 .
43. محمد عبد الفتاح : السير في إدارة النفس البشرية ، ط1 ، دار المنهاج للنشر ، الأردن ، 2003 .
44. محمد فاتح صالح : إدارة الموارد البشرية : عرض وتحليل ، دار الحامدي ، عمان ، 2004 .
45. محمد موسى شريف : التدريب وأهميته في العمل الإسلام ، ط1 ، دار الأندلس الخضراء ، المملكة العربية السعودية ، 2000 .
46. محمود أبو السيد النيل : علم النفس الصناعي ، بحوث عربية عالمية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان 1985 .
47. محمود ذياب العقابلة : الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، ط1 ، دار الصفاء ، عمان ، 2002 .

48. مصطفى نجيب شاويش : إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد - المكتبة المركزية ، الأردن ، 2005.

49. المغربي عبد الحميد عبد الفتاح : دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية : فن المنظمات المعاصرة ، القاهرة ، 2007.

### 2- الرسائل الجامعية والمجلات

1. أميمة صقر المغني : واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية ، مذكرة ماجستير ، 2006.

2. بودهان أمينة : دور التكوين في تحسين اداء العاملين ، مذكرة ماستر غير منشورة ، جامعة قصدي مرياح ، - ورقلة - الجزائر ، 2016 .

3. الثبتي سعود بن سعد : البرامج التدريبية في حرس الحدود ودورها في رفع مستوى الأداء ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 1998.

4. رجم خالد آخرون : مطبوعة مقياس الموارد البشرية ، السنة الثانية ، معهد التكنولوجيا جامعة قصدي مرياح - ورقلة - الجزائر ، 2016 - 2017.

5. شعيب هنمات : تقييم دور تدريب الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي ، مذكرة ماستر ، غير منشورة ، جامعة قصدي مرياح - ورقلة - الجزائر ، 2015 .

6. عبد الله محمد جبار الغامدي : أثر التدريب أثناء الخدمة في رفع كفاءة العاملين بمدرية الأمن العام ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض ، 2000.

7. عبد الناصر محمد حمود : تطور نموذج المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجات التدريبية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد السابع ، العدد الأول ، 2000 .

8. عبد الناصر محمد حمود : تطوير نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مجلد 8 ، عدد 1 ، 2000.
9. فاتح مجاهدي : استخدام سياسة (HSE) كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية - دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سوناطراك ، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الشلف ، الجزائر ، 2012 .
10. فهد بن محمد المديفر : مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية ، رسائل ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية ، الرياض ، 2005
11. مجاهدي الطاهر : فاعلية التدريب المهني وأثره على الأداء دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج بالمسيلة جامعة محمد بوضياف ، ماجستير ، المسيلة ، 2009.
12. محمد ياسين جابوربي : دور النظام المتكامل لإدارة ( الجودة ، الأمن والبيئة ) في تحسين الأداء البيئي والاجتماعي لدى المؤسسات البترولية بالجزائر ،
13. محمود بوقطف : التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية دراسة ميدانية جامعة عباس لغرور ، خنشلة -ماجستير - غير منشورة -جامعة خيضر - بسكرة - الجزائر ، 201 -2014 .
14. وحيد بن احمد : واقع التدريب في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة ، العدد 79 ، السعودية ، 1993 .
15. وفية أحمد الهنداوي : سياسة الأمن والسلامة المهنية : الواقع ومقترحات التطور ، عدد 82 ، مجلة الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، 1994 .

### 4- الموقع الالكتروني

01/ شبكة الآن الالكترونية المصرية : الشراكة في التنمية ، تم النشر في 02 / 03 / 2015 ، متوفر

على الموقع.

الملحق رقم (01) : يوضح قائمة الاستاذة المحكمين .

أسماء وتخصصات المحكمين ودرجاتهم العلمية :

الجامعة	التخصص	الدرجة العلمية	الاسم واللقب	الرقم
المسييلة	علم النفس	أستاذ محاضر أ	مصباح جلاب	01
المسييلة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر	مغار عبد الوهاب	02
المسييلة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	ضياف زين الدين	03
المسييلة	علم النفس	أستاذ محاضر	بركات عبد الحق	04
المسييلة	علوم التربية	أستاذ محاضر	براخليا عمر	05

الملحق رقم (02) : يوضح استبيان المحكمين :

جامعة محمد بوضياف

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

أستاذي الفاضل

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية أتقدم إلى سيادتكم بطلب تحكم هذا الاستبيان و مدى سلامة العبارات و إذا كانت تقيس ما وضعت لأجله ، وفي الأخير تقبلوا مني فائق الشكر والعرفان على تعاونكم **الفرضيات : دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية**

دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية

- دراسة ميدانية لدى أفراد الحماية المدنية بالمسيلة -

إمضاء المحكم	الجامعة	التخصص	الدرجة العلمية	أسم ولقب المحكم

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن : أقل من 30 سنة أقل من 40 سنة
- أقل من 50 سنة فأكثر
- 3- الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات
- 11-15 سنة 16 سنة فأكثر

المحور الأول : التدريب

الملاحظة أو التعديل المقترح	لا تقيس	تقيس	العبارات
<b>أولا : الاحتياجات التدريبية يتم تحديد :</b>			
			1- العاملين من خلال التقييم الدوري للأداء
			2- المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي
			3- تكنولوجيا معينة في المؤسسة
			4- العاملين من خلال الملاحظة المباشرة
			5- الأسلوب المتبع حسب احتياجات العمل
			6- الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة
<b>ثانيا : التدريب في المؤسسة</b>			
			7- يتم وضع برامج التدريب على أساس احتياجات العمل
			8- يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العامل

			9- يتم وضع برامج التدريب على أساس طلب المؤسسة
			10- خضعت لدورات تدريبية في مجال وظيفتك
			11- كان أسلوب تدريبك على شكل ملتقى فقط
			12- كان أسلوب تدريبك على شكل تدريب ميداني
			13- تهدف المؤسسة من خلال التدريب لإكساب المهارات والمعارف اللازمة
			14- تهدف المؤسسة من خلال التدريب لتحسين أدائك
			15- أرى أن المؤسسة تحدد الوقت المناسب للتدريب
<b>ثالث : بعد خضوعك لدورة تدريبية</b>			
			16 - أعتقد أن أدائي تحسن بعد خضوعي للتدريب
			17- ساهم التدريب في منحي فرص الترقية التي حسنت من أدائي
			18- ساهم التدريب في منحي مكافآت مادية مما حسن من أدائي
			19- ساهم التدريب في رفع معنوياتي غالبا
			20 - ساهم التدريب في التقليل من الملل من الوظيفة بالنسبة للعامل
			21- احتاج إلى التدريب المستمر من أجل التحسين المستمر لأدائي
			22- احتاج إلى عدة أنواع من التدريب ليس فقط في مجال وظيفتي من أجل تطوير أدائي

## المحور الثاني : السلامة المهنية

الملاحظة أو التعديل	لا تقيس	تقيس	العبارات
---------------------------	------------	------	----------

المقترح			
			1 يستخدم العمال معدات الوقاية الشخصية
			2 يتوفر مكان العمل على الأمن لأداء المهام
			3 أعتقد أن قوانين السلامة المهنية آمنة
			4 قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة
			5 يتم نشر لوائح و قوانين الخاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة
			6 معدات الوقاية الشخصية متوفرة في كل وقت
			7 يتوفر مكان العمل على أنظمة الإنذار لتحذير العمال من الخطر
			8 يتم تحسين وتحديد للأجهزة بشكل دوري
			9 فحص أنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة
			10 يتوفر مكان العمل على الإسعافات الأولية
			11 أرى أن المكان الذي أعمل فيه صحي
			12 يتلقى العمال الفحص الطبي الدوري
			13 تتوفر المؤسسة على مرافق الصحة
			15 المتابعة الصحية داخل المؤسسة فعالة
			16 تتكفل المؤسسة الحفاظ على السجلات الطبية
			17 يتم أعداد تقارير وبشكل دوري عن كل حادثة مكان العمل

الملحق (03) : يوضح الاستبيان في صورته النهائية .

جامعة محمد بوضياف المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس

## دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية لدى أفراد الحماية المدنية - دراسة ميدانية لدى أفراد الحماية المدنية بالمسيلة -

في إطار تحضير لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم تقوم الطالبة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان : دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية ( أفراد الحماية المدنية ) لذا نرجو التكرم بقراءة بنود المقياس المرفق والايجابية عن كل منها بما يعبر عن شعورك الحقيقي ، وما تقومون به بالفعل ، حيث لا تجد ايجابيات صحيحة وايجابيات خاطئة على أسئلة المقياس .

وفي الوقت الذي نشكركم فيه على تعاونكم البناء معنا في هذا الدراسة العلمية ، نرجو تعبئة البيانات التالية بالمعلومات المناسبة . وتقبلوا خالص تحيات الباحثة ....

إشراف الأستاذ:  
بركات عبد الحق

من إعداد الباحثة :  
قتيفي سهام

السنة الجامعية 2019 / 2020

المحور الأول : البيانات الشخصية :

- |                     |                |               |
|---------------------|----------------|---------------|
| 1- الجنس :          | ذكر            | أنثى          |
| 2- السن :           | أقل من 30 سنة  | أقل من 40 سنة |
|                     | أقل من 50 سنة  | 50 سنة فأكثر  |
| 3- الخبرة المهنية : | أقل من 5 سنوات | 5-10 سنوات    |
|                     | 11-15 سنة      | 16 سنة فأكثر  |

العبارات	درجة مرتفعة	درجة متوسطة	درجة منخفضة
<b>أولا : الاحتياجات التدريبية</b>			
1			يتم تحديد العاملين من خلال التقييم الدوري للأداء
2			يتم المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي
3			يتم استخدام تكنولوجيا معينة في المؤسسة
4			يتم تحديد العاملين من خلال الملاحظة المباشرة
5			يتم استخدام الأسلوب المتبع حسب احتياجات العمل
6			الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة
<b>ثانيا : التدريب في المؤسسة</b>			
7			يتم وضع برامج التدريب على أساس احتياجات العمل
8			يتم وضع برامج التدريب على أساس طلب المؤسسة
9			خضعت لدورات تدريبية في مجال وظيفتك
10			كان أسلوب تدريبك على شكل ملتقى
11			كان أسلوب تدريبك على شكل تدريب ميداني
12			تهدف المؤسسة من خلال التدريب لتحسين أدائك
13			تهدف المؤسسة من خلال التدريب لاكتساب المهارات اللازمة
14			أرى أن المؤسسة تحدد الوقت المناسب للتدريب
<b>ثالثا : الدورة التدريبية</b>			
15			أعتقد أن أدائي تحسن بعد خضوعي للتدريب
16			ساهم التدريب في منحي فرص الترقية التي حسنت من أدائي
17			ساهم التدريب منحي مكافآت مادية مما حسن من أدائي
18			ساهم التدريب في التقليل من الملل من الوظيفة
19			احتاج للتدريب المستمر من أجل التحسين المستمر لأدائي
20			تعنقد أن التدريب مهم في تحسين أداء عمالك
21			تعنقد أن المؤسسة تقوم بتقييم الأداء للوصول إلى أداء أفضل
22			ساهم التدريب في رفع معنوياتي

العبارات	درجة	درجة	درجة
----------	------	------	------

منخفضة	متوسطة	مرتفعة	
			1 يستخدم العمال معدات الوقاية الشخصية
			2 يتوفر مكان العمل على الأمن لأداء المهام
			3 أعتقد أن قوانين السلامة المهنية آمنة
			4 قوانين السلامة المهنية واضحة
			5 يتم نشر لوائح الخاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة
			6 معدات الوقاية الشخصية متوفرة في كل وقت
			7 يتوفر مكان العمل على أنظمة الإنذار لتحذير العمال من الخطر
			8 يتم تحسين الأجهزة بشكل دوري
			9 فحص أنابيب الغاز والماء بشكل دوري
			10 يتوفر مكان العمل على الإسعافات الأولية
			11 أرى أن المكان الذي أعمل فيه صحي
			12 يتلقى العمال الفحص الطبي الدوري
			13 تتوفر المؤسسة على مرافق صحية
			14 المتابعة الصحية داخل المؤسسة فعالة
			15 تتكفل المؤسسة الحفاظ على السجلات الطبية
			16 يتم أعداد تقارير عن كل حادثة مكان العمل بشكل دوري

الملاحق رقم (04) : يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة الحماية المدنية بالمسيلة .