

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والإرطفونيا

2015/.....

التدريب وعلاقته بحوادث العمل لدى عمال مصنع الأجر بأولاد دراج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: عمل وتنظيم

إشراف الأستاذ:
? الطاهر مجاهدي.

من إعداد الطالبة:
? سارة عيواز.

السنة الجامعية: 2014-2015

الفهرس

الفهرس

الصفحة □	الموضوع □
*	شكر و عرفان.....
□ □ □	فهرس المحتويات.....
□ □	فهرس الجداول.....
□ أ-ب	مقدمة.....
□ الجانب النظري	
□ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
10	1- الإشكالية.....
12	2- فرضيات الدراسة.....
12	3- أسباب اختيار الموضوع.....
13	4- أهمية الدراسة.....
13	5- أهداف الدراسة.....
14	6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة.....
15-25	7- الدراسات السابقة * خلاصة الدراسات السابقة
□ الفصل الثاني: طبيعة التدريب المهني	
27	تمهيد.....
27	أولاً: ماهية التدريب المهني.....
33-27	1- نشأة التدريب وتاريخ تطوره..... □
34-33	2- مفهوم التدريب المهني.....
39-35	3- أهمية التدريب المهني وأهدافه.....
44-40	4- أسس التدريب المهني ومبادئه.....
44	5- اتجاهات التدريب المهني.....
45	6- مجالات التدريب المهني.....
54-46	7- أنواع التدريب المهني.....
59-54	8- أساليب التدريب المهني.....
59	ثانياً: خطوات إعداد برنامج تدريبي.....
59	1- مفهوم البرنامج التدريبي..... □
71-59	2- تحديد الاحتياجات التدريبية..... □

71	3- تصميم البرنامج التدريبي.....
72	4- تنفيذ البرنامج التدريبي.....
73-72	5- تقييم البرنامج التدريبي.....
74	خلاصة.....
الفصل الثالث: طبيعة حوادث العمل	
76	تمهيد.....
78-76	1- مفهوم حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة به
79-78	2- تصنيف حوادث العمل.....
89-80	3- أسباب حوادث العمل.....
89	4- صفات مرتكبي الحوادث.....
95-90	5- النظريات المفسرة لحوادث العمل.....
95	6- نتائج حوادث العمل مع تصنيف الإصابات
97-96	7- الإجراءات الواجب اتخاذها لمنع الحوادث وتقليلها.....
98	خلاصة.....
الجانب التطبيقي "الميداني"	
الفصل الرابع: منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية	
100	تمهيد.....
101	1- الدراسة الاستطلاعية.....
102-101	2- تحديد وتعريف مجال الدراسة.....
103	3- تحديد عينة الدراسة
105-103	4- وسائل جمع البيانات.....
106	5- منهج الدراسة
106	6- الطرق الإحصائية المستخدمة.....
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
108	تمهيد:.....
130-108	1- عرض النتائج وتحليل البيانات.....
130-132	2- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث.....
134-133	3- خلاصة النتائج.....
136-135	4- الاقتراحات.....
138	خاتمة.....

140-144	قائمة المراجع.....
145	الملاحق.....
ملخص الدراسة	

□ فهرس الجداول		
□ الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
104	يوضح محاور الاستبيان	01
108	بين استجابة المبحوثين على البند الأول	02
109	يبين استجابة المبحوثين على البند الثاني	03
110	يبين استجابة المبحوثين على البند الثالث	□ □
110	يوضح استجابة المبحوثين على البند الرابع	□ □
111	يوضح استجابة المبحوثين على البند الخامس	06
111	يوضح استجابة المبحوثين على البند السادس	07
112	يوضح استجابة المبحوثين على البند السابع	08
112	يوضح استجابة المبحوثين على البند الثامن	09
115-113	يوضح نتائج التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف بحوادث العمل □	□10
116	يوضح استجابة المبحوثين على البند التاسع	11
116	يوضح استجابة المبحوثين على البند العاشر	12
117	يوضح استجابة المبحوثين على البند الحادي عشر	13
117	يوضح استجابة المبحوثين على البند الثاني عشر	14
118	يوضح استجابة المبحوثين على البند الثالث عشر	15
118	يوضح استجابة المبحوثين على البند الرابع عشر	16
199	يوضح استجابة المبحوثين على البند الخامس عشر	17
119	يوضح استجابة المبحوثين على البند السادس عشر	18
120	يوضح استجابة المبحوثين على البند السابع عشر	19
120	يوضح استجابة المبحوثين على البند الثامن عشر	20
122-121	يوضح نتائج علاقة التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات الأدائية بحوادث العمل	21
123	يوضح استجابة المبحوثين على البند التاسع عشر:	22□
123	يوضح استجابة المبحوثين على البند العشرون	23
124	يوضح استجابة المبحوثين على البند الحادي والعشرون	24□
124	يوضح استجابة المبحوثين على البند الثاني والعشرون	25
125	يوضح استجابة المبحوثين على البند الثالث والعشرون	26□
125	يوضح استجابة المبحوثين على البند الرابع والعشرون	27

126	يوضح استجابة المبحوثين عل البند الخامس والعشرون	28□
126-128	يوضح نتائج علاقة التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل	29
128-130	يوضح نتائج علاقة التدريب المهني بحوادث العمل	30

شكر وتقدير

الشكر الأول والأخير إلى رب العرش الكريم أتقدم بجزيل

شكري وخالص تقديري إلى كل من ساعدني في انجاز هذه
المذكرة وخاصة الأستاذ المشرف: مجاهدي الطاهر على

مجهوداته الجبارة التي بذلها معنا ونصائح وإرشاداته القيمة
التي لم يبخل بها علينا وما يسعني إلا ان اتمنح له التوفيق
في حياته العلمية وان يكتب اسمه بحروف من ذهب في مجال
البحث العلمي .

كما اتوجه بجزيل العرفان لجميع اساتذة قسم علم النفس وخاصة
اساتذة علم النفس العمل والتنظيم .

وكل التقدير والاحترام لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على
اعطائي وقتهم للاطلاع على المذكرة ومناقشتها وتقييمها .

والد كل من ساعدني من قريب أو بعيد .



دَاوُدَ إِسْمَاعِيلَ

يرجع الاهتمام بالعنصر البشري منذ منتصف القرن العشرين أساساً إلى اعتباره العنصر الجوهري في نجاح أي مؤسسة ، وهذا ما مكن عدة مؤسسات من أن تبرز كقوة اقتصادية مؤثرة وفعالة على المستوى المحلي والعالمي نظراً لما توليه من اهتمام بالغ بالعنصر البشري الذي يعتبر المحرك والثروة الأساسية التي تحتل الصدارة ضمن ما تملكه المؤسسات من مقومات إنتاجية والعامل الأساسي في كسب الخبرة التنافسية والحفاظ عليها في ظل تحديات التحول الاقتصادي التي شهدتها العالم والتحديات التي فرضتها المنافسة العالمية في إطار ميكانيزمات اقتصاد السوق ومباراة الأقوياء. لذلك على المؤسسات أن تطور العنصر البشري وتنميته ليصبح الجوهر والمحور الأساسي الضامن والساعي لتحقيق أهدافها حاضراً ومستقبلاً والعامل الذي سيؤدي لها إلى مجاراة مقتضيات التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفه العالم خلال القرن الحالي (عبد الغفار حنفي، 2002 ص 05).

لذلك فقد اهتمت المؤسسات والمنظمات ذات الرؤيا المستقبلية الجيدة بالغ الاهتمام لتحسين وتطوير قدرات أفرادها، فنجد أن الولايات المتحدة الأمريكية تصرف ما يقدر بـ 70 مليار دولار سنوياً على تدريب وتطوير مواردها البشرية (هشام كربوش، 2007، ص 14) وقد كشفت مختلف الدراسات التي أجريت في المجال الإداري والتنظيمي في جميع المجالات وبدون استثناء إذ يعد من أكبر الأسباب التي تؤثر إيجابياً في التقليل من حوادث العمل.

وعلى هذا الأساس، وباعتبار أن كل المؤسسات اليوم شغلها الشاغل هو البحث أن أفضل الطرق وأيسر السبل لتحقيق أهدافها يساعدها على البقاء والاستمرارية في ظل التنافس الحاد والتغيرات غير المسبوقة فإننا ارتأينا أن يكون موضوع دراستنا يجلب انتباه القائمين على الشؤون الإدارية والتنظيمية للتطلع على التدريب المهني وعلاقته بحوادث

العمل. وتماشيا مع الخطوات المنهجية للدراسة العلمية تم تقسيم هذا الموضوع إلى جانبين: جانب نظري وآخر تطبيقي أو ميداني.

الجانب النظري تم تقسيمه تم تقسيمه إلى 3 فصول هي :

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، وتم التطرق فيه إلى:

إشكالية البحث، الفرضيات ، أهمية الدراسة، أسباب اختيارها، أهدافها، وتحديد المفاهيم وبعض الدراسات التي تناولت المتغيرين واهم النتائج التي توصلت إليها والتعليق عليها.

الفصل الثاني: طبيعة التدريب المهني: وقد تناول هذا الفصل عنصرين أساسيين هما :

أولا: ماهية التدريب الذي يحتوي على نشأة التدريب وتاريخ تطوره، مفهوم التدريب أهميته، أهدافه، أسسه - مبادئه، مجالاته وأنواعه وأساليبه.

ثانيا: خطوات إعداد برنامج تدريبي وفيه تم التطرق إلى تحديد البرنامج التدريبي والاحتياجات التدريبية، تصميمه، تنفيذه ثم تقييمه وأخيرا ملخص الفصل.

الفصل الثالث: طبيعة حوادث العمل: كعرض عناصر وحوادث العمل ، مفهومه وتصنيف حوادث العمل، أسباب العمل، صفات مرتكبي الحوادث والنظريات المفسرة للحوادث نتائج الحوادث، مع تصنيف الإصابات والإجراءات الواجب اتخاذها لمنع الحوادث وتقليلها وملخص الفصل.

أما الجانب التطبيقي فقد تم تقسيمه إلى فصلين :

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة وفيه تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية تم تحديد مكان إجراء الدراسة وحدودها وخصائص العينة والمنهج المتبع في الدراسة ووسائل جمع البيانات والطرق الإحصائية المستخدمة.

الفصل الثاني: الذي خصص لعرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات البحث والخلاصة العامة وخاتمة البحث ثم عرض بعض الاقتراحات لهذا البحث.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب اختيار الموضوع

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

7- الدراسات السابقة

* خلاصة الدراسات السابقة

1- الإشكالية: □

يعتبر التدريب المهني أحد أكبر الانشغالات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في الفكر التنظيمي والمهتمين بالمجال الإداري والصناعي، فالتدريب المهني أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري، ووسيلة لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة وخياراً لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي، وتعليم الثقافات المهنية الجديدة وذلك من خلال رفع كفاءة العمال ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسات من تنمية مردوديتها والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها من جهة ومن جهة أخرى منح الفرص للمستخدمين تمكن من تحسين مستواهم العلمي والمهني.

فالتدريب أو التكوين قد يزيد من مهارات وقدرات العاملين على الأداء الجيد لأعمالهم وهذا ما توصل إليه المعهد القومي لعلم النفس بأمريكا من خلال تجاربه التي أجراها على مجموعتين من العمال أخضعت إحداها للتدريب المنظم قبل القيام بالعمل وكانت النتائج لصالح المجموعة التي أخضعت للتدريب من خلال زيادة المهارة لديهم. (أماني خضر شلتوت، 2009، ص11)

وهذا مشابه لما توصل إليه فردريك تايلور من خلال اهتمامه بالعنصر البشري في موقع العمل والدراسة التي قام بها هي دراسة الحركة والزمن بغية الوصول إلى الطريقة المثلى للأداء الجيد للعمل وذلك من خلال التدريب العاملين على تعلم وإتقان تلك الحركات والمهارات اللازمة لإتقان العمل والتي تتضمن فيما بعد نجاح العمل في أقل وقت بأقل جهد ممكن. (أماني خضر شلتوت، 2009، ص12)

كذلك نتيجة لحدوث بعض المستجدات الجديدة في لجانب المهني وظهور بعض المتغيرات التي فرضها التطور العلمي والتكنولوجي الذي آلت إليه مختلف الدول أصبحت الكفاءة والإبداع والتطور والمهارة والأداء الفعال هي الصفات الغالبة والضرورية في العمل، لذلك كان على المؤسسة أن تهتم أكثر بالتدريب المهني نظراً لوره وأهميته في تسريع وتيرة النمو والتطور كما أنه يبعث على تجديد المعلومات

وتحديثها بما يتوافق والتكيف مع المتغيرات البيئية، كذلك يساعد العاملين على التعرف على الأهداف التنظيمية، وتحسين نوعية الإنتاج ويقلل من التكاليف في المجالات النفعية والإدارية ويخفض من الإصابات وحوادث العمل -هاته الأخيرة- التي بدورها أصبحت متفشية في المنظمات وبالأخص التنظيمات المصنعة إذ تعتبر مشكلة لا مفر منها. فلا يمكن تصور مؤسسة صناعية دون وقوعها في مثل هذه المشكلات مهما اختلفت أسبابها ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة بمنأى عن حوادث العمل إلا إذا لعبت كل أطرافها الدور الذي وجدت من أجله وأياً كان الأمر تبقى مشكلة حوادث العمل قائمة طالما أن عجلة الإنتاج في دوران مستمر وما لم تتخذ الإجراءات المالية المناسبة على كل المستويات التنظيمية سوف تتعرض المنظمة إلى أخطار تهدد بزوالها وأهم هذه الأخطار هي إصابة المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية، فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة ووقوعه في مثل هذه الحوادث المهنية كفيل بجعله يغادر المنظمة أو يلجأ إلى التغيب والتمارض للحفاظ على نفسه.

وبناء على ما سبق نحاول في دراستنا هذه التعرف على أهم الأبعاد الأساسية للتدريب المهني من حيث: تجديد المعارف وتنمية القدرات والمهارات الأدائية وتحسين سلوك العامل داخل المؤسسة ومدى مساهمة هذه الأبعاد في التقليل من حوادث العمل.

ومن ثم كان التساؤل الرئيسي كما يلي:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني بحوادث العمل لدى

عمال مصنع الآجر بأولاد دراج المسيلة؟ □

الأسئلة الجزئية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتجديد

المعارف بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج المسيلة؟ □

2- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني لتنمية القدرات والمهارات الأدائية بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج المسيلة؟ □

3- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج المسيلة؟ □

□ 2 □ فرضيات الدراسة: □

□ 1-2- الفرضية العامة □

□ - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج المسيلة؟ □

□ 2-2- الفرضيات الجزئية: □

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج المسيلة. □

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني لتنمية القدرات والمهارات الأدائية بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج. □

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج. □

□ 3- أسباب اختيار الموضوع: □

1. الرغبة الشخصية للبحث في هذا الموضوع. □

2. محاولة التعرف على مدى مساهمة التدريب في التقليل من حوادث العمل. □

3. كون حوادث العمل أكبر المشاكل في الوقت الحالي تواجه معظم المؤسسات لذا اعتمدنا عليه كمتغير في دراستنا. □

4. محاولة لفت الانتباه أكثر لموضوع التدريب المهني نظراً لدوره وأهميته في تطوير واقع المؤسسات. □

□ □ 4- أهمية الدراسة: □

تتضح أهمية الموضوع وتتجلى قيمته في كونه دراسة عامة حول مؤسساتنا بصفة عامة وشركة صناعة الآجر بصفة خاصة، وكذلك من خلال الخلفية والتصورات التي يعقبها متغيرات الدراسة في ذهن المتتبع لها وأيضا من خلال الإضافة التي يمكن أن تثري بها الجانب العلمي، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن أهمية دراستنا تكمن في الدور الذي يلعبه التدريب المهني، إذ يعتبر الخيار الوحيد والسبيل الأساسي للاستثمار بالعنصر البشري، هذا الأخير الذي يتوقف سير المؤسسة على مدى كفاءته وخبرته وتكيفه مع منصب عمله، وكذلك الإسهام في معرفة واقع التدريب المهني يمكن المسؤولين من التعرف على نقاط قوته ونقاط الضعف مما يساعد في تقوية مواضع القوة ومعالجة مواضع الضعف.

□ □ 5 أهداف الدراسة: □

نبرز مجموعة من الأهداف سواء العلمية و العملية و العملية المتمثلة في:

1. إثبات أو نفي هذه المؤشرات "فرضيات البحث" □
2. تزويد التراث العلمي والأدبي ببعض التصورات حول موضوع الدراسة. □
3. توجيه العامل لتطوير قدراته وتحسين أدائه بشكل أفضل بغرض زيادة فعاليته أكثر في المنظمة. □
4. وضع وتطوير برامج تدريبية مناسبة للتقليل من حوادث العمل. □
5. الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تلخصها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري. □
6. كما تهدف الدراسة إلى تعليم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتوصل إليها. □

□

6-تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة: □

- **التدريب المهني:** نقصد بالتدريب المهني في دراستنا: □
هو الإستراتيجية التنظيمية المتبعة من طرف الإدارة الموجهة نحو الأفراد العاملين، بهدف تنمية مهاراتهم وتغيير سلوكهم وكذا تعديل اتجاهاتهم من أجل تمييزهم الكمي والكمي في الأداء.

- **حوادث العمل:** نقصد به في دراستنا: □

هو إصابة غير متوقعة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء.

- **تجديد المعارف:** نقصد بها: □

- حصول المتدربين على المعلومات والمعارف الجديدة التي تطرأ في بيئة العمل من خلال تزويدهم بكل التفاصيل والجوانب المتعلقة بسير المنظمة وثقافتها وأهدافها والتعرف على طرق وأساليب عمل جيدة، بما يضمن توافق تلك القدرات والمعارف مع متطلبات الوظيفة.

- **تنمية القدرات والمهارات الأدائية:** نقصد بها: □

الزيادة من قدرة العامل على الأداء الجيد، من خلال التدريب الفعلي (العملي) على الآلات والمعدات، لجعل قدراته ومهاراته الأدائية مناسبة لمتطلبات عمله بما يضمن له التحكم الجيد في تلك الآلات والعمل بكفاءة عالية وخبرة تزيد من مستوى أدائه وإنتاجيته.

- **تحسين السلوكيات:** نقصد بها: □

العمل على تغيير بعض اتجاهات وسلوكيات المتدربين تجاه المنظمة أو بيئة عملهم، من خلال محاولة إقناعهم بأهداف المنظمة وثقافتها وتوجيهاتها، ودورهم في تحقيق

تلك الأهداف وتعديل بعض سلوكياتهم أو تصحيحها بما يضمن لهم العمل بروح الفريق الواحد من أجل بيئة عمل متوازنة خالية من الصراعات والنزاعات. □

7-الدراسات السابقة: □

من أجل تحديد الإطار العام للدراسة، وكذا مقارنة هذه الدراسات بالدراسات الأخرى خاصة التي سبقتها وكذا الاستفادة منها خلال هذه الدراسة التي قمنا بها، سنحاول عرض بعض هذه الدراسات، وهذا بغية التعرف على الأبحاث السابقة.

7-1-الدراسات الخاصة بالتدريب المهني:

7-1-1-الدراسات الأجنبية:

* دراسة منشأو وهولمان: □

* قاما بدراسة على ثلاثة مجموعات من الأفراد نشرت بمجلة علم النفس البريطانية سنة 1930 على إثر اختلاف توزيع فترات التمرين في القيام بتوصيل (حلقات السلاسل) فقامت كل مجموعة بالعمل لمدة 80 دقيقة في الصباح على النحو التالي:

- المجموعة الأولى: قامت بالعمل لمدة 80 دقيقة في الصباح ثم المساء. □
- المجموعة الثانية: قامت بالعمل لمدة 80 دقيقة في ملء الخراطيش (عملا إضافي). □
- المجموعة الثالثة: لم تقم بأي علم آخر سوى الذي قامت به في الصباح. □

وبعد أسبوعين من التدريب قورن بين إنتاج المجموعة الثالثة، فوجد أنهما متساويان رغم اختلاف فترات التدريب وهذا ما يشير إلى أن للتدريب حدا لا يؤدي تجاوزه إلى أي نتيجة إيجابية، فزيادة الأداء لا يخضع حتما إلى زيادة نشاط إضافي فوق الحاجة، ومما يؤيد هذه الدراسة تلك التي أجريت في سلاح الإشارة بالجيش الأمريكي على مجموعتين من الطلبة، إحداهما تلقت تدريبا على الرموز لمدة أربع ساعات يوميا على مدى ثمانية أسابيع، أما الثانية فتلقت تدريبا أيضا لمدة سبع ساعات، على مدى خمس

أسابيع، وبعد التدريب تلقت المجموعتان دروسا في مواد أخرى مدة الأسابيع الباقية من التدريب.

تبين أن المجموعة التي تدريب أربع ساعات قد تميزت على المجموعة الأخرى، إذ وجد أن الساعات اللازمة لتجاوز حفظ (10، 12، 15، 18) كلمة في الدقيقة أقل بكثير من مجموعة الأربع ساعات منها عند مجموعة سبع ساعات، فهي تشير إلى أنه كلما كان التدريب موزعا، كلما كان التصويب على الهدف أدق وأكبر ومنه نقول تجاوز الحد الأقصى للتدريب لا يجدي نفعا بل قد يؤدي إلى العكس. (مجاهدي طاهر، 2009، ص14-15) □

7-1-2- الدراسات العربية:

* دراسة محمود السيد أبو النيل: حول أثر التدريب المهني على الأداء

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب المهني الخاص الذي يتلقاه السائق في الأداء على الاختبارات النفسية الأدائية لدى مجموعة من السائقين، وتفترض هذه الدراسة وجود فرق دال على هذه الاختبارات لدى السائقين قبل التدريب وبعده وتشمل عينة الدراسة 46 سائقا تقدموا لمركز التدريب التابع لوزارة النقل، وطبقت عليهم مجموعة من الاختبارات النفسية ثم أعيد تطبيق نفس الاختبارات عليهم بعد أن تلقوا تدريبا خاصا على قيادة السيارة، وكانت المدة التي تفصل بين تطبيقين 11-4 شهرا في المتوسط وتبع أفراد العينة (25-38 فردا) المتوسط الحسابي 30.31 وانحراف معياري 2.73 واستخدمت في هذه الدراسة خمس اختبارات هي:

1- اختبار تشتت الانتباه، عبارة عن صندوق معدني يصدر عند تشغيله مجموعة من المؤثرات والضوضاء، ويطلب من المبحوث في خلال ذلك القيام بمجموعة من الأنشطة باليد والوجه التي تكشف عن مدى التأزر والتناسق بين أعضاء الجسم وحواسه. □

2- اختبار المتحركين، عبارة عن صندوق معدني طويل به قضبان تسير عليهما قاطرتان، ويطلب من المبحوث الضغط على الزر عندما يلامس القاطرتين ويقيس الاختبار مدى دقة السائق في أن يقدر بالنظر نقطة تقابل سيارتين تسيران في اتجاه واحد مما يتطلب منه ذلك أن يزيد سرعته أو يقللها. □

3- مقياس زمن الرجع، وهو ذلك المقياس المعروف الذي يقيس زمن الرجع السمعي والبصري. □

4- اختبار القوة العضلية، عبارة عن صندوق معدني به عداد لتقدير قوة اليد. □

5- اختبار قوة الإبصار وملائمة زاوية الرؤية. □

ولقد حسب ثبات هذه الاختبارات عن طريق الإعادة، فكان ثبات تشتت الانتباه 0.71 والمتحركين 0.23 وزمن الرجع 0.73 والقوة العضلية 0.51 وقوة الإبصار 0.47 ولقد تم حساب الصدق الذاتي من معاملات الثبات، فكانت معاملات الصدق بالنسبة لتشتت الانتباه 0.840 والمتحركين 0.479 وزمن الرجع 0.845 والقوة العضلية 0.714، وقوة الإبصار 0.680

طبقت الاختبارات السابقة الذكر قبل التدريب وبعده، وحسب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، كانت النتائج هي أن أثر التدريب على الأداء، وجود فرق له دلالة إحصائية قبل التدريب وبعده على الأداء في اختبار تشتت الانتباه وقوة الإبصار فقط. (مجاهدي طاهر، 2009، ص18-19)

وواضح من نتائج الدراسة أن أثر التدريب على الأداء بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية قبل التدريب وبعده على الأداء في اختباري التشتت والانتباه وقوة الإبصار، أما باقي الاختبارات لم يتأثر الأداء فيها.

3-1-7- الدراسات المحلية:

* دراسة سليمة بوخنان: سنة 2008 □

عنوان الدراسة: التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية:

وقد أجريت الدراسة بـ "الشركة الوطنية للبتروكيميا" على عينة تقدر بـ 71 عامل.

أهداف الدراسة: تهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة على:

1- محاولة الكشف عن الارتباطات الإمبريقية القائمة بين التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية. □

2- الكشف عن الأهمية التي توليها الإدارة لتنمية قدرات العاملين بالمؤسسة من خلال إدماجهم في الدورات التكوينية التي تنظمها. □

3- محاولة التعرف على العلاقة القائمة بين زيادة اكتساب المعارف والمهارات وارتفاع الروح المعنوية. □

منهج الدراسة والأداة المستخدمة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراسة مشكلة البحث واختبار الفرضيات بالاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

نتائج الدراسة: وقد لخصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

إن استجابة أفراد العينة بالمؤسسة الوطنية بالبتروكيميا جاءت بنسبة 95.77% على اهتمامهم الكبير للمساهمة في رفع كفاءة المؤسسة الإنتاجية، لأن الكفاءة الإنتاجية لها بعد ازدواجي، البعد الأول يتجسد من خلال المتغيرات الكمية في زيادة الإنتاج، الأرباح الإنتاجية، والمرودية، تخفيض تكاليف الإنتاج، حسن استغلال الموارد المتاحة، أما البعد الثاني فيتجسد من خلال المتغيرات الكمية والكيفية التي تنعكس على الفرد العامل، زيادة الأجور، تحسين مستوى معيشة، زيادة تقسيم الأرباح، الحصول على مكافآت، الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، الاستقرار النفسي، الانسجام مع بيئة العمل، ارتفاع الروح المعنوية، ترسيخ ثقافة الولاء للمؤسس، الحفاظ على سمعة المؤسسة والاستقرار الوظيفي.

وقد أقر المبحوثين بالمركب بنسبة مرتفعة تقدر بـ 98.59% بأن التكوين المهني عامل أساسي يساهم في تقليل حوادث العمل ورفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الإنتاج وذلك لأن تنمية قدرات الأفراد تسمح بالتوافق بين المستجدات البيئية السريعة والمتطلبات

المهنية، فالمؤسسات الإبداعية هي التي تشجع وبفاعلية تكوين وتطوير قدرات أعضائها لكي يكونوا على اطلاع وبشكل مستمر على أحداث المجريات وتوفر فرص عالية للأمن الوظيفي، بما يؤدي لعدم خوف العاملين من الطرد بسبب ارتكابهم الأخطاء، وتشجع الأفراد بأن يكونوا أبطال تغيير في مؤسساتهم، فزيادة المعارف وتعليم الأفراد يركزان العمل في جو تنافسي يشجع على الابتكار والإبداع. (سليمة بوخنان، 2008، ص5، ص245)

* دراسة مجاهدي الطاهر: سنة 2009: □

عنوان الدراسة: فعالية التدريب المهني وأثر ذلك على الأداء.

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 26 فرد (عامل) بمؤسسة النسيج

(TINDAL) المسيلة.

أهداف الدراسة: من خلال الفرضيات التي صاغها الباحث يمكن القول أن الدراسة تهدف للكشف عن التدريب المهني الفعال وأثره على الأداء من خلال مجموعة من المؤشرات وردت في الفرضيات التالية: (الطاهر مجاهدي، 2009، ص11)

1- يؤدي التدريب المهني الفعال إلى تحقيق الجودة الإنتاجية لدى العامل. □

2- يؤدي التدريب المهني الفعال إلى زيادة إنتاجية العامل. □

3- يؤدي التدريب المهني الفعال إلى المحافظة على معدات العمل من طرف العمال. □

4- يؤدي التدريب المهني الفعال إلى ترقية العامل وظيفيا. □

منهج وأداة الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بغرض اختبار فرضيات الدراسة، معتمدا على الاستبيان الذي وضعه كأداة لقياس وجمع البيانات.

نتائج الدراسة:

لقد توصلت نتائج الدراسات إلى إثبات الفرضيات السابقة، إذ أشار الباحث إلى

وجود علاقة مباشرة بين فعالية التدريب المهني وأثرها على الأداء لدى العامل من خلال:

1- التدريب المهني عامل مساهم ومحفز للعاملين. □

- 2- التدريب المهني يساهم في تحسين وزيادة نسبة الإنتاج.
- 3- التدريب المهني يساهم في ترقية العاملين وفق حاجاتها.
- 4- التدريب المهني يجعل العامل قادرا على المحافظة على سلامة المعدات وأدوات العمل.
- 5- يساهم التدريب المهني في تحسين العلاقات بين العاملين أنفسهم ومع مشرفيهم.
- 6- يساهم التدريب المهني في رفع الروح المعنوية للعاملين.
- (مجاهدي الطاهر، 2009، ص251)

7-2- الدراسات الخاصة بحوادث العمل:

أ- الدراسات الأجنبية:

* دراسة ستيفا "1991" بإنجلترا:

عنوان الدراسة: الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الميكانيكية.

هدف الدراسة: معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم لإصابات العمل.

عينة الدراسة: دراسة حالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل

المذكورة.

نتائج الدراسة: غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين، من خلال

ارتكابهم للأخطاء في الشغل أو مراحل العمل نتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة

المهنية.

* دراسة لوسي "Lucie" 1997 السويد:

عنوان الدراسة: العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والإصابة.

أهداف الدراسة: التعرف على العلاقة بين العمر والمستوى التعليمي والإصابة فيما يتعلق

بصناعة السيارات في السويد.

عينة الدراسة: تكونت العينة من 6814 من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (16-65)

عاما.

أداة الدراسة: الاستبيان.

أهم نتائج الدراسة: تركزت الحوادث في الأعمار الصغيرة أكثر منها في الأعمار المتقدمة.

كما أن نسبة الإصابة لكبار السن الجامعيين كانت قليلة جدا وهذا بعكس التوقعات من الدراسة في مثل هذه الصناعات في حين أن نسبة الإصابة كانت مرتفعة عند صغار السن سواء أكانوا جامعيين أم غير جامعيين. (سهيلة محمد، 2010، ص774)

* دراسة روسانغلا "Rosangela" 1999، البرازيل: □

عنوان الدراسة: العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية وحوادث العمل.

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل العمر والجنس ومكان العمل وغيرها والحوادث المهنية في البرازيل.

عينة الدراسة: تكونت العينة من 764 عامل من العمال الذين سجلت لهم حوادث عمل.

أدوات الدراسة: كانت الأداة المستخدمة هي مقابلة في المنزل بالإضافة إلى استبيان موحد، وزع على أفراد العينة جميعها، واعتمدت الحوادث التي تغيب فيها الفرد عن العمل لأكثر من أسبوع.

أهم نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين العمر والتدخين والكحول والأزمات التي تمر بالفرد خلال حياته وبين إمكانية التعرض لحادثة العمل ولكن لم تجد الدراسة علاقة دالة إحصائية بين مستوى التعليم والدخل وحوادث العمل. (سهيلة محمد، 2010، ص771)

* دراسة مورج وبينامي "Mury & Benami" 2006 بألمانيا: □

عنوان الدراسة: العوامل المسببة لحوادث العمل.

هدف الدراسة: الكشف عن العوامل المسببة التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث وتكونت العينة من 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية.

أداة الدراسة: الاستبيان طبق على العينة وتم تحليل النتائج، وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث خلال حياتهم المهنية.

أهم نتائج الدراسة: تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

ب- الدراسات العربية: □

* دراسة سامية الجندي 1976 مصر: □

عنوان الدراسة: العلاقة بين إصابات العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل.

هدف الدراسة: التعرف على السمات المميزة للمستهدفين بالحوادث.

أدوات الدراسة: طبقت الباحثة اختبار كاتل لسمات الشخصية على عينة تعرضت لعدد من الحوادث، وعينة لم تتعرض لأي حادث.

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن المستهدفين للحوادث أكثر عصبية من غير المستهدفين وأكثر ميلا للتقلبات الوجدانية. (مريم، 1999، ص16)

* دراسة الباحث حسن الكاشف 1982 مصر: □

عنوان الدراسة: العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف للحوادث في الصناعة.

هدف الدراسة: الكشف عن السمات الشخصية المميزة للمستهدفين وتحديد فيما إذا كان المستهدف سيء التوافق على مختلف أبعاد التوافق.

أدوات الدراسة: استخدم خلالها برنوتر لقياس سمات الشخصية اختبار التوافق وطبقت جميعها عينة تجريبية وعينة ضابطة.

أهم نتائج الدراسة: دلت نتائج الدراسة على أن المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصبية والانطوائية والعزلة، وأكثر ميلا للخضوع للغير وأقل ثقة بالنفس. (الكاشف، 1982، ص 22)

* دراسة سهيلة محمد، 2010 سوريا: □

عنوان الدراسة: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية.

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى لعاملين في شركة مصفاة بانياس وفقا لبعض المتغيرات وهي: (الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطوات العمل، أسباب الحادث)

تكونت عينة البحث من 200 عامل، منهم 120 عاملا تعرضوا لإصابات العمل، و80 عاملا لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس.

وذلك بعد تطبيق الاختبارات الخاصة، التحقق من صدق المقياس المستخدم تم عرضه على مجموعة من المحكمين، وهو بطاقة العامل، وبعد إجراء الدراسة الاستطلاعية عليه والحصول على صدق المقياس ثم تطبيق الاختبار، وجرت المعالجة الإحصائية للنتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS للتحقق من صحة الفرضيات التي انطلق منها البحث.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين. □
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين. □
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من جهة نظر رئيس القسم، أم من جهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية. □
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين □

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعا للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة. □

خلاصة الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدريب المهني وحوادث العمل.

فدراسة هانشا وهولمان تؤكد أن للتدريب عملية ضرورية لا يمكن التخلي عنها داخل المنظمات، ويكون التدريب وفق قدرات الأفراد ولا يفوق قدراتهم، أي أن للتدريب حد لا يمكن تجاوزه وهذا ما تؤكدته دراسة السيد أبو النبل حول أثر التدريب على الأداء، واعتبر أن للتدريب أثر على الأداء، وأن زيادة فترات التدريب حتى تفوق قدرات العاملين لا تؤدي إلى مضاعفة الأداء.

أما دراسة سليمة بوخنان حول التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية فكانت نتائجها تقر بأن التكوين المهني عامل أساسي يساهم في تقليل حوادث العمل ورفع الروح المعنوية، كما أن الدراسة التي قام بها الدكتور مجاهدي الطاهر التي تناولت فعالية التدريب المهني على الأداء إذ وجد أن للتدريب الفعال أثر كبير في زيادة الأداء وتحسين نسبة الإنتاج بالنسبة للمؤسسة، وكذا رفع الروح المعنوية للعاملين، وتحسين العلاقات بين الأفراد داخل التنظيم، في حين دراسة ليرسي توصل إلى أن نسبة الحوادث في الأعمار الصغيرة أكثر منها في الأعمار الكبيرة (المتقدمة).

وعن دراسة روسانغلا حول العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية وحوادث العمل توصلت نتائج الدراسة على وجود علاقة دالة إحصائية بين العمر والتدخين والكحول والأزمات التي تمر بالفرد خلال حياته

ودراسة سامية الجندي حول العلاقة بين إصابات العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل، حيث توصلت إلى أن المستهدفين للحوادث أكثر عصبية من غير المستهدفين وأكثر ميلا للتقلبات الوجدانية.

وأخيرا دراسة **سهيلة محمد** حول حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية حيث توصلت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

من خلال ما سبق يمكن القول أن هذه الدراسات تطرقت على متغيرين أساسيين هما "التدريب المهني" و "حوادث العمل" في حين أن تناولها لمتغير التدريب كان بصورة عامة وغير مفصلة وهنا تبرز أهمية دراستنا في تناولها للتدريب المهني على ثلاث مستويات أساسية وهي: زيادة المعارف (التدريب النظري)، تنمية المهارات الأدائية (ويمثل الجانب التطبيقي والعملي في التدريب)، وأخيرا تحسين السلوكيات والاتجاهات (وهي تهتم بجانب العلاقات الإنسانية).

الفصل الثاني

طبيعة التدريب المهني

تمهيد:

أولاً : ماهية التدريب المهني.

1- نشأة التدريب وتاريخ تطوره.

2- مفهوم التدريب المهني

3- أهمية التدريب المهني و أهدافه.

4- أسس التدريب المهني ومبادئه.

5- اتجاهات التدريب المهني.

6- مجالات التدريب المهني.

7- أنواع التدريب المهني.

8- أساليب التدريب المهني.

ثانياً : خطوات إعداد برنامج تدريبي.

1- مفهوم البرنامج التدريبي.

2- تحديد الاحتياجات التدريبية.

3- تصميم البرنامج التدريبي.

4- تنفيذ البرنامج التدريبي.

5- تقييم البرنامج التدريبي.

- خلاصة الفصل.

لقد كان من الضروري الاعتبار للعنصر البشري كأحد أهم الموارد داخل التنظيم ولكونه عنصراً أساسياً تتوقف سيرورة المؤسسة على مدى جاهزيته وتأهيله العلمي والأدائي والسلوكي، فقد لجأت الكثير من المؤسسات اليوم إن لم نقل كلها- إلى الاكتشاف والبحث عن أنجح الطرق وأفضل الأساليب التي تساعد في رسم إستراتيجية مثالية من أجل استثمار حقيقي يضمن لها موارد بشرية تمتاز بالفاعلية والأداء وكل ما من شأنه أن يؤيد من كفاءة المؤسسة ويحافظ على بقائها واستمرارها.

وقد جاء في هذا الفصل كخطوة أساسية لتسليط الضوء على مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالتدريب المهني والتي تعنى بالعنصر البشري من خلال تنميته وتطويره من أجل تحقيق أهدافه الخاصة من جهة وأهداف المؤسسة وتحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها من جهة أخرى.

أولاً: ماهية التدريب المهني.

1- نشأة التدريب وتاريخ تطوره:

1-1- نشأة التدريب:

بدأ التدريب كأبي سلوك إنساني بنقطة زمنية وتطور عبر التاريخ، وقد تبنت الشعوب المختلفة خلال نموها التدريب كوسيلة لتطوير كوارها الوظيفية، بصيغ وأساليب متنوعة تتفق مع طبيعة عصرها والمهارات التي سعت إلى تحقيقها.

وكانت أمم الشرق القديم في الرافدين ومصر أول من تبني التدريب كما يبدو وكوسيلة للتدريس المباشر وتشغيل الحياة اليومية في مجالات الزراعة والاقتصاد والبناء والصناعات اليدوية والعبادات والإدارة والمسؤوليات المختلفة، فالباليون على سبيل المثال سجلوا كتابياً بشرائح "حمو رابي" استخدامهم للتدريب عن طريق التمهين حوالي (2100 ق.م)، ويظهر التمهين كصيغة تدريبية مباشرة يقوم به السيد أو صاحب الصيغة بتعلم معرفته أو مهارته الخاصة لأخر نشأ صغير في الغالب، حيث كانت الطريقة السائدة في

التدريب لدى الأمم القديمة في الشرق بدء من اليونان ومصر والرافدين وجزيرة العرب وانتهاء بالهند والصين.(الطاهر مجاهدي، 2008، ص29، 35)

1-2- تاريخ تطور التدريب:

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

أ- المرحلة الأولى: في العصور القديمة: □

أين كانت الحضارة القديمة "سومر، مصر القديمة": حيث تميزت هذه الحضارات بالاهتمام الكبير بمدى أهمية الموهبة والابتعاد الفطري والتعلم الذاتي، فالمدير حسب اعتقادهم التام ليصبح مديرا، وعليه فالتدريب يعتمد على التعليم الذاتي دون الاعتماد على خبرات الآخرين.

ولكن بمجيء الإسلام لعب القرآن دورا كبيرا في الحث على ضرورة تعلم القرآن لضرورة طلب العلم، وتميز هذا العصر بظهور الكتاتيب والمجالس وبيوت الحكمة لتعليم أصول الدين، وعليه ظهرت أولى الأساليب التدريبية والمتمثلة في أسلوب النقاش والمحادثة في تعليم الأفراد أصول الدين.

ب- المرحلة الثانية: في العصور الوسطى: □

شهدت العصور الوسطى مداخلات عديدة أبرزت أهمية التدريب وساهمت في ملامحه الرئيسية، ومن هذه المداخلات:

- التلمذة الصناعية: يعني نظام التلمذة الصناعية قيام شخص يملك المهارة والخبرة بنقل معرفته وخبرته إلى شخص آخر جديد ليصبح بدوره بعد فترة شخصا ماهرا أو مساعدا مفيدا. □

وكان يعرف هذا الأسلوب كذلك باسم "نظام الصببية" حيث كان الصبي يتعلم على يد صانع ماهر حتى يتقن الحرفة.

- **الطوائف:** حدث تطور آخر في العصور الوسطى تمثل في تكوين الطوائف ما بين القرنين الثاني عشر والخامس عشر والتي كانت تتمثل في مجتمعات (اتحادات) الأفراد ينتسابهون في المصالح أو الأعمال أو الغايات. (بهلي حسينة، 2005، ص26)

وتميز فيها أسلوب التدريب بتسارع نقل المعرفة الصناعية لطوائف تتشابه في المهنة أو الخبرة وبداية ظهور المعلمين، وعموماً يمكن اعتبار القرن الخامس عشر هو نقطة التحول الأولى في تسارع نقل المعرفة من جيل لآخر، ومن ثمة تسارع التعبير المفروض إحداثه في دنيا التدريب.

- **التدريب المهني:** في القرن التاسع عشر بدأ عصر التشريعات الاجتماعية والتي صاحبها تغيرات كبيرة في مفهوم تنظيم العمل، ومن بين تلك التغيرات الكبيرة بدأ التركيز على "التدريب الكيفي" العمال لإكسابهم مزيد من المهارات والخبرات التي تتزايد بدرجة كبيرة حتى أصبحت النقابات تدعم أي تشريع يؤدي على زيادة التعليم المهني ونظراً للنمو الكبير للتدريب والذي صاحب التوسع الصناعي الضخم قام "دوي وين كلينتون" بإنشاء نوع من مدارس التدريب المهني في نيويورك عام "1709م" ثم بدأ التدريب اليدوي في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي "1725م" وكانت معظم مدارس التدريب المهني التي انتشرت بعد عام 1725 تنظيماً. □

وفي عام "1874م" افتتحت في نيويورك بعض الفصول المسائية للتدريب المهني وفي عام "1886م" تم افتتاح عدد من مدارس التدريب اليدوي الخاصة، وكذا عدد من المعاهد العامة لذات الغرض، وذلك في عدد من الولايات المتحدة.

ج- المرحلة الثالثة: في العصر الحديث: □

من أهم ما ميز هذا العصر هو تحول المجتمعات من الزراعة إلى الصناعة، وكان كنتيجة إلزامية على أصحاب الأعمال توفير اليد العاملة المؤهلة للصناعة مما استدعى ضرورة اعتماد التدريب وهذا الأخير أصبح يتم داخل الشركة، وعرف التعليم لإتقان فنون الصناعة باستعمال أسلوب المحاكاة والمباريات، وفي أوائل القرن التاسع عشر بدأ استخدام أسلوب "تمثيل الأدوار" حوالي سنة "1910م" على يد "موري نو" في "فيينا" بالنمسا، وتقسّم هذه المرحلة إلى: (بهلي حسيبة، 2005، ص27)

- **التدريب من عام (1910-1920م):** وضعت شركة "فورد" لصناعة السيارات مفهوم خط لإنتاج السيارات في عام 1910، ومن هنا بدأت الحاجة لتدريب عامل خط الإنتاج تدريجيا خاصا. □

شكلت الحرب العالمية الأولى حافزا عظيما للتدريب -عادة ما ينمو التدريب ويزدهر مع الظروف الطارئة- ففي 12 سبتمبر 1918م أنشأ الأسطول التابع لهيئة الشحن البحري الأمريكية قسما للتدريب والتعليم.

وتبنى "آلن" أساليب جديدة للتدريب العسكري، اعتمد طريقة ذات خطوات أربعة هي (المشاهدة، الكلام والشرح، العمل فعلا، المتابعة التصحيح) وذلك لحل مشكلة الحرب العالمية الأولى.

- **التدريب في العشرينيات:** بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى اجتمعت عدة عوامل شكلت ضغطا على الشركات لتوفير مصدر ثابت ومستقر للإدارة الناجحة في المستقبل واستجابت على العديد من الكليات والجامعات لحاجة الصناعة لأفراد مؤهلين علميا في إدارة الأعمال. وازداد خلال هذه الفترة شيوع مدارس التعليم بالمراسلة وخطي التدريب رجال البيع باهتمام بالغ خلال فترة الاضطرابات التي أعقبت الحرب في العشرينيات.

- **التدريب في الثلاثينيات (سنوات الكساد العظيم):** عندما دخلت أمريكا سنوات الكساد العظيم قرر عدد كبير من رجال الإدارة العليا أنه ليست هناك أي حاجة للتدريب، وقد حطمت تلك السنوات الكثير من برامج التدريب الداخلية في منشآت الأعمال، كما قضت على نظام التلمذة الصناعية في العديد المصانع، ومن ناحية أخرى فقد حملت ظروف الفساد تأثيراً عظيماً مدعماً للتدريب، حيث ظهر برنامج ذاع صيته وانتشر في ذلك الوقت والذي تضمن تخصيص الأموال الفيدرالية للتدريب على الحروف اليدوية وذلك ازداد وعي الناس بأهمية التدريب كما ازداد وعيهم لقدراتهم في التعليم. □

وتمثلت وسائل التدريب -بشكل عام في الثلاثينيات- في استخدام السبورة والطباشير وحوامل أوراق الكتابة والجرائد مع استخدام الأفلام في أواخر الثلاثينيات، وكان تطوير جهاز عرض الأفلام (البروجيكتور) السبب الذي جعل استخدام التكنولوجيا السمعية والبصرية في حجرات الدراسة.

- **التدريب في الأربعينيات (الحرب.ع. II):** تعتبر الجمعية الوطنية لمديري تدريب رجال البيع أول جمعية لمديري التدريب في عام 1940، وبرزت في هذه المرحلة الحاجة إلى تدريب الناس في كافة التخصصات بعد التحاق بعض العمال المهرة بالقوات العسكرية وبرزت أهمية وقيمة وظيفة تدريب المشرفين من إنتاج ما يكفي المجهود الطربي بعد دخول الولايات المتحدة الأمريكية الحرب في ديسمبر 1941م، وأصبح وجود مدير التدريب ضرورة لا بد منها وشاع هذا المنصب في الهيكل الإداري، ولتحقيق ذلك الهدف كان الاتجاه المتزايد نحو استخدام أفلام التدريب وشرائط الصور وأجهزة المحاكاة والسبورات الورقية واللاصقة وشاع إنشاء معاهد تدريب المدربين بعد عام 1945م، وقبل ترك فترة الأربعينيات يجدر بنا أن نشير إلى أنه تم إنشاء الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية لتحل محل جمعية مديريةية التدريب. (بهلي حسينة، 2005، ص 29-30)

- **التدريب في الخمسينيات:** خلال سنوات الخمسينيات بدأ اهتمام المدربين بتقييم نتائج التدريب، وبدأت العديد من الشركات والمدارس الكبرى في استخدام مباريات الأعمال في تدريب مديريها كما استخدمت طريقة تمثيل الأدوار بشكل مكثف لتدريب رجال البيع ومديري الصناعة.

- **التدريب في الستينات:** زاد في الستينات وبشكل كبير استخدام المعامل التدريبية والحساسية، وكان أكثر الأساليب المستخدمة هو التدريب "المبرمج"، وزاد الاهتمام بشكل كبير باستخدام أجهزة الكمبيوتر في التدريب وتزايد الوعي بمدى ضرورة تسليح المدرب بالأساسيات اللازمة وكيفية استخدام تقدير الاحتياجات وأساليب التقييم وظهر تقييم الأداء كأحد الأساليب لتقييم التدريب، كما ازدادت الحاجة للتدريب الإداري وضرورة الاهتمام بالدافعية والتحفيز. □

- **التدريب في السبعينات:** 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 والدافعية ووظيفة طرق التدريب. وكان العمل الذي تم في مجال تقدير الاحتياجات وتحليل المهام، والتقييم يمثل حجر الأساس الذي قام عليه أسلوب: "التعلم وليد القدرات" الذي شاع استخدامه في النصف الثاني من السبعينات، والذي يهتم باكتساب المتدربين قدرات معينة ويمثل هذا الأسلوب "أسلوب مهنيًا" في تقييم وتطوير وتنفيذ التدريب، وزاد خلال فترة السبعينات الدعم الموجه لإنشاء مراكز التدريب في مختلف الدول، وعقد المؤتمر الدولي للتدريب والتنمية في "جنيف" سويسرا سنة 1972م، كما حدثت الكثير من مظاهر التقدم في تكنولوجيا التدريب كنتيجة للتحسينات في أجهزة التدريب مثل تطور أجهزة التسجيل الصوتية وتخطيط أشرطة الفيديو واستخدام الأقمار الصناعية لأغراض التدريب والتحسينات الهائلة في أجهزة الكمبيوتر واستخدام برامج الكمبيوتر لأغراض التدريب. □

- **التدريب في الثمانينات وحتى الآن:** ظهرت في أوائل الثمانينيات حركة "دوائر الجودة" وهي الحركة التي شاع استخدامها جدا بعد ذلك ازداد اهتمام إدراك المدربين لعنصر النفقات على مشاريع التدريب وبالتالي اتجه الكثيرون من مديري التدريب إلى دراسة طرق حساب العائد عن الاستثمارات التدريبية وظهرت في هذا المجال العديد من الأبحاث في مجال التدريب. □

ثم بعد ذلك سعينا إلى أن نتخيل أن وظيفة التدريب كغيرها من وظائف جهاز إدارة الموارد البشرية ستتطور نتيجة التطورات الحاصلة في العالم، وعموما فعلى مسيري العملية التدريبية في المؤسسات تحمل مسؤولية تطوير مستقبل هذه العملية. (بهلي حسينة 2005، ص31)

ومما سبق، يمكن القول أنه: قد بدأ الاهتمام الجدي بالتكوين "التدريب" أثناء الحربين العالميتين، نتيجة الحاجة إلى تدريب عدد كبير من الأفراد في ظروف غير عادية، على أسلحة متطورة ومعقدة، فقد كانت الحاجة على أخصائيين نفسانيين لتطبيق النتائج التي وصلت إليها بحوث التعلم في مجال التدريب واقتناء المهارات، إلى جانب ذلك كانت الحاجة إلى تدريب النساء والشيوخ والأطفال للعمل بالصناعات التنموية بعد التحاق العمل بالجيش، ولذلك ضرورة إعادة تدريب المسرحين بعد انتهاء الحرب.

أما في السنوات الأخيرة فقد زاد الاهتمام بالتدريب في الدول المصنعة نتيجة التغير السريع في الميدان التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة، فبعد ما كانت تقنيات الإنتاج لا تتغير إلا بعد مضي أجيال متعددة أصبحت هذه التقنيات تتغير في عصرنا أكثر من مرة في حياة الجيل الواحد. (بوفلجة غياث، ، ص2)

2. مفهوم التدريب المهني:

2-1- تعريف التدريب لغة: تدرب، يتدرب، تدربا: الرجل تمرن في الشيء وعليه وفيه تعودته. (علي بن هادية وآخرون، 1991، ص180)

التدريب: "درب" وهو الإعداد المنظم لبعض المهارات. (المنجد الأبجدي، 1968، ص239)

2-2- اصطلاحا: □

من المتفق عليه أن للتدريب أهمية كبيرة في مجال إعداد الكوادر البشرية العاملة وتأهيلهم، المؤسسة التي تريد أن تتميز عن مثيلاتها عليها أن توفر الكوادر الماهرة، وهذا لا يمكن أن يتحقق لها إلا من خلال عمليات التدريب. (خالد تيطراوي، 2013، ص2) □

فعلى الرغم من اتفاقهم بخصوص أهدافه وغاياته، إلا أن أغلب الباحثين والمنظرين في المجال الإداري والمؤسساتي اختلفوا في بناء وتحديد مفهوم موحد للتدريب، إذ أن كل باحث أو مهتم يعرفه حسب الزاوية أو مجال تخصصه لكن قبل الغوص في تلك المفاهيم تجدر الإشارة إلى أن كلمة "تكوين" هي ترجمة للكلمة الفرنسية "Formation" وسوف نستعملها كمرادف لـ"تدريب" والتي هي ترجمة للكلمة الإنجليزية "Training" والتي تستعمل في نفس المعنى. (بوفجلة غياث، 2006، ص3)

- **التدريب المهني:** هو اكتساب المتدرب المهارة أو المهارات اللازمة لممارسة عمل أو مهنة ما بكفاءة، وهو وسيلة لا غاية، نهايته رفع مستوى الأداء لا الدخل أو الارتقاء بالقدرات لا المؤهلات. (منصور بن ابراهيم عبد الله التركي، 2004، ص9)

* وعرف كذلك على انه <<عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكات جديدة يؤدي إلى تغير في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم>>. (سهيلة محمد عباس، 1999، ص107)

* وهو أيضا: <<تدرب الأفراد على مختلف مستويات السلم الوظيفي أو على مختلف الرتب المهنية لزيادة مهاراتهم السلوكية والذهنية والشخصية، ورفع قدراتهم في مجال الاستخدام الأمثل للأساليب القيمة الحديثة>>. (الطاهر مجاهدي، 2009، ص36)

* وقد عرفه "محمد كامل عويضة" بأنه: <<مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الأفراد مجموعة من المهارات التي يسعى لأداء عمل وظيفي معين>>. □
(كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص74)

* أما "عبد الجليل" فقد عرفه بأنه: <<عملية تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والمهارات والخبرات وطرق الأداء والسلوك، بحيث يكون هؤلاء الأفراد أو الجماعات

قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة>>. (بلال خلف السكارنة، 2009، ص18) □

* كما يعرف بأنه: <<وسيلة إنتاج المهارات>>. (سهيل زغدود، 2008، ص21) □

* والتدريب هو: <<تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين، من ناحية مهاراتهم ومعلوماتهم ومعارفهم وآرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم، مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية>>. □

لعل هذا التعريف قد أشار بدقة إلى أهم مستويات التدريب وأبعاده الأساسية التي بدورها تمثل محور متغيرات دراستنا الحالية والمتمثلة في (تحديد المعارف، وتنمية المهارات الأدائية وتحسين الاتجاهات والسلوكيات).

3-أهمية التدريب المهني وأهدافه: □

1.3. أهمية التدريب: □

إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل، مرتبط بالضرورة بتدريب الأفراد فالتدريب يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي، والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملائمة الفرد لعمله. (هناء حافظ بدوي، بدون سنة، ص223) فالتدريب يعتبر أمراً هاماً وأساسياً من أجل تحسين كمية ونوعية العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج، ورفع الروح المعنوية وتحفيز العاملين فهو يعتبر إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسة، كما يعد التدريب مصدراً هاماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية في المؤسسة، ومن أهم مقومات بناء جهاز إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية في المؤسسة الحديثة، فالتدريب هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة. (SCHIOU LAKHDAR 1990 p293)

كما تبرز أهمية التدريب في أنه أساس كل تعليم وتطور وتنمية للعنصر البشري وتقدم المجتمع.

ويشهد التدريب بالنسبة للمؤسسة والأفراد من حيث ما يلي:

- إن الأفراد الذين يلتحقون لأول مرة يحتاجون إلى التهيئة المبدئية للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشغلونها، وبالتالي التعريف بها والتدريب عليها. (عمر وغنايم، علي الشرفاوي، 1984 ص607)

- إن الوظائف نفسها تتغير، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد ولا يمارسون مسؤولية واحدة فقط، بل ينتقلون بين عدة وظائف وعدة مسؤوليات خلال فترة عملهم، الشيء الذي يتطلب إعادة تدريبهم عند ترقيةهم وانتقالهم إلى وظائف أخرى. □

- إن التطور التكنولوجي أو الآلي تواقبه تحسينات على عمليات الإنتاج والذي أصبحت معه الإبداعية والابتكارية هي الصفة الغالبة في العمل، وأصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وهذا يتطلب تدريب العمال تبع لذلك، فكلما زادت أساليب وأدوات الإنتاج دقة وتعقيدا يتطلب ذلك مستوى أعلى من التدريب لدى العامل. □

(Bruno, Herniet, 1985, p54-56)

- يساعد في تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل وقلة المهارات التي ينجم عنها ضعف الأداء. □

- يساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة. □

كما يؤدي التكوين على تخفي نسبة حوادث العمل، فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل أن نسبة الإصابات بحوادث العمل بين العمال المتدربين أقل بكثير منها بين العمال غير المدربين، وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنشأة في معالجة عمالها وأدى ذلك على زيادة إنتاجها، وبالتالي زيادة مبيعاتها وأرباحها. كما أن التكوين يحسن خدمات المؤسسة وطريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بينها وبين عملائها. (محمد فالح صالح 2004، ص102)

كما يؤدي التكوين على تطوير وتحسين سلوكيات الأفراد لتناسب وطبيعة الأعمال التي يؤديونها وطبيعة العلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال وهذا ما يزيد من التزام العاملين وولائهم للمؤسسة ويعزز إدراكهم بأن المؤسسة مكان جيد للعمل.

(خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، 2003، ص226)

2.3. أهداف التدريب:

يعتبر التدريب مؤشرا هاما ومعيارا أساسيا من معايير القياس والحكم على مدى كفاءة وفعالية أي تنظيم، وذلك لما له من أهداف عديدة وغايات ومرامي يسعى على تحقيقها، وللتفصيل أكثر في أهداف التدريب المهني، يمكن أن نتناولها بوضوح في شقين أساسيين هما: أهداف التدريب بالنسبة للمنظمة، وأهداف بالنسبة للعاملين:

1.2.3. أهداف التدريب بالنسبة للمؤسسة:

للتدريب أهداف عديدة تستطيع المؤسسات الاستفادة منها، ومن هذه الأهداف:

- **زيادة الإنتاج:** إن زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي عادة إلى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته، حيث أن التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من أداء أعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج. □

- **الاقتصاد في الإنفاق:** للتكوين مردود أكثر من تكلفته، فاستخدام الآلة بأصول ووسائل سلمية يقلل النفقات كما يقلل من حوادث العمل. □

- **وفرة القوة الاحتياطية للمؤسسة:** حيث يشكل التكوين مصدرا مهما للطلبات الملحة التي تفوق الإمكانيات المتوافرة في سوق العمل، وبذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوة العاملة المدربة وبالأعداد التي تحتاجها. □

(يوسف حليم الطائفين وآخرون، 2006، ص278-279)

كما يمكن التفريق في أهداف التكوين ليس فقط من حيث نوع ومحتوى التكوين بل أيضا من حيث درجة وكثافة أو مستوى التدريب إلى أهداف التدريب التالية:

- التلمذة: ويتم هنا تعويض العاملين لخلفية عامة عن موضوع الدراسة والتكوين أو المهارة الواجب اكتسابها. □
- السيطرة والتفوق: على المتدرب أن يظهر بسيطرة كاملة على موضوع التكوين للدرجة التي تمكنه بأن يشرحها لغيره وأن يتعرف على العلاقات الداخلية بين أجزاء الموضوع وأن يؤديها بصورة متفوقة. □

كما يمكن أيضا التفريق في أهداف التكوين وذلك حسب المدة التي يغطيها التكوين كالآتي:

- أهداف قصيرة الأجل: وفي الغالب تغطي احتياجات تكوينية عاجلة وسريعة تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة أو لمواجهة احتياجات سريعة لبعض الأفراد أو لبعض الإدارات. □

- أهداف طويلة الأجل: وفي الغالب تغطي احتياجات تنمية وتطوير متأنية، وتعبر عن رغبة المؤسسة في النمو أو التطوير في الأفراد أو الإدارات.

(أحمد ماهر، 2006، ص338-339)

2.2.3. أهداف التدريب بالنسبة للأفراد:

كما ذكرنا سابقا فإن التكوين مهم جدا بالنسبة للطرفين المؤسسة والأفراد حيث يهدف إلى تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة ويقوم بإعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.

وعادة ما يجعل العامل المكون أكثر رضا من غير المكون، كذلك يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل، كما أن العامل الذي يتلقى تكويننا فهذا سيجعله ملما بالمهارات والتقنيات التي تزوده بالإحساس بالأمن والأهمية داخل المؤسسة

هذا ما يؤدي بالعامل إلى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله إلى القيام بالأعمال دون الاعتماد على الغير وهذا نتيجة للمعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التكوين.

(سليمة بوحنان، 2008، ص115)

1.2.2.3. تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات:

- **تنمية المعارف:** التدريب يجب أن يغطي ما يحتاج المتدرب من معلومات تساعده مباشرة في أداء وظيفته، ويحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إذا استهدفت تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم، لذا يجب مواد التدريب المفيدة للمتدربين، بحيث تمدهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب. □

- **تنمية المهارات:** يهدف إلى قيام الفرد بواجبات ومسؤوليات وظيفته بصورة أفضل، وبأقل قدر ممكن من الجهد وأهمها: □

أ- **المهارات الفنية:** المرتبطة -مثلا- بكتابة التقارير والتحليل المالي وإعداد نظم الوصف الوظيفي نحوها. □

ب- **المهارات الذهنية:** أو مهارة التصور الكلي والمتمثلة في تحديد المشكلات واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الاجتماعات والدفاع عنها والتعاون مع الزملاء والرؤساء وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية. □

ج- **المهارة الإنسانية:** المتعلقة في مراعاة اللمسة الإنسانية في الإدارة. □

(نادر أحمد أبو شيخة، 2000، ص263)

2.2.2.3. تحسين مستويات الأداء:

تسعى العملية التدريبية إلى تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة ويمكن وضع معايير لقياس مدى تقدم العاملين المتدربين خلال فترة التدريب.

4- أسس التدريب المهني ومبادئه: □

1.4. أسس التدريب المهني:

هناك عدد من الأسس والدعامات الأساسية التي ينبغي مراعاتها عند ممارسة النشاط التدريبي بالمؤسسة، وذلك حتى تتحقق فعالية التدريب، ويحقق النتائج المستهدفة منه، ومن أهم هذه الأسس ما يلي:

1.1.4. التدريب نشاط ضروري مستمر، وليس كماليا ولفترة معينة:

والقصد هنا ليس أمرا كماليا تلجأ إليه الإدارة وتتصرف عنه لاختيارها، ولكن التدريب نشاط ضروري لجميع العاملين في المؤسسة، والتدريب يمثل نشاطا رئيسيا ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدار الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد يقع مرة ويتجاوز بسرعة بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد. لذا فإن إدارة الموارد البشرية لا تقوم بمفردها بتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية ولكنها مسؤولة مشتركة ومجهود تعاوني بين إدارة الموارد البشرية والإدارة الأخرى للمؤسسة. (صلاح الدين عبد الباقي، 2001، ص189-190)

1.4.2 نظام متكامل:

والمقصود هنا هو أن التدريب نظام متكامل من ناحيتين، فهو أولا نظام متكامل في مدخلاته وأنظمتها ومخرجاته، كما أنه من الناحية الأخرى متكامل، بمعنى أنه يتكامل مع الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية بل يتكامل مع الأنظمة الإدارية الأخرى التنظيمية والمالية والإنتاجية التسويقية، التي تهدف للنهوض بالمؤسسة.

فالتدريب وحده لن يأتي بمعجزة حل جهاز إداري متهاك إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار أن تتكامل الجهود المبذولة في العملية التدريبية مع جهودات أخرى لإصلاح الأوضاع التنظيمية والإدارية والمالية والتسويقية. (أمين ساعاتي، 1988، ص83-83)

ولتحقق المؤسسة فعاليتها فإنها مطالبة بان تجعل التدريب جزءا متكاملًا مع أنشطتها الأخرى.

3.1.4. التدريب نشاط متغير ومتجدد:

تشير هذه النقطة إلى حقيقة أساسية لا يجب أن تتغافل عنها إدارة التدريب وهي أن التدريب يتعامل مع متغيرات، ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد بسبب:

- التغير الحاصل للمتدرب في عاداته وسلوكه وكذا في مهارته ورغباته.
 - التغير في الوظائف التي يشغلها المتدربون لتواجه متطلبات التغير في الظروف الاقتصادية وفي تقنيات العمل ومستحدثاته. □
 - التغير الحاصل في نظم وسياسات المؤسسة وتعديل أهدافها واستراتيجياتها. □
- (علي السلمي، ص 357-358)

التدريب نشاط إداري وفني:

فالتدريب باعتباره عمل إداري ينبغي أن تتوفر فيه مقومات العمل الإداري الكفاء ومنها وضع أهداف والسياسات، إعداد الخطط والبرامج، وتوافر الموارد البشرية وأخيرا توافر الرقابة المستمرة.

كذلك يعتبر التدريب عمل فني يحتاج إلى خبرات متخصصة وأهمها خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التدريبية، وإعداد المناهج والمواد العلمية، وأيضا الخبرة في تنفيذ البرامج التدريبية ومتابعتها وتقييمها. (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، ص 217)

2.1.4. التدريب له مقوماته الإدارية والتنظيمية: □

يستند التدريب إلى مقومات إدارية وتنظيمية منها:

- وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة. □
- توافر الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة للأداء السليم للعمل. □

- توافر القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم الموظف على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء العمل. □
- توافر الإطار التنظيمي الصحيح لكي يستند إليه التدريب، والأساس هنا أن التدريب لا يكفي لتصحيح عيوب وأخطاء التنظيم. □
- توافر نظام سليم لقياس أداء العاملين وتقييم كفاءتهم حتى يمكن استنتاج الاحتياجات التدريبية بدقة وموضوعية. □
- توافر نظام للحوافز المادية والمعنوية، يربط بين المتقدم الوظيفي والمزايا وأشكال التقدير المادي والمعنوي التي يحصل عليها العامل من ناحية، وبين أدائه الوظيفي من ناحية أخرى. (هناك حافظ بدوي، بدون سنة، ص223-224)

2.4. مبادئ التدريب:

توصلت البحوث والدراسات الموسعة حول التدريب إلى مجموعة من المبادئ التي تصلح كمعايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة وتغيير الاتجاه بما يتماشى ومصصلحة المؤسسة ومن أهم هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

1.2.4. التكرار:

التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، إما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها، وعلى شخصية المتدرب وعلى الطرق المستخدمة في التدريب ولقد وجد أن التدريب المتقطع أي الذي يتم على فترات تتخللها فترات راحة يعد أكثر فاعلية من التدريب المستمر، فالتكرار الموزع أفضل من التكرار المركز ويساعد على الحفظ. (أحمد ماهر، بدون سنة، ص584)

2.2.4. الإرشاد والتوجيه نحو العمل الأفضل:

إن التعلم المقترن بالإرشاد أفضل بكثير من التعلم بدونه، بل إن الرغبة في التعلم قد لا تؤدي إلى الغرض المنشود منها دون إرشاده. (عبد الله محمد أسعد وليلى إبراهيم العريان ص152)

إن الإرشاد يساعد المتدرب على سرعة التعلم ودقته، فالتدريب المقترن بالإرشاد أفضل بكثير من التدريب بدونه، فإرشاد المتعلم على الطريق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهد في إزالة العادات الحركية الخاطئة، كما تكمن أهمية الإرشاد والتوجيه في إحاطة العامل بأخطائه أي معرفته بنتائج جهده وتساخده على حسن التعلم والنجاح. (أحمد ماهر، بدون سنة، ص80)

3.2.4. ضرورة خلق الدوافع والحافز لدى المتدرب:

كلما كان الدافع قويا لدى المتدرب كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتدرب يجب أن يرتبط المتدرب بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل كلما تتوقف فاعلية برامج التدريب على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التدريب بجدية ويرتبط نظام التدريب بنظام الثواب والعقاب وبالتالي فغن نجاح المتدرب في البرنامج يؤدي إلى مكافأته، إما تقصيره فيؤدي إلى العقاب المادي أو المعنوي. (عبد الغفار حنفي ، ص554)

4.2.4. الطريقة الكلية أو الجزئية في التعلم:

الطريقة الكلية هي التي تقتضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي تقضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان الأفضل تعلم على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن المفيد أن يعطى مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة ومتكاملة.

5.2.4. مراعاة الفروق الفردية:

إن الاختلاف بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد (صلاح الشنواني، 1987، ص153)

5. اتجاهات التدريب المهني: □

إن للتدريب ثلاث اتجاهات رئيسة هي:

1.5. اتجاه نظري: يستهدف اكتساب الفرد معلومات وخبرات جديدة أو تنمية المعلومات والخبرات القديمة لديه.

2.5. اتجاه عملي: يرمي إلى تعليم الفرد مهارات جديدة أو طرق عمل حديثة تكون أكثر فاعلية وإنتاجية تؤدي إلى الارتفاع بمعدلات أداء الفرد في عمله وإتقانه بأكبر درجة ممكنة.

3.5. اتجاه نفسي وسلوكي: يرمي إلى تطوير سلوك الفرد والعمل على تنمية الجوانب الإيجابية في السلوك والتي تتصل بعادات العمل، بحيث يتم التخلص من العادات غير جيدة، وإحلال عادات تتماشى مع الآداب العامة بالمجتمع، وتنمي من قدرة المختص الاجتماعي على التعامل مع الأحداث بفاعلية أكبر.

ومن الشروط التي تجب توافرها في التدريب كي يصبح فعالاً هي:

- أن يكون من التدريب تلبية الاحتياجات التنظيمية المحددة.
- أن يكون هناك دافع للتعليم والنمو لدى المتدرب والجهة التي يعمل بها.
- أن يرسم برنامج تدريبي وينفذ من قبل مدربين أكفاء يستخدمون الأساليب التي تناسب الاحتياجات التدريبية.

وفي إطار ما سبق لا يعتبر التدريب هدفا في حد ذاته، وإنما عبارة عن وسيلة تمكن الفرد من تحقيق أهداف المنظمة، وتساعد على ممارسة عمل معين واستغلال ما تحصل عليه من تعليم من أجل تحقيق أعراض الحياة العملية والاستمرار والتقدم فيها. وتتضح أهمية التدريب من الحقيقة الواقعة، إذ ليس حصول الفرد على الشهادة هم الهدف النهائي، ثم إن المؤهل التعليمي الذي يتحصل عليه الفرد قد لا يتلائم مع متطلبات العمل الفعلية، لأن ظروف العمل تحتاج بصورة مستمرة إلى زيادة المعرفة لذا تصبح أما ضرورة ملحة لتدريب الأفراد غير مؤهلين لرفع مستواهم.

(طاهر مجاهدي، 2005، ص45-46)

6. مجالات التدريب: □

تتسع دائرة التدريب المهني وتتعدد مجالاته بتعدد واختلاف أنواعه وأساليبه وحتى أغراضه وأهدافه ومن بين مجالات التدريب المهني نذكر:

1.6. تدريب العاملين الجدد.

قد يبدو للفرد الجديد العمل مشوبا بشيء من الغرابة والرهبة في بداية الأمر وهذا ما يدعو إلى اتخاذ إجراءات تكفل استقبال العاملين الجدد وتوجيههم توجيهها يجعلهم يشعرون بالطمأنينة وبداخلهم الإحساس بأنهم ملحقون بإدارة يتوقف نجاحها وحسن سيرها في المستقبل على مقدار ما يقومون به من جهد وما يؤدون من خدمات، ومنه كان التدريب ضروريا للفرد الجديد بهدف زيادة قدرته الإنتاجية.

2.6 □ تدريب العاملين القائمين بالعمل:

إن جانب تدريب العاملين الجدد هناك تدريب العاملين القائمين بالعمل إذ هم الذين يسيرون دفعة العمل وعليهم يتوقف نجاح أو فشل التنظيم في تأدية رسالته، إن قيام الفرد بأداء عمل ما لمدة طويلة، لا يعني أنه يؤدي هذا العمل بأفضل طريقة، وقد يرجع الفشل في الوصول إلى مستوى عال من الأداء إلى عدة أسباب لا يمكن علاجها إلا بالتدريب وقد

يلزم تدريب العاملين القائمين بالعمل، نتيجة التطور الفني والتكنولوجي الذي يطرأ على الأعمال مما يتطلب تدريباً متواصلاً لمواكبة هذا التطور.

3.6. تدريب بغرض الترقيع:

إذ عند ترقيع العاملين أو ترقيتهم إلى مراتب عليا، لا بد من أن نفسخ لهم الفرص لزيادة مهاراتهم ومعارفهم خاصة تلك التي تتطلبها المستويات الجديدة وطبيعة العمل الجديد الموكل لهم.

4.6. تدريب المدربين:

حيث لا يحتاج التدريب إلى طبقة من القادة والمدربين لتخطيط برامجهم والقيام بتنفيذها ونقل المعرفة والمهارة إلى المتدربين، ولهذا فإن تدريب هؤلاء المدربين على تلك المهام يمثل أحد مجالات التدريب. (مهدي حسن زويلف، 1998، ص160)

7. أنواع التدريب المهني:

تتعدد أنواع التدريب المهني، وتختلف بحسب اختلاف نظرة الباحثين والمؤطرين وبتعدد توجهاتهم ويمكن تقسيم التدريب إلى أنواع، نصف كالاتي:

- * التدريب من حيث الأهداف. □
- * التدريب من حيث المكان. □
- * التدريب من حيث التوقيت. □
- * التدريب من حيث الاحتياجات التدريبية. □
- * التدريب من حيث عدد المتدربين المشاركين فيه. □
- * التدريب حسب الخدمة. □
- * التدريب حسب المستويات الوظيفية. □

1.7. التدريب من حيث الأهداف:

يصنف التدريب من حيث الأهداف إلى ما يلي:

- التزويد بالمعلومات: أي زيادة قدرة الموظف على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله، ومواجهة المشكلات والتغلب عليها. □
- التدريب على المهارات: وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الموظف عن طريق اكتسابه المهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في ميدان عمله أو تطويرها بصورة مستمرة. □
- تكوين الاتجاهات: بتمية الاتجاهات السليمة للموظف نحو تقديره لقيمة عمله، وخصميته والآثار الاجتماعية المتصلة به والمرتبطة عليه. □
- التدريب للترقية: وذلك عن طريق إعداد الموظف إعدادا جيدا لممارسة المهام التي يتطلبها العمل الجديد باكتسابه المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص39)

وأضاف حلمي (1994) إلى ما سبق تدريبا آخر هو التدريب الإنعاشي أو الإخباري، والذي يهدف إلى تطوير معلومات العاملين عن موضوع معين وإحاطتهم بكل جديد في ميدان الوظيفة الإدارية والأساليب الحديثة فيها والتطبيقات الإدارية المتنوعة في مجال العمل وهذا النوع من التدريب إن لم يكن مشابها لتدريب تزويد المعلومات فهو لا شك نوع من أنواعه. (عمر حلمي، 1994، ص111)

2.7. التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب:

- التدريب داخل المنظمة: ويكون بشكل جماعي أو فردي، حيث يتم إجراؤه داخل المنظمة، وقد تتولاه إدارة التدريب في المنظمة أو ذوي الخبرة والاختصاص، أو الرؤساء، ويتميز هذا النوع بقلة التكلفة، بالإضافة إلى خضوعه لتوجيه ورقابة الإدارة، إلا أن كونه يتم داخل المنظمة قد يحد من إمكانية الاستفادة من الخبرات أو الأفكار أو الأساليب المتوفرة بشكل أكبر في التدريب خارج المنظمة.
- التدريب خارج المنظمة: ويعني هذا النوع التحاق الموظف ببرنامج أو دورة تدريبية يتم عقدها خارج المنظمة التي يعمل بها داخل البلد أو خارجه، ويتميز هذا النوع بإمكانية

الاستفادة من تجارب وخبرات الآخرين، إلا أن المنظمة التي يعمل بها المتدربون قد لا تستطيع القيام بأي دور رقابي للتأكد من فعالية التدريب أثناء إجرائه. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص40)

3.7. التدريب من حيث التوقيت:

هذا النوع من التدريب يقسم إلى:

- تدريب قبل الخدمة: □

وهو التدريب الذي يتم لتأهيل الأفراد في بداية فترة إعدادهم للمهنة التي يسعون إليها.

- التدريب أثناء الخدمة:

وهو التدريب الذي يتم للعاملين في أثناء تأديتهم لأعمالهم، وهناك من ذكر هذا

النوع بالصيغة الآتية:

- التدريب الإعدادي: (قبل الخدمة) □

حيث ينفذ هذا النوع من التدريب الإعداد المتدربين لممارسة عمل معين، وبالتالي فإن تصميم البرنامج الإعدادي يستند إلى متطلبات هذا العمل المطلوب توافرها في الموظف من قدرات ومهارات وسلوكيات. وبالتالي فإن المتدرب في هذا النوع من التدريب إما أن يكون جديداً على العمل بصفة عامة، كخريج الجامعة الذي لم يدخل ميدان العمل من قبل، أو أن يكون منتقلاً من عمل سابق لعمل جديد ليس لديه خبرة فيه مما يستدعي تدريبه على أدائه.

- التدريب أثناء الخدمة: □

وهو التدريب الذي ينفذ للموظفين على رأس العمل بهدف تحسين مهاراتهم وتطوير أدائهم.

- التدريب قبل الخدمة أو التعيين: □

يتم هذا النوع من التدريب إيجاد نوع من الملائمة بين الفرد والبيئة الجديدة التي سيعمل فيها.

وقد تم هذا التدريب ضمن فترات طويلة تمتد لمدة سنة أو سنتين أو حتى أكثر وقد يكون لفترات قصيرة نسبيا لا تتجاوز عدة بضعة شهور. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني 2008، ص40)

- التدريب بعد التعيين مباشرة: □

ويشمل كل أنواع التدريب التي تتم بعد التعيين في الخدمة مباشرة، بعدا من التدريب أثناء فترة التجريب أو بعدها بقليل، ويهدف هذا النوع من التدريب إلى التعريف بالمنظمة والأعمال والتي يجب مزاولتها، ويمكن أن يوصف بأنه عملية التلاؤم بين الموظف من جهة وبين المهنة أو الوظيفة من جهة أخرى، والواقع أن لهذا النوع من التدريب أثرا كبيرا ما تشكل انطباعات الموظف وتصوراتة عن عالمه الجديد، ويأخذ هذا النوع من التدريب عدة أشكال هي:

* برنامج توجيه الموظفين الجدد: □

وفيه يعطى للموظفين الجدد معلومات أساسية عن نظام لمنظمة، وواجبات وحقوق الموظف والسلوك الوظيفي، ومعلومات عن الأنظمة والقوانين التي تحكم العمل في المنظمات المعنية.

* التدريب الأساسي: □

وفيه يعطى الموظف الجديد معارف ضرورية ومعلومات أساسية تتصل بطبيعة العمل الذي يشغله.

* التدريب التمهيدي: □

وهو نوع من التدريب الذي يتلقاه الموظف في بداية تعيينه، ويهدف إلى جني كل مزايا التدريب أثناء العمل مع تلاقي مساوئ هذا النوع من التدريب حيث يمثل هذا النوع من أنواع التدريب محاكاة للعملية الإنتاجية أو التنفيذية المراد إنجازها لأي

متطلبات أو ضغوطات كالتالي يخضع لها أثناء الممارسة الفعلية للوظيفة، ومن ثم لا يكون مسؤولاً عن الأخطاء التي قد يرتكبها أثناء التدريب.

* **التدريب أثناء العمل:**

ويشمل كل أشكال التدريب التي يخضع لها الموظفون بعد تثبتهم في الخدمة وحتى انتهاء خدماتهم لأي سبب من الأسباب، ويهدف هذا التدريب إلى تنمية العاملين وتطويرهم بما يتفق مع التغيرات التي تحدث في طبيعة الوظائف أو أساليبها أو أدواتها، وبما يتفق مع خطة المسار الوظيفي لهم، ويأخذ هذا التدريب عدة أشكال هي:

- **التدريب لرفع المستوى:**

يهدف هذا التدريب إلى تنمية مستوى معارف ومهارة الموظفين عن طريق التحاقهم ببرامج تدريبية يتم التركيز فيها عن تعريف الموظفين بالأساليب المستحدثة وطرق استخدامها ومتابعة التطورات التقنية المتجددة وسبل توظيفها.

(أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص42-43)

- **التدريب التنشيطي:**

ويهدف إلى إنعاش وتنمية المعارف والمهارات التي قد تكون نسيت جزئياً بسبب طول المدة أو عدم الاستخدام المستمر، أو غير ذلك من الأسباب التي تؤدي إلى تآكل المعلومات أو المهارات.

- **التدريب التخلي (التبادلي):**

ويطلق عليه في بريطانيا اسم التعليم التعاوني أو نظام الساندويتش (الشطيرة) وفيه يمضي الموظف فترة من الدراسة، يعقبها فترة من التطبيق العملي في المكان الذي يزاول فيه العمل، ثم يعود للدراسة لفترة أخرى، يعود بعدها للتطبيق العملي في موقع العمل نفه وهكذا إلى أن يتقن المهارات، ويحقق الأهداف المنشودة.

- برامج إعادة التدريب: □

وتهدف إلى تزويد الموظفين بمعلومات ومهارات ضرورية لأداء أعمال تختلف عن العمل الأصلي الذي يقومون به، وغالبا ما يتم هذا النوع من التدريب بأسلوب التدريب السريع، أو التدريب لأغراض الإثراء الوظيفي أو التدوير الوظيفي.

4.7. التدريب من حيث الاحتياجات التدريبية:

يرجع بعض الباحثين أسباب اختلاف الآراء حول تقسيم أنواع التدريب هو اختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للموظف والمنظمة والدولة وأنه حتى بالنسبة للموظف نفسه تختلف من موظف لآخر وكذلك المنظمة نظرا لاختلاف أهداف المنظمة الخدمية أو الإنتاجية ونوع الخدمة والإنتاج وعلى ضوء ذلك قسم التدريب إلى ما يلي:

- التدريب في ضوء احتياجات الموظفين: □

ويقسم على ثلاثة أنواع: □

1- **التدريب الذاتي:** وهو نوع من التدريب يقوم به الموظف لتطوير مهاراته، على أن

تتوفر له الظروف التي تساعده على تنمية نفسه في عمله، كتوفير نظام الحوافز. □

2- **التدريب الفردي:** وهو التدريب الذي يهدف إلى تنمية مهارة موظف يكون في حاجة

إلى توجيهه وإرشاده إلى الطريق السليم والاتجاه الناجح نحو القيام بأعباء عمله

ومسؤولياته. □

3- **التدريب الجماعي:** وهو نوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الموظفين بصورة

جماعية، ولهذا الأسلوب تأثير إيجابي على موظفي المنظمة وغيرهم ممن يشعرون

بحاجتهم إلى الانتماء حيث أن للجماعة تأثيرا قويا على أعضائها. □

- التدريب في ضوء احتياجات المنظمة: □

يقسم إلى نوعين:

1- **التدريب التخصصي:** يهدف إلى تنمية المهارات وتحسين الاتجاهات في المجال التخصصي كالتدريب الإداري والمهني. □

2- **التدريب القيادي:** وهو التدريب الموجه لمستويات الإدارة الثلاث وهي: □

- التدريب لمستوى الإشراف الأول: ويهدف إلى تنمية مهارات الموظفين في أعمال الصف الإشرافي الأول والموظفين في هذا المستوى هم من تقع عليهم مسؤولية قيادة وإدارة العمل الذي يمارسه عدد من الموظفين لا يقومون بأية أعباء إشرافية. □

وتعتمد كفاءة المنظمة بأكملها - إلى حد كبير - على مدى النجاح في الحصول على أقصى مجهود ممكن من أفراد التنظيم ولذلك فإن مستوى الإشراف الأول يحتل أهمية كبيرة في منظمة كبيرة ومعقدة وهم الذين يعتبرون في أشد الحاجة إلى التدريب أكثر من غيرهم في المنظمة.

- التدريب لمستوى الإدارة الوسطى: ويسعى هذا النوع من التدريب إلى تنمية مهارات الموظفين مباشرة فوق مستوى الإشراف الأول يصل إلى مستوى أقل مباشرة من الإدارة العليا، ولهذا المستوى أهمية كبيرة لأنه حلقة الاتصال بين القيادة العليا والمستويات الدنيا من الموظفين. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص42-43) □

- التدريب لمستوى الإدارة العليا: ويهدف إلى تنمية مهارات شاغلي الوظائف الرئيسية التي تكون من مسؤولياتها وضع الأساسيات والخطط العامة للمنظمة وتحديد أهدافها في ضوء ما تسفر عنه عمليات المتابعة والرقابة التي تعدها مستويات الإدارة الأخرى ويتمثل هذا المستوى في رؤساء المنظمات أو رؤساء الأقسام الإدارية الكبرى. □

واحتلت فكرة تدريب المستويات القيادية المركز الأول لأهميتها بالنسبة لأنواع التدريب الأخرى باعتبار أن أي تحسن يمكن تحقيقه في كفاءة وظائفه القيادة من شأنه أن يضيف تأثيراً ملموساً على وظائف المستويات الأخرى وأن من شأنه أن يساعد على تأمين العدد الكافي من الإداريين في المستويات العليا الذين يستطيعون أن يسهموا في تدريب

المستويات الدنيا، ويرجع السبب في ذلك إلى النقص في الإداريين - خاصة في الدول النامية - حيث تنقص الإداريين المهارات الإدارية بالإضافة إلى النقص في عدد المستويات مقارنة بالأعداد الهائلة في المستويات الأخرى.

- التدريب في ضوء احتياجات الدولة:

ويقسم إلى نوعين:

- 1- **التدريب الداخلي** : ويسعى هذا النوع من التدريب إلى تنمية الموظفين فرديا أو جماعيا في داخل الدولة وبالمراكز التدريبية المتخصصة أو المنظمات. □
- 2- **التدريب الخارجي**: ويهدف إلى تنمية الموظفين أفرادا أو جماعات خارج الدولة وخاصة الدول النامية التي في حاجة ملحة إلى مساعدة الدول المتقدمة في تدريب الموظفين فيها لافتقارها إلى التجارب والخبرات المتاحة للدول المتقدمة، الأمر الذي تضطر معه الدول النامية إلى إرسال موظفيها للتدريب في الخارج بأنواعه المختلفة كالتدريب المهني أو التخصصي أو الأكاديمي أو التطويري. □

- التدريب في ضوء احتياجات العمل: □

ويقسم إلى ثلاث أنواع:

- * التدريب السابق: هو ذلك النوع الذي تتغلب عليه الصفة النظرية ويطلق عليه التدريب خلال مراحل الدراسة الأكاديمية وما تقدمه. □
- دور الخريجين قبل التحاقهم بأعمالهم في الحياة العملية، ويمهد للتدريب الذي يقدم بعد الالتحاق بالخدمة أو العمل. □ أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص45)
- * التدريب التوجيهي: هدف هذا التدريب تعليم الموظف عمله ومهامه المسندة له وظروف عمله واتصالاته، ويطلق عليه التدريب الإرشادي أو الابتدائي، وفي هذا النوع من التدريب ينتقل الموظف بين عدة أقسام في المنظمة خلال وجوده تحت التجربة حتى يتعلم ويعرف الكثير من واجباته في المنظمة. □

* التدريب أثناء العمل. □

5.7. التدريب من حيث عدد المتدربين المشاركين فيه:

ويقسم هذا النوع من التدريب إلى فرعين هما:

* **التدريب الفردي:** ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على موظفين معينين بحيث يتم تناول كل موظف على حدة وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة من أجل تكيف الموظف مع المناخ العام للمنظمة، ولتعريفه بمهام وظيفته وبغير ذلك من الأساسيات، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أريد تطوير معارف ومهارات أحد الموظفين على أساليب جديدة أو أداة جديدة وقد يحدث ذلك عندما يتم بعث بعض الموظفين في صورة فردية للمشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة سواء كانت داخل الدولة أو خارجها. □

ومن مزايا هذا التدريب أن يمكن المنظمة من التعامل المباشر مع الاحتياجات التدريبية للموظفين باعتبار أن الاحتياجات بطبيعتها فردية.

* **التدريب الجماعي:** ويكون ذلك بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معا في إنجاز مهام محددة، ويكون المطلوب تدريب موظفيها على هذه المهام، أو بالنسبة للموظفين الذين تبين دراسات الاحتياجات التدريبية وجود قواسم مشتركة بينهم في هذه الناحية فتعمل إدارات التدريب على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية وإخضاعهم معا لبرامج تنسجم مع هذه الاحتياجات. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص48) □

3. أساليب التدريب المهني: □

عرف "Potts" (1998م) أساليب التدريب بأنها: "التفاعل بين موضوع التدريب والطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعية، والتي غالبا ما تتأثر بأسلوب تعليم المدرب". (Potts Micheal, 1998)

وتتعدد هذه الأساليب وتتنوع في هذا العصر، فمنها ما يتطلب أدنى توجيه من المدرب، ومنها ما يعتمد كلية على مهارات وقدرات المتدرب الشخصية ولا يتطلب أي تدخل من المدرب.

كما أن هناك اختلافا في مسميات هذه الأساليب، فمنهم من سماها التدريب إداري كتمثيل الأدوار والزيارات الميدانية وأساليب عمل المحاكاة وحل المشكلات والتطبيقات العملية، ومنها ما يسمى بأساليب التدريب العملي كالتدريب الميداني والتعليم المبرمج والمحاكاة، وأخرى تعد أن جميع أساليب التدريب التي لا تستخدم التقنية المتقدمة كالمحاضرة والأدوات المساندة فيها أجهزة العرض الروية والفيديو الاعتيادي والأفلام، ودراسة الحالة والألعاب التعليمية وتبادل الأدوار ونماذج الأداء ودوائر وفرق التعلم، لا تخرج عن كونها أساليب تقليدية وأن التدريب باستخدام الوسائط المتعددة والتدريب الشبكة العنكبوتية والتدريب عن بعد والتدريب الافتراضي كلها أساليب تدريبية حديثة.

ولعل المفاضلة بين أسلوب تدريب وآخر، تتركز على اعتبارات وعوامل عديدة يجب مراعاتها قبل عملية اختيار الأسلوب التدريبي الملائم، ومن أهم هذه الاعتبارات:

- مدى ملائمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية والموظفين المتدربين. □
 - طبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية والتنظيمية. □
 - إمكان توافر التسهيلات المادية للتدريب، مثل القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة لانجاز العملية التدريبية. □
 - نفقات استخدام كل وسيلة تدريبية وملائمتها مع موازنة التدريب. □
 - مدى ملائمة الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية. □
 - درجة إمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي. □
- عدد المشتركين بالبرنامج للتدريبي، فكلما كان عدد المشتركين قليلا كلما كانت الأساليب التدريبية المعتمدة على النقاش (مثل دراسة الحالات، الندوات، تمثيل الأدوار) أنسب في حين إذا كانت أعداد المشتركين كبيرة فتكون الأساليب التدريبية الإخبارية كالمحاضرة مثلا أفضل من غيرها. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص50) □

وعلى الرغم من تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في التدريب الإداري، إلا أنه من المهم ملاحظة أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها بعضاً، بل إنها من المجال الذي يمكن أن تحقق فيه أفضل النتائج، فالنجاح في اختيار الأسلوب التدريبي الملائم يمثل عاملاً هاماً من عوامل نجاح العملية التدريبية.

والجدير بالذكر أن اختيار الأسلوب التدريبي يركز أساساً على تحديد الأهداف التدريبية من جهة والهدف الذي يسعى الأسلوب التدريبي تحقيقه من جهة أخرى هناك من أفاد بأنه يمكن تقسيم الأساليب التدريبية إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: حسب طرق استخدامها، وتتضمن:

- أساليب إخبارية: وتشمل: المحاضرة، الندوات والمؤتمرات، مناقشة الحالات، أسلوب المصادقة، وغيرها. □

- أساليب مشاهدة: وتشمل: الكلمات المكتوبة، الصور، الملصقات، الصور المتحركة، الرسومات البيانية، أسلوب الإيضاح التجريبي، تمثيل الأدوار مشاهدة العمليات، الزيارات المدنية وغيرها. □

المجموعة الثانية: حسب الأهداف: وتتضمن:

- أساليب تهدف إلى زيادة معرفة ومعلومات المتدربين: وتشمل: المحاضرة، الندوات والمؤتمرات، مناقشة الحالات. □

- أساليب تدريبية تهدف على تنمية القدرات والمهارات: مثل سلة القرارات، دراسة الحالات، المباريات الإدارية، تحليل المواقف وغيرها. □

- أساليب تدريبية تهدف إلى تغيير سلوك المتدربين واتجاهاتهم مثل: تمثيل الأدوار ودراسة الحالات وتحليل المعاملات والعلاقات وأسلوب الإيضاح التجريبي والأفلام وغيرها. □

ونعرض فيما يلي بشيء من الإيجاز لبعض الأساليب التدريبية شائعة الاستخدام:

أسلوب دورية العمل تبادل الأعمال:

ويستخدم هذا الأسلوب في تدريب الموظفين في المستوى الإداري الواحد، حيث تنظم حركة تنقلات متنوعة ومؤقتة بين الوظائف بحيث يحل كل فرد مكان الآخر لفترة زمنية محددة وبذلك يكتسب الفرد خبرات جديدة من خلال مزاوله عملاً.

(محمد الصريفي، 2006، ص193)

أسلوب الإدارة المتعددة:

بموجب هذا الأسلوب يتم مشاركة الرؤساء في المستوى الإداري المباشر والأوسط في تخطيط وإدارة شؤون مشتركة مع الإدارة العليا وهذا الأسلوب يتناسب فقط مع تدريب وتنمية رجا الإدارة.

أسلوب المحاضرة:

وهنا يتم الاعتماد بشكل مباشر على المحاضر في إعداد المادة العلمية وعرضها وتفسيرها وهذا الأسلوب يمكن استخدامه في تدريب جميع العاملين على أساس انه وسيلة لنقل معلومات نظرية للمتدربين.

المؤتمرات:

ويرتبط نجاح المؤتمرات على مدى مساهمة جميع الأعضاء في المناقشات من وقائع خبراتهم وتجاربهم ولا يعتمد نجاح هذا الأسلوب على اتفاق أعضاء المؤتمر على رأي واحد وإنما يتوقف نجاحه على مدى استفادة الأعضاء من خبرات وآراء بعضهم البعض. (محمد الصريفي، 2006، ص194)

- دراسة الحالات:

وبموجب هذا الأسلوب تقدم مشكلة المتدربين ويطلب منهم دراستها وتحليلها والوصول إلى حلها وذلك بهدف زيادة القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات عن طريق التحليل المنتظم ودراسة المشكلة من جميع جوانبها.

والجدير بالذكر أن استعمال دراسة حالات يتوقف على عوامل عديدة نذكر منها:

- 1- وجود الاعتمادات اللازمة لتحقيق ذلك. □
- 2- وجود هذه الحالات وتوافر الوسائل وتأمين المراجع المكتوبة التي يتم توزيعها على المتدربين. □
- 3- وجود الوقت الكافي للتدريب والمناقشة التامة للحالة. □
- 4- المساهمة الإيجابية للمتدربين في تحصيل المعرفة أو المهارة المطلوبة. □
- 5- قدرة ومهارة المدرب في إعادة الحالات. □

تمثيل الأدوار:

ويتضمن ذلك الأسلوب خلق مواقف عملية من خلال قيام المتدرب بتمثيل شخصية معينة في موقف تمثيلي محدد كأن يطلب منه القيام بدور رجل بيع ويطلب من فرد آخر تمثيل دور مواطن يرغب في الشراء حيث تعطى له معلومات معينة على ضوءها يستصرف مع رجل البيع ثم يتم المناقشة التمثيلية وسلوك رجل البيع بين المدرب والمتدربين لتوضيح الثغرات وعادة ما يستخدم ذلك الأسلوب في مجالات التدريب على العلاقات الإنسانية ويتوقف نجاح ذلك الأسلوب على الأمور التالية:

- 1- أن تكون الحالة التمثيلية مرتبطة بالموضوع. □
- 2- أن تكون مكتوبة بلغة واضحة ومفهومة للمتدربين. □
- 3- أن تكون مختصرة لأن الوقت المخصص لقراءة دور اللاعب ينبغي أن لا يزيد عن خمس دقائق. □

تدريب الحساسية:

يقوم هذا الأسلوب على مناقشة السلوك حيث لا يوجب أي مادة تدريبية وإنما يتم تنظيم لاءات دورية بين المتدربين في أماكن خاصة ولفترة زمنية محددة يتم خلالها مناقشة وتقييم سلوك وآراء بعضهم البعض خلال الفترة الزمنية المحددة ويستخدم هذا الأسلوب في مجال التدريب على العلاقات الإنسانية مع ملاحظة ان هذا الأسلوب لا يحتاج

إلى مدرب بل هناك موجه مهمته متابعة المناقشة ومنع حدوث أي احتكاك بين المتدربين نتيجة المصارحة والصدق والإنتاج على بعضهم البعض.

أسلوب سلة القرارات:

بموجب هذا الأسلوب يتم توزيع المتدربين على مكاتب منعزلة عن بعضها البعض حيث يجب كل منهم سلة تحتوي على الوثائق والخطابات والرسائل والمذكرات والتقارير ويقوم المتدرب بمعالجة هذه المواد واتخاذ الإجراءات الضرورية لإيجاد حلول ملائمة للمشكلات المطروحة عليه حسب ظروف كالحالة وضمن الوقت المحدد لذلك ثم ترسل هذه القرارات كتغذية مرتجعة في شكل مواد كاملة للإدارة. □

□ثانيا: خطوات إعداد برنامج تدريبي:

1. مفهوم البرنامج التدريبي: □

ورد في معجم علم النفس والتربية تعريف البرنامج التدريبي كما يلي:

"هو خطة منظمة لتدريب مجموعة من الأفراد على إتقان مهارة معينة، وتتضمن الخطة أيضا التوجيهات الخاصة بتنظيم إدارة البرنامج". □

(فؤاد أبو حطب، ومحمد سيف الدين فهمي، 1984، ص83)

2. تحديد الاحتياجات التدريبية: يمثل التدريب في واقعة عملية مستورة ومتكاملة تتضمن

أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز، ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل والترابط بين أجزائه وعناصره، وأما العناصر التي يتكون من مجموعها العملية التدريبية فهي:

- عملية تحديد الاحتياجات التدريبية. □

- تحديد أنواع التدريب. □

- تصميم البرامج التدريبية. □

- تحديد الأساليب التدريبية. □

- تقويم البرامج التدريبية. □

كما أن الباحثين في مجالي الإدارة والتربية لم يتفقوا، على تحديد عدد مراحل العملية التدريبية، إذ نجدهم أحيانا يدمجون مرحلتين أو أكثر في مرحلة واحدة، وفي أحيان أخرى نجدهم يضعون كل مرحلة بشكل مستقل وأنه بعد استعراض أدبيات الإدارة يمكن التوصل إلى المراحل التالية

- الإحساس بوجود حاجة للتدريب. □
- تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها. □
- التزام الإدارة العليا بالتدريب. □
- تصميم البرنامج التدريبي وتحديد محتواه. □
- تنفيذ البرنامج التدريبي وتحديد محتواه. □
- تطبيق أثر التدريب. □
- تقييم النتائج الفعلية. □
- التعديل والانطلاق للبرامج التدريبية. □

فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة، فالآلية واحدة يمكن إتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل.

كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة، إذ أنها تمثل أهم مرحلة بالنسبة للعملية التدريبية، فكما أن الطبيب لا يستطيع أن يصف التشخيص العلاج قبل فحص المريض وتحديد نوع المرض، فإنه من الصعب تحديد الموظفين الذين يشملهم التدريب وأهداف التدريب ومحتوى البرنامج والأسلوب الذي يمكن من أقدم به التدريب، وأخيرا التقييم الموضوعي لنشاط التدريب بدون التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التدريبية، وبالتالي نصل إلى ان التدريب ليس ذا معنى وجدوى إذا لم يبين على تحديد

واضح للاحتياجات ولن يحدث التغيير المطلوب وهذا يقودنا على طرح الاسئلة الآتية:
لماذا ندرّب؟ وكيف ندرّب ومتى ندرّب وأين ندرّب وما نوع التدريب؟ وتكون الإجابة
على تلك الأسئلة من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين.

ومن ثمة فإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تجيب عن خمسة أسئلة رئيسية

هي:

- أين يقع التدريب؟

- من تجب تدريبه؟

- ما هو المحتوى التدريبي؟

- ما هي الآثار المتوقعة من وراء التدريب؟

- متى ستعكس نتائج التدريب بصورة ملموسة؟

إن تحديد الاحتياجات التدريبية ليس مجرد موضوع خاص بعملية التدريب، ولكنه
أيضا موضوع مرتبط بإدارة التدريب، وينعكس أيضا مهمة وفلسفة وإستراتيجية التدريب
وهو المدخل الصحيح والاقتصادي لإدارة وخطط وبرامج التدريب، وهو الذي يحول
التدريب إلى مفهوم النشاط الاستثماري لما سوف يكون لعائده من أثر قوي على الأداء
بصفة خاصة والإنتاج بصفة عامة.

وتكاد تكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بوضعها الحالي في العديد من
المنظمات العربية أشبه بمن يملك قطعا من الشطرنج ولا يعرف كيف يلعب بها أو على
أحسن تقدير يعرف ذلك دون ان تكون عب المقسمة ذات المربعات البيضاء والسوداء
اللازمة لتحريك هذه القطع باتجاه الهدف، والدافع وراء هذا التشبيه هو ما يلاحظ من
معوقات وعتبات في طريق اتباع الأسس العملية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

1.2. مفهوم الاحتياجات التدريبية The concept of training Needs:

إن الآراء والمفاهيم التي يطرحها الباحثون والكتاب في مجال الإدارة والتدريب عن مصطلح الاحتياجات التدريبية وتحديدها كثيرة وتأخذ في كثير من الأوقات اتجاهات متعددة قد تصل أحيانا إلى درجة التعارض فيما بينها. □

(أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص104)

حيث عرف ديوان الخدمة المدنية الأمريكي الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد المتعلقة بمهارات وخبرات وآراء وسلوكيات واتجاهات الفرد ليكون لائقا لشغل وظيفة ما وأداء الاقتصادات بكفاءة عالية".

كما تعرف الاحتياجات التدريبية: "هي مجموعة من المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد، بهدف إعداد وتهيئة وجعله محقق للأداء الذي يطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان، وذكر "توفيق" "2002" أن المقصود بتحديد الاحتياجات التدريبية هو: "تحليل مجالات عدم التوازن في الطلب على التدريب من ناحية والفرص التدريبية المعروضة من جهة أخرى". (توفيق عبد الرحمن، 2005، ص77)

وتعرف الاحتياجات التدريبية أيضا: "بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الموظف، والمتعلقة بمعلوماته وخبراته، وأدائه، وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفة أداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية".

وحدد "العزاوي" مفهوم الاحتياجات التدريبية بأنه: "ما يحتاجه الموظفون من

تدريب لتنمية شخصياتهم من:

أ- المعارف والمهارات الإدارية والفكرية. □

ب- المعارف والمهارات السلوكية. □

ج- المعارف والمهارات الفنية. □

وصف "توفيق" الاحتياجات التدريبية وحدد ملامحها من خلال أربع خصائص رئيسية هي:

- المجالات الوظيفية والتنمية التي سوف تستفيد من التدريب (موقع الاحتياج التدريبي). □
- الفوائد المرجوة تحقيقها من التدريب. □
- حجم الفجوة التدريبية: تحديد من سيتم تدريبهم وعددهم وكم عدد المرات أو الأسابيع التدريبية التي سيتم تدريبهم من خلالها. □
- الإطار الزمني لمردود التدريب. □

وصور بعض الكتاب والباحثون الاحتياجات التدريبية من زاوية أكثر شمولاً وتكاملاً فاعتبرها أهدافاً للتدريب تسعى المنظمة على تحقيقها في سبل تحقيق أهداف أكبر للمنظمة يمكن التعبير عنها دائماً بمعايير سلوكية واقتصادية.

ومن الكتاب من عرض الاحتياجات التدريبية على شكل معادلة حسابية كما يلي:

الاحتياجات التدريبية = إجمالي عدد الموظفين - عدد الموظفين غير المحتاجين

للتدريب.

وهناك من مثل الاحتياجات التدريبية بالنقص الحاصل الذي ينتج عن المعادلة

التالية:

الاحتياج التدريبي = احتياجات إنجاز العمل - الأداء الفعلي لشاغلي الوظيفة.

ومن الخبراء في تنمية الموارد البشرية، من قدم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على شكل مصفوفة للموقف الإداري لتحديد الاحتياجات التدريبية تقوم على محورين رئيسيين:

- محور الأداء. □

- محور الإمكانيات والفرص التدريبية. (أحمد بن عطالله حمدان الجهني، 2008، ص111)

2.2. أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية: قرر توفيق (2006) في معرض حديثه عن منهجية "منهج توفيق" لتحديد الاحتياجات التدريبية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية بهدف إلى سد الفجوة في الأداء الحالي لشاغل الوظيفة من خلال برامج أو أنشطة تدريبية - فردية أو جماعية- لتزويده ب:

- معارف عن الوظيفة □ Knowledge □.

- مهارات لكيفية أدائها □ Skills □.

- اتجاهات تحقق له النجاح في الأداء □ Attittudes □.

ويساهم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية إلى التصميم المناسب للبرنامج التدريبي، حيث يمكن إعداد المنهج المناسب لمعالجة القصور في الأداء إذ لا يمكن الوصول إلى أهداف محددة ودقيقة للتدريب إلا من خلال توفر احتياجات واقعية ودقيقة أيضا، ويساهم ذلك بدوره في اختيار المحتوى المناسب من حيث الحجم والنوعية والعمق التخصصي، ويساعد تحديد الاحتياجات التدريبية المدربين في التعرف على المواد العلمية وامواد الأخرى اللازمة للبرنامج التدريبي وبالتالي إمكاني تحديد تكلفة التدريب.

(توفيق عبد الرحمان، 2006، ص224)

3.2. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك حقيقة ثابتة يسلم بها معظم الباحثين والممارسين في مجال التدريب، مفادها أن فاعلية التخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية يعتمد أساسا على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.

إذ يترتب على ذلك تقرير المطلوب من التدريب ومن يحتاج إليه، ومستوى الاداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محدد أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين، كما يترتب عليها أيضا تقرير أهداف البرامج التدريبية بدقة ومعرفة الكفايات والمهارات المطلوب اكتسابها.

وقد أورد بعض الباحثين عدة اعتبارات تؤكد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

- إن تخطيط التدريب على أساس واقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية تتيح الفرصة العادلة لتقدم للموظفين زيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم. □
 - حيث يعطي ضوءا كاشفا عن مستوى الموظفين المطلوب تدريبهم وعددهم ومجالات تدريبهم. □
 - يوصل إلى قرارات فعالة وسليمة وباتجاه التخطيط والتصميم، ويوصل إلى معلومات صحيحة عن واقع العمل ومشكلاته. □
 - تؤدي عملية تحديد الاحتياجات التدريبية إلى تخفيض النفقات والتقليل من الهدر. □
- (عادل محمد زايد، 2003، ص284)

4.2. وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية:

- اتفق العديد من المهتمين بالتدريب والتنمية الإدارية على وجود ثلاث طرق رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي:
- تحليل التنظيم □
 - تحليل الوظيفة/العمليات □
 - تحليل الموظف. □
- وهذه الطرق التقليدية تعبر عن مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية وفيما يلي صنعت كل طريقة من هذه الطرق بالتفصيل:

1.4.2. تحليل النظم: Organisation Analoyis

- ويراد بتحليل التنظيم دراسة المنظمة من عدة أوجه، مثل أهداف المنظمة وسياساتها، وتنظيمها، ونشاطها والعلاقات القائمة بين أجزائها، وكذلك تركيب القوى العاملة ومعدلات الكفاءة والأساليب الإجراءات المعدلة والمناخ التنظيمي السائد.
- ويسعى تحليل التنظيم على تشخيص مواطن القوة والضعف في التنظيم وتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب ومن ثم تصميم برامج التدريب المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفاعلية في أداء المنظمة.

ويحوي تحليل التنظيم عدة أوجه تتمثل أهمها في النقاط الآتية:

1.1.4.2. تحليل أهداف المنظمة:

إن معرفة أهداف المنظمة بدقة ووضوح، ومدى قبول أو عدم قبول موظفي التنظيم لهذه الأهداف يمكننا من مواجهة احتياجات ومتطلبات المنظمة التدريبية، ورسم الطريق وتطوير المواد وتصميم البرامج التدريبية واختيار الأساليب التدريبية الملائمة وتقويم النتائج.

2.1.4.2. تحليل الخريطة التنظيمية للمنظمة:

تعتبر الخريطة التنظيمية عن هيكل المنظمة وتبين الوحدات الإدارية والوظائف التي تتكون منها تلك الوحدات، وتوضح خطوط السلطة والمسؤولية في المنظمة وعدد المستويات الإدارية، والعلاقات بين مختلف الإدارات والأقسام ويقوم مخطط التدريب بتحليل الخريطة التنظيمية للمنظمة بتحديد نقاط الضعف والخلل في التنظيم التي يمكن علاجها من خلال التدريب.

3.1.4.2. تحليل المقومات النظامية:

وتتضمن هذه العملية دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراءات والتعليمات التي تقرها المنظمة بهدف تسيير العمل وتوجيه الموظفين، والغاية من هذا التحليل الوقوف على درجة وضوح وشمول ومعرفة موظفي المنظمة لهذه السياسات والتزامهم بها.

4.1.2.4. دراسة تركيب القوى العاملة:

المنطلق الأساسي وراء هذه الدراسة لتركيب القوى العاملة في المنظمة، إن مخطط التدريب يستهدف عادة سد الثغرات التي يعاني منها تركيب القوة العاملة بحيث يتم التوافق بينه وبين متطلبات العمل بالتنظيم، وفي هذه الدراسة يقوم مخطط التدريب بفحص

المعلومات المتعلقة بتركيب القائم للقوة العاملة في المنظمة من حيث العدد والجنس والتعليم والتدريب والخبرة ونوع الوظائف.

5.1.2.4. تحليل معدلات الكفاءة:

ويراد بالكفاءة: "أداء الأعمال بشكل صحيح".

وفي هذه الخطوة يقوم المخطط للتدريب بدراسة مجموعة المؤشرات التي تدل على الإنتاج، والأداء للموظفين، والتشغيل والتكاليف...إلخ، وما إلى غير ذلك من المؤشرات التي تدل على كفاءة التشغيل ونواحي الإسراف أو زيادة التكاليف ومواطن ضعف الإنتاجية.

6.1.2.4. تحليل المناخ التنظيمي:

□ □ □ □ يلعب المناخ التنظيمي داخل العمل اتجاهات الموظفين دورا هاما في تحديد الاحتياجات التدريبية وهناك عدة طرق يمكن للباحث أن يتبعها لتحليل المناخ التنظيمي منها: الملاحظة الفعلية لسلوك الموظفين، إجراء المقابلات معهم، الاستقصاءات المكتوبة تحليل معدلات الغياب، دوران العمل، الحوادث والإصابات، لوقت الضائع، الإنتاجية اقتراحات المنظمين والشكاوي والتظلمات.

2.4.2. تحليل الوظيفة العملية Job Operation Analysis:

ويمكن الاستعانة بتحليل الوظيفة لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات اللازم توافرها في شاغلي هذه الوظائف وعن طريق هذه الدراسة فإنه من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية مثل:

- اختلاف مهارات وقدرات الموظفين عن متطلبات الوظائف. □
- عدم تناسب التأهيل العلمي أو الخبرة العملية لبعض الأفراد مع متطلبات أداء وظائفهم. □

- اختلاف أنماط السلوك الفعلي للموظفين عن الأنماط المرغوب فيها كما تحددها قوائم توصيف الوظائف. □

- ضعف الأداء الفعلي للموظفين، مقارنة بمعايير الأداء كما تبرزه إحصائيات المنظمات المماثلة والدراسات العلمية. (توفيق عبد الرحمان، 2005، ص222)

3.4.2. تحليل الفرد (شاغل الوظيفة) □ Individual Analysis:

وينصب الاهتمام في هذا النوع من التحليل على أداء الموظف الفعلي ومدى إمكانية الارتقاء بهذا الأداء من خلال التدريب، بمعنى أن تحليل الموظف يبحث عن الإجابة عن سؤال: من يحتاج التدريب؟ وماذا يحتاج؟ ويتم ذلك من خلال التعرف على السيرة الذاتية للموظف (المؤهلات- الخبرات- التدريب السابق- القدرات- تقييم الأداء الرسمي وغير رسمي).

وأشار "Meyers and Beal" "1992" إلى أن الخطوة الأولى لتصميم برنامج تدريبي هي تكوين لجنة لتحديد الاحتياجات التدريبية مع إشراكهم في عملية التخطيط، لكن دون أن يكون لديهم الهيمنة على العملية.

ومن الباحثين من يرى أن من الضروري مشاركة المعلمين في تخطيط وتصميم برامجهم التدريبية، وهذا يجعلهم قادرين على التعرف على احتياجاتهم التدريبية وتقييم نتائج البرامج التدريبية التي يلتحقون بها بثقة أكبر، وخبرة أوسع.

5.2. أساليب جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية:

تتنوع الأساليب التي يتم من خلالها جمع البيانات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية حيث حصر بعض الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والتدريب ما يقارب عشرين (20) طريقة أو أسلوباً لجمع البيانات، ويأتي هذا التنوع والتباين ليطابق مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها أو المرحلة التي تمر بها المنظمة أو جمعها وعدد الموظفين فيها: وفيما يلي حصر الأساليب الأكثر شيوعاً واستخداماً لجمع البيانات:

- الاستبانة (قائمة الاستقصاء) Questionnaire: تعد من أكثر وسائل جمع البيانات استخداماً وهي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عنها بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية.

- المقابلة Interview: □

وتتم المقابلة بالواجهة الشخصية بين خبير التدريب والمتدربين المحتملين بقصد التعرف على احتياجاتهم التدريبية، من خلال الحصول على معلومات كاملة ودقيقة تمكن من تقدير وتقييم أهمية البيانات وتتيح الفرصة للموظف الحصول على معلومات كافية عن أسباب المقابلة وأهدافها، هذا ما يشبع من الناحية النفسية لديه ويعطي مزيداً من الصدق والثبات للمعلومات التي يقدمها.

- الملاحظة Observation: □

وفيه يقوم مسؤول التدريب بملاحظة وتسجيل سلوك الموظف عند حدوثه مختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب وقوع السلوك ومدى التزام الموظف بقواعد العمل.

- اللجان الاستشارية The Consultation Committees: □

تتشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسؤولين لهم علاقة وثيقة، خبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكي يقرروا المهمات والأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف ومن ثم التعرف على الحاجات التدريبية بشكل دقيق وتتكون منها هذه الوظائف ومن ثم التعرف على الحاجات التدريبية بشكل دقيق، وتتكون منها اللجان من أعضاء داخل المنظمة بشكل أساسي وأعضاء من خارجها إذا دعت الحاجة إلى ذلك، ويميز هذا الأسلوب من جمع المعلومات بالبساطة نسبياً وقلّة التكلفة.

(توفيق عبد الرحمان، 2005، ص263)

- الاختبارات Tests:

هي طريقة مستنبطة من قائمة الاستقصاء (الاستبانة) وتكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها خبراء التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للموظفين، وتستخدم

كوسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء غير أنها تعطي مؤشرات أولية لا نهائية عن تقويم أداء الموظف للعمل أو احتياجاته التدريبية.

- قوائم الاحتياجات التدريبية **A list of training needs**:

يعتمد هذا الأسلوب على إعداد قوائم أو جداول تحوي أجزاء افضيلية لمهام الوظيفة التي يقوم بها الموظف، والاحتياجات التدريبية التي يمتلكها، ويطلب منها أن يضع إشارة أما البنود التي يرى أنه بحاجة إلى تنميتها، وإذا ما أحسن تصميم هذه القوائم واستخدامها على الوجه السليم يمكن توفير المعلومات على قدر كبير من الدقة لأن الموظف يقوم بتحديد حاجاته بنفسه ويرشد مسؤولي التدريب إلى مواطن الضعف فيه والتي تحتاج إلى تدريب.

- تقويم الأداء **Performance Appraisal**:

يمثل تقويم الأداء الوظيفي مؤشرا واضحا للواجبات الوظيفية التي لم تنجز وأسباب عدم الإنجاز، ويبين التقويم مدى الحاجة للتدريب عند كل موظف، ويقدم معلومات دقيقة عن واجبات ومسؤوليات الوظائف، ويمكن خلاله تحديد الفجوة بين المستوى الأداء الفعلي والأداء المرغوب فيه، إلا أن جمع المعلومات من خلاله يستفيد وقتا طويلا.

- عينات العمل **Work Samples**:

يشبه هذا الأسلوب الملاحظة إلا أنها تكون في شكل مكتوب ويمكن أن تمثل منتجات معينة نتجت أثناء عمل المنظمة مثل مقترحات البرامج والخطابات والتصميمات التدريبية وقد تكون دراسة قدمها أحد المستشارين، ويسجل على هذا الأسلوب أنه يستطيع جزءا من وقت المنظمة الفعلي، عند دراسته هذه العينات. (توفيق عبد الرحمان، 2007، ص237)

- دراسة التقارير والسجلات **Study of Reports and Records**:

تبين دراسة التقارير والسجلات مواطن الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب بشكل ممتاز، وتوفر دليلا موضوعيا على نتائج المشاكل الحادثة في موقع معين من العمل يسهل

تجميعها دون إعاقة للعمل وبأقل جهد، إلا أن التعامل مع بيانات ومعلومات التقارير والسجلات يحتاج إلى محلل بيانات ماهر، وخاصة أنها لا تظهر غالبا أسباب المشاكل أو الحلول الممكنة. □

□□□ تمارين وأدوات معرفة تحليل الذات Self□Assessment□Exercice

وتصمم هذه التمارين والأدوات عادة لمعرفة بعض الصفات الشخصية الخاصة بالموظفين أثناء أدائهم لعملهم مثال الصفات بالابتكار والتعاون والعمل الجماعي. (توفيق عبد الرحمان، 2005، ص265)

- طلبات الإدارة Management□Requests:

هي عبارة عن مقترحات وتوصيات من المدربين لتنفيذ برامج تدريبية معينة إلا أن هذا الأسلوب يوصف بعدم الموضوعية ولا يعكس الاحتياجات التدريبية الفعلية رغم أنه أسلوب اقتصادي وغير مكلف ولا يتطلب وقتا طويلا.

3. تصميم البرامج التدريبية: □

أ- تحديد أهداف البرنامج التدريبي: □

الأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها مقدما وتوضح ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء العاملين، واتجاهاتهم وسلوكهم وفي ضوءها يتم وضع المحتوى التدريبي، ويتم وضع أهداف البرنامج التدريبي في ضوء الاحتياجات التدريبية التي سبقت الإشارة إليها:

ب- توقيت البرنامج التدريبي: □

- الحاجة إلى الحد من تعطيل عمل فريق المتدرب. □
- اختيار الوقت المناسب للتدرب. □
- الانسجام بين متطلبات الوظيفة ومحتوى البرنامج التدريبي. □
- وجود مدربين مؤهلين وغرف التدريب والموارد الضرورية الأخرى. □

- الحاجة للعمل وفقا لقيود الميزانية. (أمانى خضر شلتوت، 2009، ص38)

ج- إدارة الوقت: □

الإدارة الفعالة للعملية التدريبية مهمة جدا ويجب أن تأخذ في الحسبان الاختبارات التالية:

- إرسال التعليمات والإرشادات إلى جميع المشاركين قبل البدء في البرنامج وأن المتدربون يفهمون جيدا أهداف البرنامج. □

- عدم إحداث أي نوع من أنواع الإزعاج بالإضافة إلى توفير الخدمات الضرورية مثل (أدوات التدريب الوجبات وغيرها). □

4. تنفيذ البرنامج التدريبي: □

بعد أن يتم وضع الخطط الشاملة لعملية التدريب، فإن المرحلة التالية تتمثل في تنفيذ هذه الخطط وفي هذه المرحلة:

أ- يجب أن يكون لدى المنظم رؤية واضحة تماما عن أهداف عملية التدريب. □

ب- ينبغي أن يتم تحديد المجموعات المستهدفة.

ج- ينبغي أن يتم اتخاذ القرارات بشأن عملية التدريب. □

د- ينبغي أن يتم حساب التكاليف والفوائد المحتملة. □

ه- من ناحية أخرى فإن الشكل الذي ينبغي أن تكون عليه عملية التدريب سوف يعتمد على الأشخاص الذين سوف يتم تدريبهم وعلى أهداف عملية التدريب. (أحمد ماهر

2007، ص486) □

5. تقييم البرنامج التدريبي: □

التقويم عبارة عن منظمة لجمع المعلومات في ضوء عملية محددة بهدف إصدار حكم موضوعي على قيمة الأشياء، مثل البرامج أو ممارسات الأشخاص أو ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات واتجاهات من أجل التحسين والتطوير والتقويم بشكل عام يجب عن الأسئلة الثلاثة الآتية:

- هل تعلم المتدربون من البرنامج؟
 - هل عدل المتدربون سلوكهم طبقا لما تعلموه؟
 - هل أثر تعديلهم للسلوك إيجابا على نتائج تعلمهم؟
6. مجالات تقييم البرنامج التدريبي:

هناك مجالات أربعة لتقويم البرنامج التدريبي:

أ- تقويم البرنامج التدريبي لأبعاده كافة.

ب- تقويم درجة تقدم المتدربين.

ج- تقويم أداء المتدربين.

د- تقويم أثر التدريب.

ومن ثم يمكن الحكم على مدى فاعلية البرنامج التدريبي. (أماني حضرشلتوت، 2009، ص39)

خلاصة:

وخلاصة ما نختم به هذا الفصل، يمكن القول: أن التدريب المهني كان ولا زال وسيبقى أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري داخل التنظيم، إذ تعتبر العملية التدريبية مقياساً لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، كما أن التدريب أصبح أفضل خيار لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي، وتعميم الثقافات المهنية الجديدة وذلك عن طريق الرفع من كفاء العمال ومهارتهم على جميع المستويات حتى تتمكن المؤسسة من تنمية مردوديتها والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها من جهة، ومن جهة أخرى منح فرص للمستخدمين تمكن من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية على حد سواء.

الفصل الثالث

طبيعة حوادث العمل

- تمهيد:

- 01- مفهوم حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة به.
- 02- تصنيف حوادث العمل.
- 03- أسباب حوادث العمل.
- 04- صفات مرتكبي الحوادث.
- 05- النظريات المفسرة لحوادث العمل.
- 06- الإجراءات الواجب اتخاذها لمنع حوادث العمل وتقليلها.

- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر موضوع حوادث العمل مصب اهتمام الكثيرين من الباحثين والخبراء وذلك نظرا لخطورته على المجتمع بصفة عامة وعلى العامل والمؤسسة بصفة خاصة، حيث تتزايد خطورة هذه الحوادث بتزايد أو تطور عالما الصناعي، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى الزيادة في تعقيد الصناعة إلى جانب هذا، ظروف العمل الغير ملائمة والتي تظهر في بعض المؤسسات التي تساعد على وقوع حوادث العمل التي تؤدي إلى خسائر مادية وبشرية، حيث تكلف دول العالم من أموالها وجهودها أثمنا باهضة لتلك الحوادث فضلا عن المعاناة البشرية والتراجع في النواحي الفنية والمالية والاقتصادية مما يؤكد أن واجب السلامة هو واجب ضروري وهام.

1- مفهوم حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة به: □

1.1. مفهوم حوادث العمل: □

تعتبر حوادث العمل إحدى الظواهر التي تتواجد بكثرة في المؤسسات إلا أنه يوجد هناك اختلاف حول مفهوم أو ماهية الحادثة، فهناك من يشترط الإصابة الجسمية، وهناك من يشترط العطب التقني وهناك من يكتفي بمجرد توقف العمل، لذلك كان إلزاما التطرق لمختلف تعاريف حوادث العمل.

- تعريف "Jizly & Brown" جيزلي وبراون: بأنها <<كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنه ضرر للناس والأشياء>>. □

- كما يعرف "عباس محمود عوض" الحادثة: بأنها <<واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، وقد تتجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء>>. (عباس محمود عوض، 1985، ص299)

- ويعرفها "Wisly" ويسلي: بأنها <<ال فشل الذي يحقق توقع الظاهر أو الكامل للأمان أثناء العمل>>. (عبد الرحمان العسوي، 1978، ص195)

2.1. المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

كثيرة من المفاهيم التي لها صلة بالمفهوم العلمي لحوادث العمل نذكر منها:

1.2.1. الإصابة:

يعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة بأنها تكون بسبب العمل بشرط أن لا يكون قد حدث عمداً أو نتيجة خطأ جسيم متعمد يفضي إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه. (صبحي محمود ستولي، 1970، ص27)

وقد جاء في نظام التأمينات الاجتماعية للمملكة العربية السعودية، تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للعامل بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان نوعها وسببها، كما ذهب الإفتاء في مجلس الدولة بمصر إلى القول: "إن إصابة العمل هي كل واقعة تسبب مساساً بجسم الإنسان أثناء أدائه لعمله وتكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة والمساس هو كل وفقدان الذاكرة وما إلى ذلك. (الباشا محمد فاروق، 1996، ص308-309) □

1. التخریب الانتقامي:

يرى عزت راجح: "أن التخریب الانتقامي لا يعلمه إلا من قام به ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل". (أحمد عزت راجح، 1971، ص518)

2. تصنيف حوادث العمل: □

إنه من الضروري جداً تصنيف الحوادث التي تحدث ضمن موقع العمل، مهما كانت بسيطة، وذلك لمعرفة أسبابها واتخاذ الوسائل لصنع تكرارها، ولقد اعتمد تصنيف المهتمين بالأمن الصناعي لحوادث العمل على مقاييس محددة، حيث يركز تصنيفهم تبعاً لطبيعة العمل أو نوعية المشروع والأعمال، ومن أهم هذه التصنيفات نذكر ما يلي:

1.2. حوادث العمل من حيث النوع:

تصنف الحوادث من حيث النوع إلى حوادث مرورية، وحوادث جوية وقد تصنف حوادث خطيرة أو غير خطيرة. (حمدي ياسين، 1999، ص196)

2.2. حوادث العمل من حيث النتائج:

يمكن أن تصنف إلى حوادث تلف في الآلات، وأخرى تصيب الأشخاص وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

3.2. حوادث من حيث الخطورة:

قيمة الحوادث تؤدي إلى خطورة الموت وأخرى تؤدي إلى العجز الدائم كفقدان العينين واليدين وثمة حوادث تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقدان إصابة عين واحدة أو يد واحدة، وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت كإصابة عين أو يد، ثم شفاء هذا العضو بعد فترة من العلاج. (عبد الغفار، 2002، ص556)

4.2. حوادث من حيث الأسباب:

قيمة حوادث العمل ترجع إلى عوامل بشرية كإهمال أو شرود ذهن العامل أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته، وحوادث ترجع إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو إلى خلل مفاجئ في بعض الآلات. (كامل محمد عويضة، 1996، ص948)

□□□ حوادث من حيث تجنبها:

قيمة الحوادث من المعتذر تجنبها، وذلك تعطل مفاجئ في آلة حديثة ثم اختيار صلاحياتها وحوادث أخرى يمكن تجنبها.

3. أسباب حوادث العمل: □

إن الحوادث تنشأ من العديد من العوامل التي تتحدد مع بعضها البعض وتتسبب في النهاية بوقوع الحوادث فمنها مادي ومنها ما هو شخصي ومنها ما هو اجتماعي وهذا ما يوضح كالاتي:

1.3. الأسباب الشخصية لحوادث العمل:

هناك الكثير من العوامل الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل ومن ذلك الذكاء القدرة على الإبصار والتأزر الحركي وبعض السمات الأخرى.

1.1.3. الذكاء:

يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي ولكن الدراسات العملية لا تحدد ما يبزر هذا التعليم حيث قام "فارمر" و "شامير" من خلال دراسة نشرت عام 1939 بدراسة هذه المشكلة ولم يجد أي %ارتباط بين تقارير الذكاء وبين تعدد الحوادث بين عمال في ترسانة بحرية، ولقد اقترح أن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم ولا ترتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية. (السيد رمضان، 1984، ص201)

إن للذكاء علاقة بحوادث العمل إذ ثبت أنه كلما ارتفع مستوى الذكاء قل عدد الحوادث والعكس صحيح. (علي عبد الله القرني، 2001، ص47)

2.1.3. قوة الإبصار:

- هل تؤثر قوة الإبصار على ارتكاب على ارتكاب العامل للحوادث؟

تدل المعلومات المستمدة من التجارب أن لقوة الإبصار دخل في ارتكاب حوادث العمل، ففي دراسة أجراها TIFFIN و KEPHART عن الإبصار وخبرة الحوادث. قيست قدرة الإبصار المطلوبة في 12 وظيفة ثم قيست القدرة على الإبصار لدى العمال المشتغلين بهذه الوظائف وذلك لمعرفة عما إذا كانت قدرة العامل تتفق مع القدرة المطلوبة للعمل من عدمه، ولقد كشفت النتائج على أنه في 11 وظيفة كانت نسبة الذين لم يرتكبوا

حوادث أعلى من العمال الذين يمتلكون قوة إبصار مناسبة منه عند أولئك الذين لم يتجاوزوا اختبار الإبصار. أما الوظيفة الأخيرة 12 فلم يوجد فيها أي فرق في الحوادث. وفي دراسة أخرى وجد أن هناك نسبة 37% من عمال تشغيل الآلات الذين اجتازوا بنجاح اختبار النظر وارتكبوا حوادث بينما بلغت هذه النسبة 67% عند أولئك الذين لم يتجاوزوا هذا الاختبار. (عبد الرحمن العيسوي، 1987، ص 97-98)

3.1.3. السرعة الحركية والإدراكية:

هناك ما يدل على أن النسبة بين سرعة استجابة الفرد وسرعته الإدراكية لها علاقة بالسلوك الذي يستهدف الحوادث، فلقد قام "G.A. Drake" بدراسة على عمال اتضح له منها أن العمال الذين تزيد سرعة استجابتهم الحركية على سرعة إدراكهم يستهدفون لحوادث أكثر من أولئك الذين تزيد سرعة إدراكهم على سرعة استجابتهم الحركية فالأفراد الذين كانوا أسرع نسبياً في إدراك الفروق بين الأشكال البصرية كانوا في أدائهم الحركي أكثر أماناً من حيث التعرض للحوادث.

وقد تبين أن 15% من العمال الذين سجلوا أكبر عدد من الحوادث حصلوا جميعاً على درجات سلبية، ولو أخذنا طرفي التوزيع فإننا نجد هذه العلاقة أكثر وضوحاً فقد حصل 7% من العمال على درجات منخفضة بلغت (-25) وبلغت درجات 7% من الطرف الآخر (+25) وتعرضت المجموعة الأولى كلها إلى الحوادث، فيما سلم أفراد المجموعة الثانية من أي حادث، وعندما استخدم هذا الاختبار لاختبار 18 عاملاً جديداً انخفض معدل الحوادث إلى ما دون المتوسط بمقدار 70%. (جابر عبد الحميد جابر ويوسف الشيخ، 1972، ص 237-328)

4.1.3. الحالة الانفعالية الوجدانية:

الكثير من الأبحاث تؤكد على وجود علاقة بين سمات الشخصية والقابلية للوقوع في الحوادث، وتؤكد هذه الأبحاث على وجود علاقة بين الحالة الانفعالية والوقوع في الحوادث، وتؤكد بحوث "Heresy" وغيرها أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال يمكن أن

تزيد من الوقوع في الحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد "Etation" يؤدي إلى الوقوع في الحوادث وكذلك الأشخاص الذين تسهل إثارتهم. (حمدي ياسين، 1999، ص202)

5.1.3. السن:

هناك دراسات حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة كخبرة أم ينخفض نتيجة للتقدم في السن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث هل هو السن أم الخبرة؟ لقد وجد أن لعامل السن تأثير أكبر في انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة للحوادث، ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى خبرة وإلى السن قد يرجع نسبيا إلى تسرب العمال من خلال عملية الغربة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين. كما دلت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم ونتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طول مدة عملهم. (أحمد عزت راجح، 1971، ص362)

6.1.3. الخبرة:

لا شك أن الخبرة العامة بنوع العمل الذي يمارسه العامل تساعد على تجنب الوقوع في الحوادث، ويؤيد هذه الحقيقة السيكولوجية التعلم وكثير من الأبحاث الحقلية ففي إنجلترا أجرى كل من "فارمر" و "تساسبور" دراسة سيكولوجية عن الفروق الفردية في معدل الحوادث فاستنتجوا أنه ينخفض كلما زادت مدة خدمة العامل أي خبرته والجدول الآتي يوضح طول مدة الخدمة، أي خبرة العامل بوظيفته ومعدل ما يرتكبه من حوادث.

الجدول رقم (01): يمثل معدل الحوادث حسب مدة خدمة العامل.

معدل الحوادث	طول مدة الخدمة
171	أقل من شهر واحد
168	1-3 شهور
78	3-7 شهور
62	7-12 شهور
58	1-5 سنوات

وفي دراسة أخرى في إنجلترا على العمال الشباب وجد أن معدل الحوادث ظل

ينخفض طوال 18 شهرا التي تلت التحاق هؤلاء الشباب بوظائفهم ولقد اكتشفت دراسة طبقت على عمال المطابع أن نسبة الحوادث انخفضت من 77 في اليوم الأول إلى متوسط قدرة 13 في الأيام الست التي تلت ذلك. (عبد الرحمن العيسوي، 2004، ص126)

وعليه تعتبر الخبرة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل والقيام به على أكمل صورة إلا أن الخبرة قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث والإصابات وذلك حين تصل بصاحبها إلى درجة الغرور واللامبالاة في أداء العمل من منطلق أنه يعرف كل شيء.

7.1.3. التعب:

على الرغم من أن التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث لكن النقطة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادثة ما، لا نستطيع تحديدها تحديدا مطلقا، ولكن من المؤكد أن التعب الشديد يقود إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث وعلى سبيل المثال في إحدى مصانع القنابل والقذائف أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا انخفض معدل الحوادث نسبة 60" بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة يوميا إلى 10 ساعات يوميا، ويجب أن نميز بين الحادث الذي تنتج عن التعب حقيقة تلك التي تنتج عن السرعة الزائدة في أداء العمل وبالتالي يتبع السرعة في العمل

زيادة في الإنتاج، وذلك عندما نريد أن نفصل بين هذين العاملين أي عامل التعب مستقلا عن عامل السرعة، فإننا نثبت عامل الإنتاج أو التحكم في معدل الإنتاج ثم ندرس الحوادث، وهذا ما فعلته وزارة الصحة الأمريكية والطريقة التي اعتمدها هي قسمة معدل الحوادث أو عددها على معدل الإنتاج أو عدد وحدات الإنتاج خلال فترة زمنية معينة، وقد كشفت هذه التجربة على ارتفاع معدل الحوادث في الساعات الأولى من النهار ثم تهبط عندما يهبط معدل الإنتاج ومعنى ذلك أن الزيادة في الإنتاج يتبعها زيادة في عدد الحوادث والمثال الآتي يوضح نسبة الحوادث إلى وحدات الإنتاج، أو السرعة في الإنتاج، فإذا استطاع العامل أن ينتج مثلا 1000 علبة في اليوم وارتكب في هذا اليوم 5 حوادث فإن النسبة تصبح: $0.5\% = 1000 / (5 \times 100)$

أما إذا زادت سرعته وأصبح ينتج 1500 علبة في اليوم وارتكب 15 حادث فإن النسبة تصبح: $1.5\% = 1500 / (15 \times 100)$. (عبد الرحمن العيسوي، 2004، ص100)

8.1.3. سمات الشخصية:

هناك الكثير من الأبحاث التي تؤكد وجود مثل هذه العلاقة بين سمات الشخصية والقابلية للتورط في الحوادث، ولقد وجد أن هناك علاقة بين الحالة الانفعالية والوقوع في الحوادث وكذلك وجد أن الإنتاج يرتفع بنسبة 8% في الفترات التي يكون فيها العمال يشعرون بالأمل والسعادة والبهجة عما لو كانوا غاضبين أو قلقين أو متوترين، وبالنسبة للعلاقات الشخصية داخل المصنع فقد وجد أن نسبة الحوادث ترتفع بين العمال الذين لا يحبهم زملاؤهم أما العمال المحبوبون فكانت سجلاتهم تخلو من الحوادث، وفي دراسة حديثة على ديناميات الشخصية والقابلية للتورط في الحوادث استخدم الباحث اختبار تكلمة الجمل طبقه على مجموعتين من الرجال إحداهما به معدل مرتفع من الحوادث والأخرى لا ترتكب الحوادث وأوضحت النتائج أن المجموعة قليلة الحوادث كانت درجاتها عالية على السمات المرغوب اجتماعيا مثل الثقة والميول نحو الجماعة في مقابل التمرکز حول الذات. (كامل محمد عويضة، 1996، ص144)

9.1.3. قبول المخاطرة

هناك بحوث حديثة تشير بالوصول آلة نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من الأسباب في وقوع الحوادث ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقم فيه العامل نفسه على الرغم من وجود احتمال فشل هذا العامل.

ولقد أجرى "روكويل" دراسة على قبول المخاطر في مكان توجد به الآلات الصناعية وفي هذه الدراسة صمم جهاز الإثارة روح الخطر مع وجود فرصة تسمح للعامل بقبول هذا الجهاز في بيئة صناعية، وطبقه على 37 عاملاً ولقد تبين أن المجموعة التي قبلت مواقف الخطر ارتكبت كثيراً من الحوادث الصناعية كما كانوا أقل مهارة وكانت توجد بينهم فروق مادية واسعة في أداء العمل وذلك بالمقارنة مع المجموعة التي تقبل مواقف الخطر. (د. رايح العايب، 2006، ص160)

10.1.3. الإهمال:

بعد بحث دقيق تبين أن إهمال العامل قد يسبب في 20% من الحوادث، هذا وترجع أسباب الإهمال إلى عدة عوامل أهمها:

- طبيعة ونشأة العامل، حيث أصبح الإهمال من أهم مميزات الشخص. □
- التعالي على إتباع تعليمات الوقاية ظناً منه أن يظهره بمظهر المتمرس الواعي العارف بكل أسرار العمل. □
- الكسل في التأكد أن جميع وسائل الوقاية معدة وصالحة الاستعمال. □
- إهمال أسس الوقاية، وذلك بقصد السرعة في العمل وعلى الأخص عندما يعمل العامل بالقطعة لا بالأجر. □
- العمل الإضافي من أجل زيادة الدخل دون قدر كافي من الراحة أو العمل في أكثر من وظيفة مما يؤدي إلى الإرهاق وبالتالي الوقوع في الخطأ وتسبب بحوادث □ (حسن زيدان 1994، ص23-24)

2.3. الأسباب الفيزيائية (الخارجية):

عرفنا أن ارتكاب الحوادث قد يرجع إلى عوامل شخصية أي ظروف تكمن في داخل الفرد نفسه كالخبرة أو التعب أو قبول المخاطر... إلخ، ولكن إلى جانب ذلك هناك عوامل أخرى ترجع إلى ظروف بيئية محيطة بالعمل مثل الحرارة، الرطوبة وغيرها وهي الأمور التي تعنى تحسين أجواء العمل وجعلها أكثر إنسانية وهي كالاتي:

1.2.3. الإضاءة والحرارة:

□ □ □ □ من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في النهار "الضوء الطبيعي" أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، وقد أجرت إحدى شركات التأمين إحصاءاً لجميع الحوادث الصناعية تبين منها أن 25% من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة أو سوء الإضاءة في المصنع. (أحمد عزت راجح، 1971، ص 359)

وتشير دراسة "Vernoon" 1936: أن معدل الحوادث يزداد بمقدار 25% إذا كانت الإضاءة صناعية وغير طبيعية، ولا شك أن الإضاءة المناسبة أمر ضروري لإدراك الأخطار والدليل على صحة ذلك أن معدل الحوادث يرتفع بالليل ويكثر في أوقات الضباب.

إن الإضاءة تعتبر متغيراً مهماً في تحديد القدرة على الإبصار وأن كطل عمل صناعي إلى درجة معينة من قوة الإبصار، ونظراً للعلاقة التي تربط بين مشكلات الرؤية وحوادث العمل فإنه يجب أن يراعى أن ثمة أعمال منها صناعية تتطلب درجات عالية من المهارة في الوظائف البصرية، ولا شك أن ما ينفق في سبيل جعل الإضاءة مناسبة في المصنع يعود بفائدة كبيرة تتمثل في زيادة الإنتاج وإنقاص سعر التكلفة والأداء الآمن للقوى العاملة.

أما درجة الحرارة فيمكن أن تؤثر في العامل وتزيد من احتمال تعرضه للحوادث حيث دلت الدراسات أن الحوادث ينقص عددها متى كانت درجة الحرارة ملائمة. فقد كان

أقل معدل للحوادث في مصانع الذخيرة والمؤن الحربية حيث كانت درجة الحرارة 20°م ولما انخفضت هذه الدرجة على 14°م زاد عدد الحوادث زيادة ملحوظة، ومن الطبيعي أن درجة الحرارة المثالية تختلف من حيث طبيعة العمل، جنس العمل، مكان العمل وفصل العمل، فقد لوحظ أن هناك فروق فردية بين الرجال والنساء، إذ يزداد معدل الحوادث بدرجة سريعة جدا لدى الرجال حين تجاوزت درجة الحرارة 24°م وقد يرجع هذا إلى نوع العمل العنيف الذي يؤديه الرجال، ولذلك فإن مشكلة درجة الحرارة مازالت تبحث عن حل وتحتاج إلى إجراء الدراسات لتحديد درجة الحرارة المثلى لكل عمل من الأعمال. (عبد الرحمن العيسوي، 2004، ص255-256)

2.2.3 الضوضاء:

أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث أن التعرض للضوضاء المرتفعة وما ينتج عنها يساهم بشكل كبير في زيادة عدد الحوادث الصناعية، كم أنها أصبحت تشكل خطرا متزايدا يهدد صحة عمال البناء على وجه الخصوص، حيث وجد أن تعرض هؤلاء العمال للضوضاء قد تؤدي إلى فقدان السمع وفقدان التوازن الأمر الذي يكون وراء الكثير من حالات السقوط المميت بهذا القطاع. "Kallburn & All" فالضوضاء المرتفعة أو التعرض المستمر لها يؤدي إلى فقدان السمع مما يؤدي إلى التقليل من انتباه المصاب ويسهل عليه الوقوع في الحوادث نظرا لإخفاقه في سماع الإشارات التحذيرية أو الصيحات الخاصة بطلب النجدة.

وقد توصل "Blach بلاش" "1999م" إلى أن أغلب العمال المعرضين لضوضاء مرتفعة لمركز السيارات الصناعية قد أصيبوا بالصمم، وهو ما أثر على درجة الانتباه إلى الأخطار المحدقة بهم في محيط العمل بدرجة 92.67% والتعب أثناء العمل بدرجة 100% والتعب العصبي بدرجة 73.15% والتوتر العصبي بدرجة 70.72%. (بوظرينة حمو، 2007 ص100)

3.2.3. صعوبات العمل:

هناك بعض الأعمال التي تتطلب جهدا عضليا كبيرا من العامل ولا شك أن هذا الجهد يساهم في الوقوع في الحوادث، ولكن الدراسات اللاحقة والدلائل التجريبية لا تؤيد هذه الفرضية بصورة كلية، ففي إحدى الدراسات وجد أن العمال الذين يقومون بجهود عضلية وجد أن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح لا تختلف عنها في عند الظهر، لكن لوحظ أن انتاج عمال الصناعة التقنية ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن عمال الصناعات الخفيفة، ووجد أن نسبة الحوادث ترتفع عند فئة العمال المجهددة جسميا، وتؤدي هذه النتيجة إلى افتراض أن معدل الحوادث بالنسبة لوحدات الإنتاج يزداد تدريجيا بمرور ساعات العمل اليومي. (عبد الرحمان العيسوي، 2004، ص104)

4.2.3. المناخ الصناعي: كان الاتجاه المعتاد في دراسة حوادث العمل هو دراسة كل عامل أو متغير على حدة، مثل الخبرة أو القدرة العقلية أو الإضاءة وما إلى ذلك، ولكن هناك اتجاها حديثا يغير اتجاها كليا أو إجماليا يدرس في وقت واحد مجموعة كبيرة من العوامل يهدف الوصول إلى نمط مناخي يمتاز بانخفاض معدل الحوادث أي الجو الصناعي العام الذي يساعد على انخفاض معدل الحوادث، وأول دراسة من هذا النوع أجراها "كسير" في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا، ووجد أن الحوادث تحدث بكثرة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام المصانع الأخرى، والتي تمتاز بوجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام المصنع الأخرى والتي تمتاز بوجود مستوى عال من الضوضاء، أما الحوادث الخطيرة فكانت توجد في الأقسام التي يسيطر عليها عمال وعدم وجود روح الشباب بين العمال.

وفي دراسة أخرى من نفس النوع تبين أن العوامل الآتية ترتبط بكثرة في عدد

الحوادث في العمل:

- توفير العمال في مواسم معينة من السنة، أي طردهم والاستغناء. □
- وجود شركات صناعية أخرى في نفس المنطقة. □

- نسبة كبيرة من العمال تحمل معدات أو مواد ثقيلة أثناء العمل. □
- ظروف معيشة سيئة. □
- حجم المصنع. □
- معدل الإنتاج □ (عبد الرحمان العيسوي، 2004، ص104-105)

4. صفات مرتكبي الحوادث: □

- أجريت دراسات لمعرفة سمات وخصائص مرتكبي الحوادث، ومن بين هذه الدراسات، دراسة "طوماس جانكنز" حيث توصل إلى استخلاص الصفات التالية:
- عدم الانتباه أو اليقظة من يتميزون بعدم الانتباه فنجدهم سرحوا الذهن. □
 - قلة الدراية والتبصر بالأمور حيث يتميز العمال الأكثر استهدافا للحوادث بالعجز الإدراكي أي أقل إدراكا للخطر الذي ينطوي عليه التصرف. □
 - الانفرادية ومخالفة الجماعة، حيث لا يتمثل الفرد الأكثر عرضة للحوادث لرأي الجماعة، حيث يكون له رأي مستقل عن رأي الجماعة. □
 - الميل إلى إيذاء وعتاب النفس وهذا من خلال اللامبالاة وعدم الانتباه للحوادث. □
 - الغطرسة والاعتزاز بالنفس أكثر من اللازم، اتضح أن الشخص مستهدف بالحوادث يعتز بنفسه أكثر من اللازم لدرجة يقاوم فيها إجراء الوقاية ولا يكثرث بهلاً □ (عبد الغفار حنفي، 2002، ص616) □
 - من حيث قبوله للنظام الاجتماعي، حيث اتضح أن الأفراد المعرضين للحوادث يميلون إلى معاداة الآخرين ولا يحبون الانتماء إلى جماعة معينة. □
 - من حيث العلاقات الشخصية، يتضح أن نسبة الحوادث ترتفع بين العمال الذين لا يحبون زملائهم، أما العمال المحبون فسجلاتهم تخلو من الحوادث. (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص133-134) □

5. **النظريات المفسرة لحوادث العمل:** إن للحوادث أسباب كثيرة ومتداخلة فمنها الأسباب الخارجية أو التي ترجع إلى الفرد أو الانسان، ومنها الأسباب الإنسانية والاجتماعية والآن نأتي لعرض بعض النظريات التي تفسر هذه الحوادث على اختلا آرائها.

1.5. نظرية الميل لاستهداف الحوادث □ The Accident Proneness Theory

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية ومن أكثرها شيوعا، فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم إسم "مستهدفي الحوادث" والسبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يفهمون أنفسهم أو يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه. (عبد الرحمان العيسوي، 1987، ص276)

إن هذه المسألة أثارت جدلا وخلاف بين الباحثين إذ يتساءلون هل هناك ما يبرر التسليم بوجود خصائص الاستهداف للحوادث؟

يرى البعض أن هذه الفكرة معقولة لأن بعض الناس تتكرر إصابتهم بالحوادث، وأن نسبة عالية من هذه الأخيرة تصيب نسبة ضئيلة من الأفراد، لكن هل هذا الدليل المعقول؟ لا بد أن نتأكد من أن الناس جميعا يتعرضون لنفس القدر من المزالق والأخطار، فبعض العاملين يرتكبون حوادث كبيرة لأنهم وجدوا في مواقف بها أخطار كثيرة أو أنهم تعرضوا لأخطار أكثر من زملائهم وقد استعرض □ Arbons و "Errick" الأبحاث التي أجريت في هذا الصدد والإحصائيات المختلفة عن الحوادث وخلص إلى نتيجة مفادها أن هذا لا يعني أن الاستهداف للحوادث لا يوجد، لكننا حتى الآن لم ننجح في تعريفه ولا في تقدير أبعاده والعناصر التي تكونه، ولم نتوصل إلى صبغة موضع لاستخدام العلمي. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2003، ص259)

ونلاحظ من خلال تعرضنا لهذه النظرية أنها ركزت في تفسيرها للحوادث على أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، لكن هذا غير كاف

لأنه كثيرا ما تكون الحوادث ليس سببها العامل البشري، وإنما المناخ الصناعي بصفة عامة، أي قد ترجع هذه الحوادث إلى عدم ملائمة المحيط العملي بكل ما يحتويه للفرد الذي يعمل في إطاره.

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة العملية على صحتها متعارضة وفي الحقيقة هناك أشخاص يرتكبون الكثير من الحوادث، وأن أغلب الحوادث ترتكب من قبل فئة قليلة من الأفراد، فإن هذا بذاته لا عد دليلا على صحة هذه النظرية، ثم إن الكثير من الإحصاءات الدراسية لتوزيع الحوادث بين العمال توضح أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من الناس ليس إلا ضرورة رياضية، وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة.

ويشير العيسوي إلى أن التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاختبار عامل الصدفة دل على وجود حوالي 15% فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة استهداف الحوادث، وعلاوة على ذلك فإن العوامل الأخرى غير استهداف الحوادث لم تكن مضبوطة، وإذا أمكن ضبطها والإبقاء فيها على عامل استهداف الحوادث فإن هذا الرقم سوف ينخفض، ومعظم الدراسات كانت تفشل في أن تأخذ بعين الاعتبار مقدار ما يتعرض له العامل من عنصر المخاطر فيما يقوم به من أعمال، والمفروض أن يكون هذا القدر من المخاطر الذي يتضمنه العمل متساويا، فقد يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره.

2.5. نظرية الحرية والأهداف واليقظة: The Goals Freedom Alertness Theory

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا، فالمناخ النفسي الذي يفر للعامل (المكافأة والجزاء) على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ العامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن

تكون ممكنة التحقيق، فيبقى أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود على تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم إن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية وأثره في الوقاية من حوادث العمل والإصابات المهنية. (عبد الرحمان العيسوي، 1987، ص107)

3.5. النظرية القدرية The Distend Theory

مفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط، إحداهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد له حصانة من الإصابات والحوادث، والشقي محروم من هذه الحصانة وأنه يميل للوقوع في الحوادث والمزالق وتلتقي هذه النظرية مع مضمون المثل الشعبي القائل: "المنحوس منحوس ولو خطوا على وجهوا الفانوس" ويلاحظ من أول وهلة أن هذه النظرية لا يحكمها أي أساس منطقي، كما أنها تفتقد للإجرائية والموضوعية العلمية، وقد أكدت نتائج البحوث التي أجراها "جرين" و "وودس" عكس ما تشير إليه أنصار النظرية القدرية إذ أن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة منطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها. (حمدي ياسين، 1999، ص199)

4.5. النظرية الطبية The Midical Theory

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها (الأمراض) المسؤولة عن التورط في الحوادث، فقد أوضح "Gral" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري. (سليم نعامة، 1991، ص27)

5.5. نظرية علم النفس التجريبي The Experimental Theory

تذهب الدراسات التجريبية النفسية أن للحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها، فالاختلالات السمعية أو البصرية للعامل يمكن أن تؤدي إلى لوقوع في الحوادث كما أن الضوء المبهر والطرق الوعرة وعدم ضبط الإطارات أو خلل الفرامل والماكنة ووجود الضباب أو الظلام الدامس أو صغر سن العامل وخبرته وما إلى ذلك من متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى وقوع الحوادث، وهي متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها وضبطها والتحكم فيها. (حمدي ياسين، 1999، ص200)

6.5. نظرية التحليل النفسي The Psychomalysis Theory

ترتكز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي نقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات وغيرها.

ويكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والربات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين "فرويد" مدى ما لإصابات من دلالة وأشار إلى أنها تصدر عن غير قصد فهي تعبر عن نزعة وأنها تحتل مركزا معيناً من سلسلة العلاقات النفسية ويورد العديد من الأمثلة التي تدعم هذه الرؤية من خبراته الخاصة مع مرضاه، على أن المحللين النفسيين يسيرون في هذا الاتجاه بخطوات أعمق، ويركزون على الدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل الذي تتجم عنه كحل لهذا الصراع، وهي في دفعها لصاحبها عادة ما تجده شيئاً فشيئاً مناسباً في المواقف الخارجية يصلح حلاً لهذا الصراع. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2003، ص262)

وما يؤخذ على هذه النظرية أنها بالغت إلى حد كبير في إرجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد وصراعاته المتشعبة سواء مع ذاته أو مع بيئته ومحيطه، وأغفلت المتغيرات الأخرى (الاجتماعية، الاقتصادية، التنظيمية) والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك الفرد وأدائه ومن ثمة الوقوع في الحوادث.

7.5. نظرية المصادفة The Theory of Contingent

إن الحوادث وفقا لهذه النظرية يمكن أن تعزى لعامل الصدفة، وهذا يعني أن جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث، وأنه لا توجد أية عوامل شخصية تميز شخص عن آخر استعداده للوقوع في الحوادث. (حمدي ياسين، 1999، ص200)

هذه النظرية وإن كانت تبدو معقولة ومصاغة، إلا أن إلغاء العوامل الشخصية التي تؤدي إلى الحوادث أمرا لا يبدو معقولا، ولو كانت الحوادث تقع بالصدفة لتوزعت وفقا للمنحى الاعتدالي التكراري، أي:

أ- يتورط عدد قليل من الأفراد في حوادث قليلة جدا. □

ب- يتورط عدد قليل مثل الفئة الأولى في حوادث كثيرة جدا. □

ج- يتورط أغلب الأفراد في عدد متوسط من الحوادث. □

غير أن الدراسات الأجنبية لا تعضد هذا التوزيع للحوادث، وقد وضعت هذه النتيجة موضع البحث وذلك بمقارنة الحوادث التي وقعت لبعض الأفراد في فترة معينة بالحوادث التي وقعوا فيها في فترة أخرى، وأفترض أنه إذا كان الوقوع في الحوادث مسألة ترجع إلى الصدفة، فإن عدد الحوادث التي يقع فيها بعض الأفراد في وقت يجب أن تكون مستقلة عن الحوادث التي تقع لهم في وقت آخر، وهذا لم يتحقق بالبحث.

وقد فحص "مارت" عالم النفس الأمريكي في سجلات الحوادث للضباط الألمان الذين أمنوا على حياتهم لفترة 10 سنوات، فتبين أن الذين لم يتورطوا في حوادث خلال السنوات الخمس الأولى بلغ متوسط عدد الحوادث التي وقعوا فيها في السنوات الخمس اللاحقة 0.52 حادثة، أما من حالات من لهم حادثة في الفترة الأولى فقد بلغ متوسط الحوادث التي وقعوا فيها في الفترة الثانية 1.9 حادثة، أما من حدثت لهم حادثتان أو أكثر في الفترة الأولى فقد بلغت متوسط ما تعرضوا له من حوادث في الفترة الثانية 1.84 حادثة. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2003، ص262)

وتشير بعض الدراسات إلى أن هناك توزيعاً عادلاً للحوادث، بمعنى أن الفرد الذي يرتكب حادثة لا يميل إلى حد كبير لارتكاب حوادث أخرى ولو لبعض الوقت، فالعامل الذي ارتكب حادثة قد يكون تحصل على نصيبه من الحوادث، على أن يترك فرصة الوقوع في الحوادث لعامل الآخر لم يسبق له الوقوع في أي حادث، وتفسير ذلك أن العامل الذي وقع في حادثة تعلم كيفية تجنب الوقوع في الحوادث، وهذا الموقف يتماشى مع المثل القائل: "المؤمن لا يلذغ من الجحر مرتين". (حمدي ياسين، 1999، ص197)

8.5. النظرية الاجتماعية: تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث، وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب. (عباس محمود عوض 1985، ص30)

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

- 1- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
- 2- توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب
- 3- ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- 4- الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
- 5- تأثر الإنتاج بالحوادث.
- 6- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.

7- تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموائية للإنتاج. □

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

يلي:

1- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل تتمثل في حجم ساعات التوقف عن

العمل. □

2- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن

العمل لانتقالهم على مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم

الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب. □

3- تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة: □

أ- مساعدة العمال المصابين. □

ب- لإجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث. □

ج- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل. □

د- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه. □

4- تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين. □

5- تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث. □

6- الأجر التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم

عدم صلاحياتهم للقيام بنفس الأعمال. □

7- الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعد التزامات المؤسسة تجاه عملائها. □

8- تأثر سمعة المؤسسة في السوق الصناعية والإنتاج (محليا، إقليميا، ودوليا). □

6. الإجراءات الواجب اتخاذها لمنع الحوادث وتقليلها: □

*على الإدارة أو صاحب العمل تأمين ظروف عمل سليمة لتحقيق الأجواء الملائمة

لعمالين وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم وسلامة المشروع. □

- * على الإدارة أو صاحب العمل أن يضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية يوضح فيها ما يتوجب على العاملين عمله أو الامتناع عنه، مع بيان المحفزات والمكافآت للملتزمين والعقوبات بحق المخالفين. □
- * عدم استعمال وسائل التدفئة ومصادر النار بالقرب من المواد القابلة للاشتعال. □
- * توفير جميع الوسائل الوقائية الخاصة بمنع الحرائق ومكافحتها مع توفير منافذ كافية للخروج في حالات الطوارئ. □
- * تدريب كافة العاملين في المشروع على أساليب مكافحة الحريق واستعمال المطافئ اليدوية والإسعافات الأولية. □
- * وضع الحواجز الواقية بجميع الأجزاء المتحركة والخطرة من الماكينات بطريقة صحية تكفل وقاية العاملين من أخطارها. □
- * عدم تصليح أية آلة أو ماكينة أو استبدال جزء منها قبل إيقافها عن العمل ولا يعاد تشغيلها قبل التأكد من إعادة الأغذية والأجزاء المصممة للوقاية إلى أمكنتها الصحيحة بإشراف التقني المختص. □
- * تأمين وسائل النقل والمناولة الآلية وإجراء الفحص الدوري عليها. □
- * تسييج السلالم والممرات وجميع المحلات التي تعرض العاملين على السقوط بسياجات واقية. □
- * عدم خزن أسطوانات غاز الأكسجين بالقرب من المواد السريعة الاشتعال والتأكسد. □
- * إجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين في مواعيده المحددة للتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها. □
- * منع تناول الطعام داخل قاعات العمل وخاصة في المشاريع التي تتداول المواد السامة والضارة. (نهى عطى حمدي، 2008، ص25-26)

□

خلاصة الفصل:

من المؤكد أن حوادث العمل ظاهرة لازمت المجتمعات قديما وحديثا، وبالرغم من التطور التكنولوجي الذي عرفه العالم في عصرنا هذا، إلا أنها ظاهرة مازالت مستمرة ونظرا لخطورتها على المستوى المادي والإنساني كان لازما على جميع المسؤولين في كل الميادين الوقوف على آثارها ونتائجها مما يلقي الضوء على أهمية تطبيق قواعد السلامة واتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الضرورية للحد من وقوع الحوادث وإزالة المسببات التي تؤدي إليها، ومهما كانت تكاليفها مرتفعة فخي قليلة بالمقارنة مع حجم الخسائر السابقة الذكر والتي تشكل عبئا على اقتصادية الإنتاج واقتصاد الدول بشكل عام.

الفصل الرابع

منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 2- تحديد وتعريف مجال الدراسة.
- 3- تحديد عينة الدراسة.
- 4- وسائل جمع البيانات.
- 5- منهج الدراسة.
- 6- الطرق الإحصائية المستخدمة.

تمهيد:

تمثل إجراءات الدراسة الميدانية، خطوة هامة من خطوات منهجية البحث العلمي، فهي توجه الدراسة وفقا لأسس العلمية والمتغيرات الأولية التي تستنبط الدراسات السابقة فهي الأساس في قيمة الدراسة وأكثر ما يرجع إليه الباحث.

ويتضمن هذا الفصل مجموعة من الإجراءات المنهجية الضرورية التي تم استخدامها أثناء مرحلة إنجاز الدراسة منها مجالات الدراسة الجغرافية والزمنية والبشرية. والمنهج المستخدم وكذا العينة التي تم اختيارها على ضوء متطلبات البحث وطبيعة الميدانية بالإضافة إلى مختلف الأدوات المستخدمة أثناء مرحلة جمع البيانات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الخطوة الأولى التي يحدد من خلالها موضوع الدراسة ومدى قبول إجراءاتها ووجود المشكل المدروس بحد ذاته بالمؤسسة التي نحن بصدد التطبيق الميداني بها، وكان موضوع هذه الدراسة: التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل لدى عمال مصنع الأجر بأولاد دراج، وعليه قمنا بدراسة استطلاعية أولية واستكشافية لتحديد وتعريف مجتمع الدراسة وكذا قصد معرفة مدى صلاحية دراسة هذا الموضوع وهذا على عينة أولية تقدر بنسبة 10 بالمئة وكانت نتائجها دالة وتحتاج الى الدراسة.

2- تحديد وتعريف مجال الدراسة: □

إن التعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي ذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية حيث ندرك مسبقا أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما بعد من مواجهة المشكلة القائمة بالبحث وجمع كل المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية: المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني.

لكن قبل الحديث عن مجالات الدراسة يجدر بنا التعرف بالمؤسسة محل الدراسة، من خلال عرض مفصل لبطاقة تقنية حولها.

- التعريف بالمؤسسة:

مؤسسة م ش و م بريماتك earl◻brimatik مصنع سويح لصناعة الأجر يتربع على مساحة 30000م² وكانت بداية النشاط الفعلي في ديسمبر 2010 عدد عماله 140 عامل فهي تقع في حي الجرف بلدية أولاد دراج يحدها من الشمال الطريق الوطني رقم 40 ومن الغرب الطريق الوطني رقم 40 سابقا، ويحدها من الشرق بلدية أولاد دراج، ومن الجنوب حي الجرف، وهي تتكون من عدة أقسام، قسم قسم الإنتاج وقسم الصيانة والمثونة وكل قسم

من هذه الأقسام له عمل خاص به ، فقسم الصيانة له عدت ورشة الصيانة الكهربائية ورشة الصيانة الميكانيكية للسيارات والآلات والمخزن . □

2-1- المجال الزمني:

إن طبيعة الدراسات الميدانية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، تقتضي أن تجري الدراسة عبر مراحل زمنية متتالية، وذلك حتى يتسنى للباحث إجراء دراسته بصورة صحيحة ومنهجية.

أ- المرحلة الأولى: □

وهي عبارة عن جولة استطلاعية أولية قام بها الباحث في 15-03-2015 وذلك بغرض الحصول على معلومات تساعد في تحديد وضبط متغيرات الدراسة والأداة، وإلقاء نظرة عامة عن الجو السائد بالمؤسسة وكذا التأكد من استفادة مجمع الدراسة من الدورة التدريبية من خلال الإطلاع على التقارير الإدارية.

ب- المرحلة الثانية: □

2015-03-18، حيث تم في هذه المرحلة إعداد إستبانة أولية، وتم تطبيقها من أجل التجريب وكذا جمع المعلومات إضافية عن العاملين بالمؤسسة هذا بغرض التعديل أو حتى استبعاد بعض المفردات غير مفهومة أو المعقدة حسب مفهومهم.

ج- المرحلة الثالثة: □

وهي آخر مرحلة من مراحل إجراء الدراسة الميدانية، والتي استغرقت 4 أيام من 4-7 أفريل 2015 وذلك راجع أساسا لطبيعة عمل المؤسسة، وقد تم خلال هذه الفترة توزيع الاستبيان النهائي على عينة الدراسة.

وفي آخر هذه المرحلة تم جمع الاستبيانات على أفراد الدراسة، وكذا المعلومات التي تفيد في رسم بطاقة تعريفية عن المؤسسة محل الدراسة.

3- تحديد عينة الدراسة: □

تطراً الطبيعة وأهمية موضوع الدراسة التي أجريت على عينة قوامها 70 عاملاً أخذت بطريقة قصدية وهذه العينة تلقت تدريباً سابقاً داخل المؤسسة وكان الاختيار للعينة بناءً على التقارير الإدارية الموجودة بالمؤسسة ومنه طبقت إستبانة البحث على فئة العاملين الذين تلقوا تدريباً فعلياً فقط، وقد عمدنا إلى أن تكون عينة الدراسة هي "عمال الورشات" تحديداً لأن هذه الفئة قد تكون أكثر تأثراً بالتدريب من جهة، ولكون العامل داخل الورشة يتعامل مع مختلف الآلات التي تحتاج إلى مهارات وخبرات قد يكون للتدريب دوراً فعالاً في إكسابها للعامل.

وعلى هذا الأساس تم اختيارنا لعينة من عمال مصنع الأجر بأولاد دراج بحيث أخذنا من المجتمع الأصلي "أي عمال الورشات" 70 عاملاً كل العينة، أي 70 عامل نسبة 100% وتم حذف ثلاثة من أفراد العينة لعدم إجابتهم على كل بنود الاستبيان.

4- وسائل جمع البيانات: □

لا تختلف دراستنا عن باقي الدراسات في مجال العلوم النفسية والاجتماعية والتي غالباً ما تعتمد على الاستبيان وقد اعتمدنا عليه في دراستنا، كون هذا الأخير يساعدنا في اختصار الوقت والجهد من جهة وماله من مزايا إذ يمكن الباحث من الحصول على نتائج أكثر دقة وموضوعية من جهة أخرى.

وقد ورد تعريف الاستبيان في معجم علم النفس والتربية كما يلي: "هو قائمة من الأسئلة المكتوبة المهمة التي تتعلق بموضوع معين تستهدف جمع إجابات عينة من الأفراد لهذه الأسئلة ويستعمل عادة كأداة للبحث في الدراسات المسحية أو في قياس الاتجاهات والآراء. (فؤاد أبو حطب ومحمد سيف الدين فهمي، ص86)

ومن ثم فإن الباحث قام ببناء الاستبيان الذي وضع خصيصاً للكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل، حيث يتكون الاستبيان الأولي

من 37 بندا موزعة على ثلاث محاور، حيث كل محور يقيس بعد معين من أبعاد التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل.

أما عن الصورة النهائية للاستبيان –أي أن بعد التعديل والتطبيق الأولي- فقد خلص الباحث إلى (25) بند موزعة على ثلاث محاور، مع العلم أن كل محور في الاستبيان يمثل قياس فرضية من فرضيات الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم: (1) يمثل محاور الاستبيان.

عدد البنود	الفرضية	المحاور
من 1-8	توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف بحوادث العمل.	المحور 1
من 9-18	توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجه لتنمية القدرات والمهارات الأدائية بحوادث العمل.	المحور 2
من 19-25	توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل.	المحور 3

- تصحيح الاستبيان: □

وفيما يخص الاستجابات لكل بند، فإن الباحث عمد إلى تقسيم الاستجابات إلى ثلاث درجات، وذلك حسب درجة التأثير التي يرى المستجوب "المبحوث" أنها تنطبق عليه، مع العلم أن كل درجة تأخذ قيمة مناسبة والجدول التالي يوضح ذلك:

أبدا	أحيانا	دائما
1 نقطة	2 نقطة	3 نقطة

وتتكون الدرجة الكلية للاستبيان تتراوح من (25 إلى 75) حيث تشير إلى أعلى درجة في الاستبيان إلى إيجابية دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل.

- الخصائص السيكومترية للأداة: □

تعد هذه الخطوة من أهم خطوات بناء استبيان علمي في الدراسات النفسية والاجتماعية وذلك من أجل إعطاء صبغة المصادقية والموضوعية للدراسة.

- حساب صدق الاستبيان: □

لقد لجأ الباحث في ذلك إلى طريقتين أساسيتين هما: صدق المحكمين والصدق الذاتي.

أ- صدق المحكمين: حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين عددهم (6) وهم أساتذة من قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا (د. مجاهدي الطاهر، د. ضياف زين الدين، د. علوطي عاشور، أ. مغار عبد الوهاب، أ. مكفس عبد المالك، أ. بوجلال سعيد) وتم حساب صدق الاستبيان بتطبيق القانون:

$$\text{صدق المحكمين} = 100 \times \frac{\text{عدد الإنفاقات}}{\text{عدد المحكمين}}$$

تحصلنا على نسبة صدق تساوي (85%) وهي نسبة عالية جدا وموجبة.

كما تم حساب الصدق كذلك بطريقة الصدق الذاتي، من خلال الجذر التربيعي

لمعامل الارتباط بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق وكانت قيمة معامل الصدق 0,77.

أما ثبات أداة القياس فقد تم التأكد من ذلك عن طريق إعادة التطبيق من خلال

تطبيقه على عينة أولية تقدر بـ 10 عمال وبعد مدة 10 أيام أعيد تطبيقه على نفس العينة

وقد جاء معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني 0,86 وهي درجة عالية يطمئن

الباحث من خلالها على ثبات المقياس.

5- المنهج المستخدم في الدراسة: □

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج "الوصفي التحليلي" وذلك لأنه يلاءم الموضوع والمتمثل في "العلاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل" وبما أننا في بصدد البحث عن العلاقة الموجودة بين متغيرين "المتغير المستقل والمتغير التابع فإن المنهج الوصفي هو الذي يعني بدراسة هذه الظواهر من خلال وصفها وصفا دقيقا وهذا ينطبق على الظواهر الإنسانية في البحوث. ويقصد بالمنهج الوصفي في البحث أنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة يقصد وصفها وتفسيرها تفسيراً علمياً، والمنهج الوصفي يشبه الإطار العام الذي تقع تحته كل البحوث التي تصف الظواهر، وتوضح العلاقات بين المتغيرات التي تشمل عليها أو التي تهدف إلى الكشف عن الأسباب الكامنة وراء سلوك معين من معطيات سابقة، مستخدماً في سبيل ذلك طرق الملاحظة المباشرة والمعايشة الفعلية والتتبع. (محمود عبد الحليم منسي، 2000، ص201)

ويؤكد فؤاد أبو حطب وأمال صادق (1991) على أنه بالرغم من أن هدف الوصف هو أبسط أهداف العلم إلا أنه أكثرها أساسية فبدونه يعجز العلم عن التقدم إلى هدفه الأعلى والمهمة الجوهرية للوصف ه أن يحقق للباحث فم أفضل للظاهرة موضع البحث.

6- الطرق الإحصائية المستخدمة:

1- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لتحديد استجابات أفراد العينة تجاه عبارات

المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة. □

2- معامل الارتباط ببير سون عن طريق إحصاء الفئة المبحوثة حول الفرضيات

ويساعدنا في تفسير الفرضيات وذلك بتطبيق القانون التالي: □

$$RP = \frac{N \cdot \sum(X \cdot Y) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

- 1- عرض النتائج وتحليل البيانات.
- 2- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث
- 3- خلاصة النتائج
- 4- الاقتراحات

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض النتائج وتحليل البيانات الواردة من خلال الاستجابات التي أدلى بها المبحوثين على استبيان البحث، ثم مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات البحث، وحوصلة عامة للنتائج المتوصل إليها مع تقديم بعض الاقتراحات بناء على النتائج.

1- عرض النتائج وتحليل البيانات:

في البداية سنقوم بعرض النتائج وفق تطبيق الإحصاء الوصفي "التكرار والنسب المؤدية، ضمن البعد الذي ينتمي إليه تمهيدا للتحقق من صدق الفرضيات المطروحة المبنية من خلال الجداول الموالية وفيما يلي عرض النتائج المترتبة على اختبار كل فرضية بحساب معامل الارتباط بيرسون **PR** .

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف وحوادث العمل.

بغرض اختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام التكرار والنسب المئوية ككل بند من بنود البعد الأول الخاصة، بالتدريب الموجه لتجديد المعارف والمعلومات.

جدول رقم: (2) يوضح استجابات المبحوثين على البند الأول:ساهم التدريب المهني

في تحديد معارفي ومعلوماتي حول عملي.

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
1	48	71.64%	17	25.37%	2	2.98%

تشير نتائج البند الأول في الجدول أن أكبر نسبة كانت للبدل دائماً والتي بلغت

71.64% في حين أن استجابات الأفراد للبدل أبداً كانت أن تكون منعدمة في الوقت الذي

كانت فيه الإجابة على البدل أحياناً لا تتعدى 25.73%.

من خلال هذه النتيجة يمكن القول أن التدريب المهني ساهم في تجديد معلومات ومعارف العمال، وقد أكد المختصون في مجال التدريب ضرورة هذا النوع من التكوين الذي يسعى إلى تنمية المعارف، "إذ يجب أن يغطي ما يحتاج المدرب من معلومات تساعد مباشرة في أداء وظيفته ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة للمتدربين بحيث تمدهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب".

الجدول رقم: (3) يوضح استجابات المبحوثين على البند2:ساهم التدريب المهني في

التعرف على الآلات الجديدة ومكوناتها وطريقة عملها. □

رقم البند	دائما		أحيانا		أبدا	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
2	43	64.14%	23	34.32%	1	1.49%

تبين من خلال البند الثاني أن أكبر نسبة حاز عليها البديل "دائما" ب 64.14% تليها استجابات الأفراد على البديل "أحيانا" ب34.32% وأخيرا وكأقل نسبة كانت للبديل "أبدا" ب1.49% وهي نسبة تكاد تكون منعدمة ما يؤكد لنا أنه من خلال التدريب المهني استطاع العاملون التعرف على الآلات الجديدة ومكوناتها وطريقة عملها. ومن خلال عرضنا لأهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة في الإطار النظري للدراسة اتضح لنا تأكيد المهتمين بالتدريب المهني على ضرورة تعرف العاملين على الآلات والمعدات المستخدمة في العمل.

الجدول رقم: (4) يوضح استجابات المبحوثين على البند 3: التدريب المهني جعلني أتأقلم

مع ظروف عملي الجديدة. □

رقم البند	دائما		أحيانا		أبدا	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
3	34	50.74%	29	43.28%	4	5.97%

□ □ □ □ توضح نتائج البند الثالث أن نسبة الإجابة على البديل "دائما" تساوي 50.74% كأعلى

نسبة تليها مباشرة نسبة الاستجابة على البديل "أحيانا" بـ 43.28% في حين لم تتعدى إجابة

البديل "أبدا" 5.97%. هذا ما يثبت صحة هذا البند الذي يقول أن التدريب المهني جعل

العامل يتأقلم وظروف عمل الجديدة.

الجدول رقم: (5) يوضح استجابات المبحوثين على البند 4: من خلال التدريب أشعر أن

مؤهلاتي أصبحت تتناسب ومتطلبات عملي. □

رقم البند	دائما		أحيانا		أبدا	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
4	34	50.74%	29	43.28%	4	5.97%

□ □ □ □ □ □ من خلال ما يوضحه الجدول على نتائج البند الرابع فقد جاءت أكبر نسبة القائلين

"دائما" بـ 50.74% تليها نسبة القائلين "أحيانا" بـ 43.28% وفي الأخيرة تأتي نسبة المجيبين

للبدل "أبدا" بـ 5.97% وهي نسبة ضعيفة جدا.

فنتائج هذا الجدول تشير بأنه من خلال التدريب أصبح العامل يشعر بأن مؤهلاته

العلمية تتناسب ومتطلبات عمله وقد تطرق الباحثون إلى تأكيد دور تنمية المعارف في

إكساب الكفاءة في العمل.

□

الجدول رقم (6) يوضح استجابات المبحوثين على البند 5: من خلال التدريب على

مستوى المعارف والمعلومات في إتاحة لي فرص الترقية في العمل. □

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
5	32	47.46%	27	40.30%	8	11.94%

□ □ □ □ □ من خلال الجدول الذي يظهر نتائج استجابات الأفراد على البند الخامس اتضح أن أكبر نسبة تحصل عليها البديل "دائماً" بـ 47.76% أما أقل نسبة فكانت للبديل "أبداً" بـ 11.94% في حين أن البديل "أحياناً" نسبته 40.30% ما يجعلنا نستنتج من خلال نتائج هذا البند أن التدريب على مستوى المعارف والمعلومات ساهم في إتاحة للعاملين فرص الترقية في العمل. ولعل العديد من الدراسات أثبتت ذلك على غرار الدراسة التي قام بها "مجاهدي الطاهر"، إذ كان من بين نتائجها أن التدريب ساهم في ترقيته العامل وفق حاجات المؤسسة.

الجدول رقم: (7) يوضح استجابات المبحوثين على البند 6: زيادة رصيدي العلمي

والمعرفي جعلني أشعر بالرضا عن عملي. □

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
6	39	58.20%	25	37.31%	3	4.47%

□ □ □ □ تظهر نتائج البند السادس من خلال الجدول أن نسبة الإجابة على البديل "دائماً" قدرت بـ 58.20% كأكثر نسبة، بينما لم تتعدى إجابات الأفراد على البديل "أبداً" 4.47% كأقل نسبة في الوقت الذي بلغت فيه نسبة إجابات أفراد العينة على البديل "أحياناً" 37.31% في حين تشير نتائج هذا البند أن زيادة رصيد العمال العلمي والمعرفي جعلهم يشعرون بالرضا عن العمل.

الجدول رقم: (8) يوضح استجابات المبحوثين على البند 7: أشعر بالراحة والاستقرار بعد

التدريب الذي تلقينته حول طريق وأساليب العمل الجديدة. □

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	النسب التكرار	النسب المئوية	النسب التكرار	النسب المئوية	النسب التكرار	النسب المئوية
7	33	49.25%	27	40.29%	7	10.45%

□ □ □ □ □ من خلال نتائج البند الثامن الموضحة في الجدول، قد حاز البديل "دائماً" على أكبر نسبة بـ 49.25% تليها نسبة البديل "أحياناً" بـ 40.29% كنتيجة مقارنة في حين لم يتعدى البديل "أبداً" نسبة 10.45%. وتشير هذه النتيجة إلى أن شعور العاملين بالراحة والاستقرار يرجع بالدرجة الأولى إلى التدريب الذي تلقوه حول طرق وأساليب العمل الجديدة.

الجدول رقم: (9) يوضح استجابات المبحوثين على البند 8: أشعر أن حصولي على

معلومات حول عملي زاد من مستوى ثقتي بنفسي. □

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	النسب التكرار	النسب المئوية	النسب التكرار	النسب المئوية	النسب التكرار	النسب المئوية
8	44	65.67%	18	26.86%	5	7.46%

□ □ □ □ □ من خلال الجدول يتضح أن أكبر نسبة في البند الثامن كانت للبديل "دائماً" بـ 65.67% وتليها 26.86% للبديل "أحياناً" ثم 7.46% للبديل "أبداً" كأدنى نسبة ومن ثم فإن النتائج المتوصل إليها في هذا البند تشير إلى زيادة الثقة بالنفس لمدى أن العاملين كانت نتيجة حصولهم على المعلومات والمعارف لأن من بين أهداف التدريب أن العامل الذي يتلقى تكويناً فهذا سيجعله ملماً بالمهارات والتقنيات التي تزوده بالإحساس بالأمن والأهمية داخل المؤسسة. هذا ما يؤدي بالعامل إلى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله إلى القيام بالأعمال دون الاعتماد على الغير وهذا نتيجة للمعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التكوين.

1-1-1- علاقة التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف بحوادث العمل: □

بعد إحصاء المعطيات وتنظيمها في جدول إحصائي خاص بعلاقة التدريب المهني

الموجه لتجديد المعارف بـ حوادث العمل.

جدول رقم: (10) يوضح نتائج التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف

بحوادث العمل

y^2	X^2	$x*y$	Y	x	N
1444	484	2090	38	22	1
1936	225	2552	44	15	2
1225	484	1925	35	22	3
961	400	1674	31	20	4
1089	625	2013	33	25	5
1156	529	2040	34	23	6
784	625	1764	28	25	7
961	676	1922	31	26	8
1089	529	1980	33	23	9
961	676	1860	31	26	10
900	676	1860	30	26	11
1521	324	1638	39	18	12
1369	400	1924	37	20	13
1156	576	2142	34	24	14
1225	900	2415	35	30	15
841	841	1972	29	29	16
1089	676	2211	33	26	17
784	676	1764	28	26	18
961	625	1922	31	25	19
1024	676	2240	32	26	20

1089	484	1584	33	22	21
961	529	1612	31	23	22
1089	576	1914	33	24	23
1024	900	2336	32	30	24
1600	784	2680	40	28	25
1089	484	1980	33	22	26
1444	841	2698	38	29	27
1225	900	2520	35	30	28
1521	900	2847	39	30	29
1296	400	2412	36	20	30
729	400	1782	27	20	31
1369	784	1998	37	28	32
1225	784	2380	35	28	33
961	900	2108	31	30	34
1024	900	2368	32	30	35
1225	900	2520	35	30	36
1156	576	2448	34	24	37
1296	576	2088	36	24	38
1225	576	2100	35	24	39
1089	441	1881	33	21	40
1521	784	2418	39	28	41
1444	529	2204	38	23	42
1600	529	2360	40	23	43
1024	484	2016	32	22	44
1156	729	1972	34	27	45
1296	400	1944	36	20	46

784	729	1848	28	27	47
1156	900	2550	34	30	48
729	225	1782	27	15	49
841	225	1914	29	15	50
784	361	1876	28	19	51
1156	400	2414	34	20	52
1296	289	2448	36	17	53
1156	441	2516	34	21	54
1156	441	2482	34	21	55
1156	441	2482	34	21	56
1225	441	2555	35	21	57
1156	196	1802	34	14	58
1156	256	1870	34	16	59
1089	289	1947	33	17	60
1296	196	2376	36	14	61
841	256	1827	29	16	62
1296	256	2052	36	16	63
1156	196	1802	34	14	64
1089	289	1947	33	17	65
784	289	1904	28	17	66
1521	121	2145	39	11	67
76977		141617	2259	1516	Σ

بحساب معامل الارتباط بيرسون نجد: 0.56

التعليق على نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال النتائج المحصل عليها فيما يخص الفرضية الإجرائية الأولى الخاصة

بالتدريب الموجه لتجديد المعارف، وبحساب معامل الارتباط بيرسون يتبين لنا أن قيمة

معامل الارتباط بين درجات التدريب الموجه لتجديد المعارف ودرجات حوادث العمل لعينة البحث بلغت 0.56 وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف وحوادث العمل.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات الأدائية بحوادث العمل.

الجدول رقم: (11) يوضح استجابات المبحوثين على البند 9: التدريب المهني ساهم في

تنمية مهاراتي الأدائية والعلمية.

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
9	49	73.13%	14	20.90%	4	5.97%

تبين من خلال نتائج البند التاسع أن أكبر نسبة حاز عليها البديل "دائماً" بـ 73.13% تليها استجابات الأفراد على البديل "أحياناً" بنسبة 20.90% وأخيراً كأقل نسبة كانت للبديل "أبداً" بـ 5.97%، هذا ما يؤكد لنا أن التدريب المهني ساهم في تنمية مهارات العمال الأدائية والعلمية وهذا ما أكدت عليه جل الدراسات والأبحاث في هذا المجال، إذ أن من بين أهداف التدريب أنه يسعى إلى تنمية وتطوير مهارات الأفراد من أجل القيام بأعمالهم على أحسن وجه.

الجدول رقم: (12) يوضح استجابات المبحوثين على البند 10: ساهم التدريب المهني

في جعل قدراتي الأدائية مناسبة لمتطلبات عملي.

رقم البند	دائماً		أحياناً		أبداً	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
10	39	58.20%	27	40.30%	1	1.49%

□ □ □ من خلال الجدول الذي يظهر نتائج استجابات الأفراد على البند العاشر أن أكبر نسبة تحصل عليها البديل "دائماً" بـ 58.20% أما أقل نسبة فكانت للبديل "أبداً" بنسبة 1.49 وهي تكاد تكون منعدمة، في حين أن البديل "أحياناً" جاء بنسبة 40.30% هذا ما يجعلنا نستنتج من خلال نتائج هذا البند أن التدريب ساهم في جعل القدرات الأدائية للعاملين مناسبة لمتطلبات عملهم.

□ □ □ □ □ الجدول رقم: (13) يوضح استجابات المبحوثين على البند 11: أشعر أن التدريب المهني كان سبباً في زيادة قدرتي على التحكم الجيد في أداء العمل. □

رقم البند □	دائماً □		أحياناً □		أبداً □	
	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □
11	41	61.20%	25	37.31%	1	1.49%

□ □ □ تقول نتائج البند الحادي عشر أن أكبر نسبة حاز عليها البديل "دائماً" بنسبة 61.20% بينما البديل "أحياناً" كانت نسبة الاستجابة له تساوي 37.31% في حين أن نسبة استجابة أفراد العينة للبديل "أبداً" كادت تكون منعدمة بلغت 1.49%.

هذا ما يجعلنا نقول أن التدريب المهني كان سبباً في زيادة قدرة العاملين على التحكم الجيد في أداء العمل وهو نفسه ما تؤكد عليه الدراسات والأبحاث في مجال التدريب.

الجدول رقم: (14) يوضح استجابات المبحوثين على البند 12: أشعر أن التدريب الفعلي على الآلات ساهم في رفع كفاءتي. □

رقم البند □	دائماً □		أحياناً □		أبداً □	
	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □
12	48	71.64%	17	25.37%	2	2.99%

□ □ □ □ يتضح من خلال نتائج استجابات الأفراد على البند الثاني عشر أن نسبة الإجابة على

البديل "دائماً" كانت أعلى نسبة إذ تساوي 71.64% تليه نسبة المجيبين على البديل "أحياناً"

ب 25.37% أما البديل "أبداً" فلم يحظى إلا بنسبة 2.99% وهي نسبة ضعيفة جداً.

تشير هاته النتيجة إلى أغلب العمال أكدوا أن التدريب فعلي على الآلات ساهم في

رفع كفاءتهم المهنية هذا ما يدل على أهمية التدريب بالنسبة للعامل، أنه يزود تكوين

الأفراد العاملين بمهارات ومعارف قد لا تكون موجودة لديهم تمكنهم من أداء واجبات

عملهم بالكفاءة المطلوبة.

الجدول رقم: (15) يوضح استجابات المبحوثين على البند 8: أشعر أن حصولي على

معلومات حول عملي زاد من مستوى ثقتي بنفسي. □

رقم البند □	دائماً □		أحياناً □		أبداً □	
	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □
13	48	71.64%	15	22.39%	4	5.97%

□ □ □ □ يظهر نتائج البند الثالث عشر من خلال الجدول أن نسبة الإجابة على البديل "دائماً"

قدرت بـ 71.64% كأكبر نسبة، يليها البديل "أحياناً" بنسبة 22.39%، بينما لم تتعدى

استجابات الأفراد على البديل "أبداً" بنسبة 5.97%. وتشير النتائج في هذا البند أن التحكم

الجيد في الآلات جعل العاملين ينجزون العمل بكفاءة وخبرة عالية.

الجدول رقم: (16) يوضح استجابات المبحوثين على البند 14: قدرتي على الإنجاز

الجيد جعلتني أعمل من دون إجهاد أو تعب. □

رقم البند □	دائماً □		أحياناً □		أبداً □	
	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □
14	32	47.76%	34	50.75%	1	1.49%

توضح نتائج البند الرابع عشر أن نسبة الاستجابة على البديل "أحيانا" بلغت 50.75% كأعلى نسبة، تليها مباشرة نسبة الاستجابة على البديل "دائما" بـ 47.76% في حين لم تتعدى الاستجابة على البديل "أبدا" 1.49% وهي تكاد تكون منعدمة.

الجدول رقم (17) يوضح استجابات المبحوثين على البند 15: أشعر أن التدريب الفعلي على الآلة ساهم في اختصار الوقت وسرعة الإنجاز.

رقم البند	دائما		أحيانا		أبدا	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
15	39	58.20%	28	41.79%	0	0%

تشير نتائج البند الخامس عشر في الجدول أن أكبر نسبة كانت للبديل "دائما" والتي بلغت 58.20%، يليها البديل "أحيانا" بنسبة 41.79% في حين أن البديل "أبدا" كان منعدما تماما بـ 0%. من خلال النتيجة يمكن القول أن التدريب الفعلي للعمال على الآلة ساهم في اختصار الوقت وسرعة الإنجاز هذا ما يثبت الدور الأساسي الذي يؤديه التدريب لأن اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لأداء الوظائف يساعد العمال على تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت.

الجدول رقم: (18) يوضح استجابات المبحوثين على البند 16: أشعر أن التدريب

المهني كان سببا في تفادي الوقوع في حوادث العمل.

رقم البند	دائما		أحيانا		أبدا	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
16	39	58.39%	1826	38.80%	2	2.99%

من خلال الجدول الذي يظهر نتائج استجابات الأفراد على البند السادس عشر، اتضح أن أكبر نسبة تحصل عليها البديل "دائما" بـ 58.20% أما أقل نسبة كانت للبديل "أبدا" بـ 2.99% وهي نسبة ضعيفة في حين أن البديل "أحيانا" جاء بنسبة 38.80%.

ما يجعلنا نستنتج من خلال نتائج هذا البند أن التدريب المهني كان سببا في تفادي العمال الوقوع في حوادث العمل وهذا ما تؤكد عليه الدراسات والأبحاث السابقة لأن من بين أهداف التدريب تخفيض نسبة حوادث العمل.

الجدول رقم: (19) يوضح استجابات المبحوثين على البند 17: التدريب المهني ساهم

في الحد من الأخطاء والعطب على مستوى الآلة. □

رقم البند □	دائما □		أحيانا □		أبدا □	
	التكرار □	النسب □	التكرار □	النسب □	التكرار □	النسب □
17	37	55.22%	28	41.79%	2	2.99%

□ □ □ □ من خلال ما جاءت به نتائج البند السابع عشر، فقد حصل البديل "دائما" على أكبر نسبة تقدر بـ 55.22% تليها نسبة الاستجابة على البديل أحيانا بنسبة 41.79% وأخيرا نسبة 2.99% للبديل "أبدا" كأقل نسبة وبناء على نتائج هذا البند، نقول أن التدريب المهني ساهم في الحد من الأخطاء والعطب على مستوى الآلة.

الجدول رقم: (20) يوضح استجابات المبحوثين على البند 18: زيادة مهاراتي الأدائية

ساهمت في تحسين جودة المنتج ونوعيته. □

رقم البند □	دائما □		أحيانا □		أبدا □	
	التكرار □	النسب □	التكرار □	النسب □	التكرار □	النسب □
18	44	56.71%	18	35.82%	5	7.46%

□ □ □ □ تبين من خلال نتائج البند الثامن عشر أن أكبر نسبة حاز عليها البديل "دائما" بـ 56.71% تليها استجابات الأفراد على البديل "أحيانا" بـ 35.82% وأخيرا وكأقل نسبة للبديل "أبدا" بـ 7.46%، وقد أكد العاملون من خلال هذا البند أن زيادة مهاراتهم الأدائية ساهمت في تحسين جودة المنتج ونوعيته، لأن من أبرز أهداف التدريب بالنسبة للمؤسسة زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي إلى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته.

2-1-1 علاقة التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات الأدائية بحوادث العمل: □

بعد إحصاء المعطيات وتنظيمها في جدول إحصائي خاص بعلاقة التدريب المهني

الموجه لتنمية المهارات الأدائية بحوادث العمل

الجدول رقم: (21) يوضح نتائج علاقة التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات

الأدائية بحوادث العمل

x ²	y ²	x*y	Y	X	N
484	1444	836	38	19	1
225	1936	660	44	17	2
484	1225	770	35	17	3
400	961	620	31	20	4
625	1089	825	33	20	5
529	1156	782	34	21	6
625	784	700	28	20	7
676	961	806	31	19	8
529	1089	759	33	21	9
676	961	806	31	20	10
676	900	780	30	22	11
324	1521	702	39	8	12
400	1369	740	37	19	13
576	1156	816	34	22	14
900	1225	1050	35	22	15
841	841	841	29	21	16
676	1089	858	33	22	17
676	784	728	28	20	18
625	961	775	31	20	19
676	1024	832	32	24	20
484	1089	726	33	14	21
529	961	713	31	14	22
576	1089	792	33	17	23
900	1024	960	32	24	24
784	1600	1120	40	24	25
484	1089	726	33	19	26
841	1444	1102	38	22	27
900	1225	1050	35	22	28
900	1521	1170	39	24	29
400	1296	720	36	21	30
400	729	540	27	22	31
784	1369	1036	37	18	32
784	1225	980	35	22	33
900	961	930	31	22	34
900	1024	960	32	24	35
900	1225	1050	35	23	36

576	1156	816	34	23	37
576	1296	864	36	17	38
576	1225	840	35	20	39
441	1089	693	33	20	40
784	1024	896	39	18	41
529	784	644	38	18	42
529	1600	920	40	22	43
484	1024	704	32	23	44
729	1156	918	34	16	45
400	1296	720	36	18	46
729	784	756	28	21	47
900	1156	1020	34	24	48
225	729	405	27	22	49
225	841	435	29	22	50
361	784	532	28	23	51
400	1156	680	34	22	52
289	1296	612	36	24	53
441	1156	714	34	22	54
441	1156	714	34	22	55
441	1156	714	34	22	56
441	1225	735	35	21	57
196	1156	476	34	17	58
256	1156	544	34	18	59
289	1089	561	33	15	60
196	1296	504	36	19	61
256	841	464	29	21	62
256	1296	576	36	17	63
196	1156	476	34	19	64
289	1089	561	33	19	65
289	784	476	28	23	66
121	1521	429	39	17	67
35950	75820	50660	2259	1351	المجموع

بحساب معامل بيرسون نجد: 0.25

□ □ من خلال النتائج المحصل عليها فيما يخص الفرضية الإجرائية التي كان فحواها توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات الأدائية بحوادث العمل يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بين درجات التدريب الموجه لتنمية المهارات الأدائية ودرجات حوادث العمل بلغت 0.25 وهي دلالة على وجود علاقة ارتباطية متوسطة دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات الأدائية

وحوادث العمل، أي أنه كلما زاد التدريب الموجه لتنمية المهارات الأدائية قلت حوادث العمل التي يرتكبها العمال.

1-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: □

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل.

الجدول رقم: (22) يوضح استجابات المبحوثين على البند 19: التدريب المهني ساهم

في حصولي على نظرة إيجابية حول المنظمة وثقافتها وأهدافها. □

أبداً □		أحياناً □		دائماً □		رقم البند □
النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	
5.97%	4	52.24%	35	41.79%	28	19

□ □ □ يتضح من خلال نتائج استجابات الأفراد على البند التاسع عشر أن نسبة الاستجابة على البديل أحياناً كانت أعلى نسبة قدرت بـ 52.24% تليها نسبة المجيبين على البديل "دائماً" بـ 41.79% أما البديل "أبداً" فنسبة الإجابة عليه لم تتعدى 5.97%. وتشير هذه النتيجة إلى أن التدريب المهني يساهم في حصول العاملين على نظرة إيجابية من حين لآخر حول المنظمة وثقافتها وأهدافها.

الجدول رقم: (23) يوضح استجابات المبحوثين على البند 20: التدريب على مستوى

السلوك ساهم في بناء علاقات إيجابية مع زملائي في العمل. □

أبداً □		أحياناً □		دائماً □		رقم البند □
النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	
1.49%	1	31.34%	21	67.16%	45	20

□ □ □ من خلال ما جاءت به نتائج البند العشرين، فقد حصل البديل "دائماً" على أكبر نسبة تقدر بـ 76.16% تليها نسبة الإجابة على البديل أحياناً بـ 31.34% وأخيراً نسبة 1.49%

للبدیل "أبدا" كأقل نسبة. وبناءا على نتائج هذا البند نقول أن التدريب المهني على مستوى السلوك ساهم للعمال في بناء علاقات إيجابية مع زملائهم في العمل، باعتبار أن للتدريب دور هام في تحسين العلاقات بين الأفراد.

الجدول رقم: (24) يوضح استجابات المبحوثين على البند 21: ساهم التدريب المهني في

تصحيح أساليب التجاوب مع المشرفين والرؤساء في العمل.

أبدا <input type="checkbox"/>		أحيانا <input type="checkbox"/>		دائما <input type="checkbox"/>		رقم البند <input type="checkbox"/>
النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	
10.45% 7	28.36% 1819	61.20% 41	21			

يتضح من خلال استجابات الأفراد على البند الواحد والعشرون أن نسبة الإجابة على البدیل "دائما" حقق أكبر نسبة قدرت بـ 61.20%، تليها نسبة المجيبين على البدیل "أحيانا" بـ 28.36%، أما البدیل "أبدا" فلم يحظى إلا بـ 10.15%. تشير هاته النتيجة على ان التدريب المهني ساهم في تصحيح أساليب تجاوب العمال المشرفين والرؤساء في العمل، وقد ورد ذلك في الإطار النظري للدراسة. أن التدريب يعمل على تمتين العلاقة وتوثيقها بين الإدارة والعاملين لديها.

الجدول رقم: (25) يوضح استجابات المبحوثين على البند 22: التدريب جعلني أقتنع أن

المؤسسة التي أعمل بها جزء من حياتي.

أبدا <input type="checkbox"/>		أحيانا <input type="checkbox"/>		دائما <input type="checkbox"/>		رقم البند <input type="checkbox"/>
النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	النسب التكرار <input type="checkbox"/>	
8.95% 6	50.74% 34	40.30% 27	22			

يتضح من خلال نتائج الجدول أن نسبة القائلين "أحيانا" في البند الثاني والعشرون سجلت أكبر نسبة بـ 50.74% يليها البدیل "دائما" بنسبة 40.30% بينما سجلت أقل نسبة للبدیل "أبدا" بـ 8.95%.

هذا ما يؤكد أن التدريب جعل العمال يقتنعون أن المؤسسة التي يعملون بها هي جزء من حياتهم ولكن ليس بدرجة كبيرة.

الجدول رقم: (26) يوضح استجابات المبحوثين على البند 23: أقبل أي مهام تتاط إلي

لإنجاح عمل المؤسسة. □

أبدا		أحيانا		دائما		رقم البند
النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	
2.99%	2	46.26%	31	50.75%	34	23

□ □ □ □ من خلال ما يوضحه البند الثالث والعشرون فقد جاءت أكبر نسبة القائلين "دائما" بـ 50.75% تليها نسبة القائلين "أحيانا" بـ 46.26% وفي الأخير تأتي نسبة المجيبين للبديل "أبدا" بـ 2.99%.

□ □ □ تشير نتائج هذا البند بأن أغلب العاملين أكدوا أنهم يقبلون أي مهام تتاط إليهم إلى إنجاح عمل المؤسسة، مما يؤكد أن المؤسسة تولي اهتمام لهذا الجانب من التدريب.

الجدول رقم: (27) يوضح استجابات المبحوثين على البند 24: أشعر ان التدريب ساهم

في الحد من الصراع والنزاع في بيئة العمل. □

أبدا □		أحيانا □		دائما □		رقم البند □
النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	
4.47%	3	35.82%	24	59.70%	40	24

□ □ □ □ □ □ □ □ من خلال الجدول يتضح أن أكبر نسبة في البند الرابع والعشرين كانت للبديل "دائما" تليها 35.82% للبديل "أحيانا" ثم 4.47% للبديل "أبدا" كأدنى نسبة. وبالتالي فنتائج هذا البند تشير إلى أن أغلب العاملين يرى أن التدريب ساهم في الحد من الصراع والنزاع في بيئة العمل هذا ما يؤدي إلى خلق بيئة عمل آمنة وخالية من الصراع والنزاع، لأنه كلما قلت الصراعات في بيئة العمل كلما زادت نسبة الإنتاج.

الجدول رقم: (28) يوضح استجابات المبحوثين على البند 25: من خلال التدريب

سلوكي أصبحت لدي القدرة على مواجهة المشكلات بطريقة صحيحة وناجحة. □

أبدا □		أحيانا □		دائما □		رقم البند □
النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	النسب المئوية □	التكرار □	
8.95%	6	47.76%	32	43.28%	29	25

□ □ □ □ تبين من خلال نتائج البند الخامس والعشرون فقد جاءت أكبر نسبة للقاتلين "أحيانا" بـ 47.76% تليها نسبة للقاتلين "دائما" بـ 43.28% وفي الأخير تأتي نسبة المجيبين للبديل "أبدا" بـ 8.95%. تشير نتائج هذا البند بأن من خلال التدريب السلوكي أصبح للعمال القدرة على مواجهة المشكلات بطريقة صحيحة وناجحة، إذ أنه من خلال التدريب يكسب العامل القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات وغيرها.

1-3-1- علاقة التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل: □

□ □ بعد إحصاء المعطيات وتنظيمها في جدول إحصائي خاص بعلاقة التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل.

الجدول رقم: (29) يوضح نتائج علاقة التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات

بحوادث العمل:

x ²	Y ²	X*Y	y	x	n
196	1444	532	38	14	1
676	1936	1144	44	26	2
256	1225	560	35	16	3
196	961	434	31	14	4
256	1089	528	33	16	5
256	1156	544	34	16	6
324	784	504	28	18	7
64	961	248	31	8	8
256	1089	528	33	16	9
196	961	434	31	14	10
196	900	420	30	14	11
256	1521	624	39	16	12
169	1369	481	37	13	13
289	1156	578	34	17	14

289	1225	595	35	17	15
324	841	522	29	18	16
361	1089	627	33	19	17
289	784	476	28	17	18
289	961	527	31	17	19
400	1024	640	32	20	20
144	1089	396	33	12	21
225	961	465	31	15	22
289	1089	561	33	17	23
361	1024	608	32	19	24
361	1600	760	40	19	25
361	1089	627	33	19	26
400	1444	760	38	20	27
400	1225	700	35	20	28
361	1521	741	39	19	29
256	1296	576	36	16	30
289	729	459	27	17	31
256	1369	592	37	16	32
324	1225	630	35	18	33
324	961	558	31	18	34
400	1024	640	32	20	35
361	1225	665	35	19	36
361	1156	646	34	19	37
289	1296	612	36	17	38
256	1225	560	35	16	39
256	1089	528	33	16	40
256	1024	512	32	16	41
196	1444	532	38	14	42
196	1600	560	40	14	43
324	1024	576	32	18	44
225	1156	510	34	15	45
256	1296	576	36	16	46
324	784	504	28	18	47
441	1156	714	34	21	48
841	729	783	27	29	49
841	841	841	29	29	50
625	784	700	28	25	51
841	1156	986	34	29	52
729	1296	972	36	27	53
900	1156	1020	34	30	54
900	1156	1020	34	30	55
900	1156	1020	34	30	56
900	1225	1050	35	30	57
484	1156	748	34	22	58
441	1156	714	34	21	59
729	1089	891	33	27	60

529	1296	828	36	23	61
676	841	754	29	26	62
576	1296	864	36	24	63
400	1156	680	34	20	64
529	1089	759	33	23	65
784	784	784	28	28	66
729	1521	1053	39	27	67
27384	76480	43981	2252	1310	Σ

بحساب معامل الارتباط بيرسون نجد: 0.26

من خلال النتائج المحصل عليها فيما يخص الفرضية الجزئية التي تقول توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل قد تحققت بمعامل ارتباط بلغت النتيجة 0.26 وهي دلالة على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً.

4-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: □

- توجد علاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل. □

بعد إحصاء نتائج الفرضية العامة وتنظيمها في جدول إحصائي خاص بعلاقة التدريب المهني بحوادث العمل: □

الجدول رقم: (30) يوضح نتائج علاقة التدريب المهني بحوادث العمل

x ²	y ²	x*y	Y	X	N
484	1444	836	38	19	1
225	1936	660	44	17	2
484	1225	770	35	17	3
400	961	620	31	20	4
625	1089	825	33	20	5
529	1156	782	34	21	6
625	784	700	28	20	7
676	961	806	31	19	8
529	1089	759	33	21	9
676	961	806	31	20	10
676	900	780	30	22	11
324	1521	702	39	8	12
400	1369	740	37	19	13
576	1156	816	34	22	14
900	1225	1050	35	22	15
841	841	841	29	21	16
676	1089	858	33	22	17

676	784	728	28	20	18
625	961	775	31	20	19
676	1024	832	32	24	20
484	1089	726	33	14	21
529	961	713	31	14	22
576	1089	792	33	17	23
900	1024	960	32	24	24
784	1600	1120	40	24	25
484	1089	726	33	19	26
841	1444	1102	38	22	27
900	1225	1050	35	22	28
900	1521	1170	39	24	29
400	1296	720	36	21	30
400	729	540	27	22	31
784	1369	1036	37	18	32
784	1225	980	35	22	33
900	961	930	31	22	34
900	1024	960	32	24	35
900	1225	1050	35	23	36
576	1156	816	34	23	37
576	1296	864	36	17	38
576	1225	840	35	20	39
441	1089	693	33	20	40
784	1024	896	39	18	41
529	784	644	38	18	42
529	1600	920	40	22	43
484	1024	704	32	23	44
729	1156	918	34	16	45
400	1296	720	36	18	46
729	784	756	28	21	47
900	1156	1020	34	24	48
225	729	405	27	22	49
225	841	435	29	22	50
361	784	532	28	23	51
400	1156	680	34	22	52
289	1296	612	36	24	53
441	1156	714	34	22	54
441	1156	714	34	22	55
441	1156	714	34	22	56
441	1225	735	35	21	57
196	1156	476	34	17	58
256	1156	544	34	18	59
289	1089	561	33	15	60
196	1296	504	36	19	61
256	841	464	29	21	62
256	1296	576	36	17	63

196	1156	476	34	19	64
289	1089	561	33	19	65
289	784	476	28	23	66
121	1521	429	39	17	67
35950	75820	50660	2259	1351	المجموع

وبحساب معامل ارتباط بيرسون نجد: 0.33 □

نلاحظ من خلال نتائج الفرضية العامة المبينة في الجدول وبحساب معامل الارتباط لدرجات التدريب المهني وحوادث العمل، يتبين لنا أن معامل الارتباط المهني لعينة البحث بلغت 0.33 وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين عامل التدريب المهني وحوادث العمل بحيث نلاحظ أنه كلما زاد معدل التدريب المهني قل معدل حوادث العمل لدى عينة البحث.

2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات: □

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: □

بناءً على نتائج الفرضية الأولى التي تقول توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب الموجه لتجديد المعارف وحوادث العمل يمكن القول أن هذه الفرضية تحققت أي هناك علاقة بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف وحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج، وهي علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة تقدر بـ(0.56) هذا ما يؤكد أن التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف له دور في التقليل من حوادث العمل، وهذا ما تم الإشارة إليه في الإطار النظري أي أن من بين أهداف التدريب تنمية المعارف "فالتدريب يجب أن يغطي ما يحتاج إليه المتدرب من معلومات تساعد مباشرة في أداء وظيفته، ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إلا إذا استهدفت تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة إليهم أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم، لذا يجب اختيار مواد التدريب المفيدة للمتدربين بحيث تمدهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.

فالتدريب أيضا يعمل على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة حيث أن التكوين يساعد على مواكبة التطورات المتسارعة فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار واستعمال الآلات الحديثة والمعقدة، مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة، وهذا ما توصلت إليه دراسة "سليمة بوخنان" فقد توصلت من خلال الفرضية الجزئية الأولى إلى أن هناك علاقة دالة بين زيادة اكتساب المعارف والأداء.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: □

□ تشير النتائج المتوصل إليها في دراستنا على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجه لتنمية المهارات الأدائية بحوادث العمل حيث بلغت (0,25)، مما يعني أن لتنمية المهارات الأدائية دورا أساسيا في تأهيل الأفراد نحو العمل على مستوى الآلات والمعدات التي تحتاج إلى كفاءة وخبرات أدائية عالية لا يمكن تحقيقها إلا من خلال التدريب على مستوى المهارات الحركية والأدائية وهذا كله بغرض زيادة نسبة الإنتاج للمؤسسة وتحقيق الرضا والاستقرار للعامل ومن ثم التقليل من حوادث العمل، وهنا تجدر الإشارة أن ما توصلت إليه نتائج هذه الفرضية قد أثبتت دراسات سابقة على غرار دراسة "سليمة بوخنان" التي توصلت إلى أن التكوين المهني عامل أساسي يساهم في تقليل حوادث العمل ورفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الإنتاج، وذلك لأن تنمية قدرات الأفراد تسمح بالتوافق بين المستجدات البيئية السريعة التغير والمتطلبات المهنية، كما توصلت دراسات كل من "صبرينة ميلاط" إلى إثبات دور تنمية القدرات والمهارات في تحقيق الرضا للعامل، ومن ثم فإن لتنمية المهارات والقدرات الأدائية دورا هاما في بلوغ الأهداف والتقليل من حوادث العمل.

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: □

□ □ □ تشير النتائج المتوصل إليها إلى إثبات صحة الفرضية الجزئية الثالثة التي كان فحواها وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات

وحوادث العمل وهي علاقة ارتباطية إيجابية بلغت (0.26) وهي نفسها النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة والتي من بينها "مجاهدي الطاهر" التي توصل فيها إلى ان التدريب المهني يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين كما يساهم كذلك في تحسين العلاقات بين العاملين أنفسهم ومع مشرفيهم.

فأهمية التدريب المهني يكمن في كونه يساهم في تطوير وتحسين سلوكيات الأفراد لتناسب وطبيعة الأعمال التي يؤديونها وطبيعة العلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال وهذا ما يزيد من التزام العاملين وولائهم للمؤسسة ويعزز من إدراكهم بان المؤسسة مكان جيد للعمل، كما يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمتها، كما تعمل على تمتين العلاقة وتوثيقها بين الإدارة والأفراد العاملين لديها.

وبالتالي فإن هاته الفرضية لا تختلف نتائجها عن ما توصلت إليه تلك الدراسات، كما أنها أثبتت كل ما ورد في الإطار النظري وما تطرق إليه المهتمون في هذا المجال من خلال سوئهم لأهمية وأهداف التدريب وهذا ما يثبت صحة هذا الفرض.

2-4- مناقشة نتائج الفرضية العامة: □

□ □ □ □ □ من خلال النتائج المحصل عليها للفرضية العامة للدراسة الميدانية لعينة البحث يتبين لنا أن هناك علاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل وهي علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بلغت (0.33) حيث أنه كلما زاد معدل التدريب المهني قل معدل حوادث العمل لعينة البحث وهو ما يؤكد أن للتدريب المهني تأثيرا واضحا لتقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة وهو نفسه ما توصلت إليه "سليمة بوخنان" في الدراسة التي قامت بها حيث توصلت في الأخير إلى ان التدريب ساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة ومن ثم ساهم في زيادة نسبة الإنتاج والأرباح.

وقد تطرق الباحث (من خلال الإطار النظري للدراسة) أن من بين أهداف التدريب أنه يؤدي إلى تخفيض نسبة حوادث العمل، فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات وحوادث العمل أن نسبة الإصابات في حوادث العمل بين العمال المتدربين أقل بكثير منها بين

العمال غير المدربين وكما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنشأة في معالجة عمالها وأدى ذلك إلى زيادة الإنتاجية.

3- خلاصة النتائج

لعل ما يمكن استخلاصه من خلال حيثيات هذه الدراسة هو النتائج المتوصل إليها عن طريق اختبار الفرضيات الجزئية، هو أن لتدريب المهني أهمية بالغة ودور أساسي لتقليل من حوادث العمل وذلك باعتبار أن التدريب عامل مساهم في تنمية وتطوير مهارات الأفراد العاملين على جميع المستويات المتعلقة بالعمل وسير وتة، إي على المستوى النظري (المعلومات والمعارف) والميداني، (المهارات الأدائية) والمستوى السلوكي (الاتجاهات والتفاعلات بين الأفراد).

فمن خلال مناقشتنا لنتائج الدراسة اتضح لنا وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني سواء على مستوى تجديد المعارف أو تنمية القدرات الأدائية أو تحسين الاتجاهات والسلوكيات وحوادث العمل. وهذا بناء على المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان الموجة لأفراد عينة الدراسة إذ استخلص في الأخير أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً على مستوى الدلالة 0.05 كما تجدر الإشارة في هذا المقام إلى أن هذه الأبعاد الثلاثة المتمثلة في الفرضيات الجزئية موضوع البحث، والتي تم تناولها كمتغيرات مهمة في الدراسة فهي عبارة عن مؤشرات أساسية دالة عن مختلف إن لم تقل كل مستويات التدريب كما أنها تمثل أغراض و أهداف لاغني عنها في إعداد أي برنامج تدريبي، ذلك لأنها تستهدف تعديل جميع جوانب الفرد الفكرية، الأدائية السلوكية " وتسعى إلى تنميتها وتطويرها، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن هذه الفرضيات تصب في قالب واحد والذي تمثل الفرضية العامة للدراسة والتي مفادها:

توحد علاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل وعلى هذا الأساس يمكن إثبات تحقيق الفرضية العامة إلى حد بعيد وبالتالي يمكن القول انه: توجد علاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل

وعليه يمكن إن نختصر جملة النتائج في ما يلي :

- ضرورة توجيه التدريب لتحقيق غرض تجديد المعارف المهنية السليمة □
- التدريب المهني يكشف للعاملين نقائص أدائهم السابق ويحفزهم على تنمية قدراتهم الأداة. □
- ضرورة التدريب في تحسين سلوكيات واتجاهات العاملين. □

□

4- الاقتراحات

من خلال ما تم معاشته إثناء معالجتنا لموضوع التدريب المهني وحوادث العمل وبناءا على ما لاحظناه عند قيامنا بإجراء الدراسة الميدانية وبالاعتماد كذلك على نتائج الدراسة، يمكن استخلاص بعض الاقتراحات التي نرى انه لابد من أخذها بعين الاعتبار والمتمثلة فيما يلي:

1- ضرورة تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وهذا لمواكبة التطور الحاصل في نظام تسيير الموارد البشرية، وتكون مستقلة عن الدوائر الإدارية الأخرى ويكون تسييرها من طرف مختصين في تسيير الموارد البشرية لتفعيل نظام التكوين(التدريب) □

2- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الاحتياجات التدريبية كل المستويات المتعلقة بالتدريب، إذ انه لا يمكن الحكم على نجاح تحديد الاحتياجات التدريبية في حالة وجود نقص في أحد الجوانب. □

3- لابد من اخذ بعين الاعتبار عند إجراء البرنامج التدريبي المستويات الأساسية للتدريب إي أن يشمل التدريب تجديد المعارف وتنمية المهارات الأدائية وتحسين الاتجاهات والسلوكيات. □

4- لابد من الاهتمام أكثر بالبحوث والدراسات التي تتناول موضوع التدريب المهني وخاصة لدى مخابر البحث والتطوير في الجامعات والمعاهد المتخصصة. □

5- على المسؤولين داخل التنظيمات والمهتمين بإدارات وأقسام الموارد البشرية خاصة في المؤسسات الصناعية (كونهم الأقرب إلى الواقع المعاش) أن يعملوا جاهدين من اجل طرح انشغالاتهم أو بعض المشكلات التي تطرأ داخل بيئة العمل والتي قد يكون مرجعها أساسا التدريب المهني وذلك من أن يتناولها الباحثين أو المختصين في هذا المجال في بحوثهم ودراساتهم العلمية قصد الكشف عن أسبابه والبحث عن طرق علاجها أو الحد منها. □

وهذا كله من اجل مؤسسات ترقى إلى ركب التقدم والتطور الذي بدوره تعود نتائجه إيجابا على رقي وتقدم المجتمع وتطوره.



خاتمه

تعد هذه الدراسة نقطة هامة في البحوث الاجتماعية والإنسانية باعتبار أن التدريب المهني العامل الفعال والمساهم في إثراء وتحقيق مجموعة من النشاطات المرغوبة، وبناء عليه فهذه الدراسة قد هدفت إلى معرفة العلاقة الموجودة بين التدريب المهني وحوادث العمل من خلال إلقاء الضوء على بعض الأبعاد المكونة للتدريب والمتمثلة في التدريب بغرض تجديد المعارف، التدريب بغرض تحسين تنمية مهارات الأدائية، التدريب بغرض تحسين السلوكيات ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل.

وبعد إتباع الطرق المنهجية للدراسة وإعداد الإستبانة المعدة خصيصا لاختبار الفرضيات تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من العاملين المنتسبين للمؤسسة محل الدراسة، وقد تم استخلاص النتائج من خلال استخدام الطرق الإحصائية اللازمة وكانت النتيجة المتوصل إليها مفادها وجود علاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل.

وفي الأخير فان ما تجدر الإشارة إليه أن البحث قد تم انجازه وفق الخطوات المنهجية المتبعة في البحوث والدراسات العلمية، حيث تم التطرق إلى فصل تمهيدي قام الباحث من خلاله بعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس الخلفية النظرية لهذه الدراسة، كما تم تناول المتغيرات الأساسية للدراسة عبر فصلين نظريين، أحدهما حول التدريب المهني والآخر حول حوادث العمل، ثم اختتمت هذه الدراسة بفصلين أساسيين يمثلان الجانب الميداني، إذ تم التطرق فيهما إلى الإجراءات المنهجية المتبعة، تم تحليل ومناقشة نتائج وفرضيات الدراسة، إذ توصل الباحث في الأخير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب المهني وحوادث العمل.

وبالرغم من هذا فإن لهذه الدراسة بعض الهفوات والنقائص تستدعي النظر إليها بغرض تقييمها وإثراءها، حتى يكون لها اثر أو إضافة في مجال البحث العلمي.

قائمة اطرا جاع

قائمة المراجع:

أ. قائمة الكتب

1. أحمد الخطيب، ورداح الخطيب، الحقائق التدريبية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، 2006 □
2. أحمد ماهر إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية ط1 1999. □
3. أحمد ماهر إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية مصر 2006. □
4. أحمد نادر أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن ط1 ، 2000. □
5. أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي 1988. □
6. احمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة، والنشر الإسكندرية ط2 ، 1971. □
7. بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري ، دار وائل للنشر، الأردن، ط1 ، 2009. □
8. بوفلجة غيات، الأسس النفسية للتكوين، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2. 2006. □
9. بشير وآخرون، الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الأهرام للتأليف، مصر ، بدون سنة. □
10. توفيق عبد الرحمان، التدريب المباشر للقيادة أكثر سمو مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط2، القاهرة ، 2005. □
11. توفيق عبد الرحمان، التدريب أصول ومبادئ ، مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة، 2007. □
12. حلمي عمر، التدريب الإداري، مكتبة عين الشمس، القاهرة ، 1994. □

13. حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق، ط1 دار الكتاب الحديث، القاهرة. □
14. كامل محمد محمد عويضة ، علم النفس الصناعي، دار الكتب العربية لبنان، ط1 □.1996
15. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والطباعة الأردن ط1، □.1999
16. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2002. □
17. صبحي محمد سولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية وتضامنها في المملكة العربية السعودية، ط2، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية 1970. □
18. صلاح الشنواي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، 1987. □
19. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية، ط1، جامعة القاهرة مصر ، 2002. □
20. عبد الرحمان محمد العيسوي، علم النفس للإنتاج، دار المعرفة الجامعية، ط1 الإسكندرية، مصر ، 2003. □
21. عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف مصر 1985. □
22. عبد الرحمان العيسوي، علم النفس للإنتاج، مؤسسة شيبان الجامعية، مصر 1987. □
23. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي، وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة الإسكندرية ، 1997. □
24. عبد الله محمد عبد الرحمان، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2002. □

25. عبد الرحيم مطر الهبتي، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن ، ط2 إن 2003. □
26. علي السلمي، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال، دار ريب للطباعة والنشر ، مصر 2002. □
27. علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت ، ط2، 1980. □
28. عمر علمي، التدريب الإداري، مكتبة عن الشمس، القاهرة ، 1994 □
29. فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية بيروت ، ط5، 2001. □
30. مجدي محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار المعرفة الجامعية ، مصر. □
31. محمد الشكرجي ، إدارة المشاريع الصناعية ، جزء 2 دار الكتاب ، مصر بدون سنة □
32. محمد فالح صالحن إدارة الموارد البشرية ، عرض وتحليل ، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان ، ط1 ، 2004. □
33. مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، إدارة مجد اللاوي للنشر ، ط3، عمان الأردن ، 1998. □
34. نادر احمد أبو شيخة ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر عمان، الأردن ط2 2000. □
35. هناء حافظ بدوي، إدارة وتنظيم المؤسسات في الخدمة الاجتماعية ، مصر بدون سنة □
36. يوسف حجم الطائي ، وآخرون إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، ط1، 2000 □

□

المراجع بالفرنسية: □

37. Schiou lakhador , gestion du personnel, 3^{eme} edustion quebec, les ectition, d'organisation,1990
38. Brouno horriet, vouvelle tecnologies et formation dans l'enlqrise pour un denar cheparticipative revue fançaise de gestion n^o 15 mares, averil , mais 1985.

ب. القواميس والمعاجم: □

39. المنجد الأبجدي، المؤلف غير وارد، المكتبة الشرقية للتوزيع، بيروت لبنان ، ط4، 1986. □
40. علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم مدرسي الباني، المؤسسة الوكنية للكتاب، الجزائر ، ط7 ، 1991. □
41. احمد بن عطا الله حمدان الجهني، التدريب الإداري لمديري ، المدارس في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية ، والتخطيط، جامعة ام القرى، السعودية ، 2008. □
42. أماني خضر شلتوت، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية غزة ، 2009 □
43. بهلي حبيبة ، علاقة التدريب باحتياجات المشرفين وانتصاراتهم، رسالة ماجستير غي منشورة ، قسم علم النفس، جامعة عنابة ، 2009. □
44. سليمة بوخنان، التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية ، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة سكيكدة ، 2008. □
45. سهيل زغود ، العملية الإنتاجية ودورها في تحسين أداء العمال في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير تخصص تنظيم الموارد البشرية ، جامعة باتنة ، 208. □
46. صبرينة ميلاط ، التكوين المهني والفعالية التنظيمية ، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للغز والكهرباء ، جيجل جامعة قسنطينة ، 2006-2007. □

47. الطاهر مجاهدي ، فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء ، دراسة ميداني
لمؤسسة النسيج ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم
، جامعة قسنطينة ، 2009. □

48. غنية بودوح، دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية ، رسالة ماجستير
، إشراف الدكتور عبد الرحمان بوقق، جامعة بسكرة ، 2006 □

49. منصور بن إبراهيم عبد الله التركي ، دور البرامج التدريبية في إحداث التغيير في
السلوك التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية
الرياض ، السعودية ، 2004. □

50. هشام كربوش ، فعالية التكوين الجامعي في التشغيل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير
في السلوك التنظيمي وتنمية الموارد البشرية ، قسم علم النفس ، جامعة قسنطينة
، 2007. □

□

□

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم: علم النفس

التخصص: عمل وتنظيم

استبيان حول موضوع

التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل

أخي العامل، أختي العاملة:

...تحية طيبة وبعد:

نضع هذا الاستبيان بين أيديكم والذي نهدف من ورائه تتبع المجال التطبيقي للبحث العلمي، وبلوغ أهدافه العلمية، وهذا لمساعدة منكم لذا يرجى قراءة هذه الأسئلة واختيار الإجابة التي ترونها تنطبق عليكم من خلال وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

البيانات ستعامل بالسرية التامة، وستوظف لخدمة البحث العلمي وتطويره.

إشراف الدكتورة:

مجاهدي الطاهر

الطالبة:

عيواز سارة

شكرا مسبقا على تعاونكم

التدريب المهني:

- ضع علامة (X) في الخانة التي تراها تنطبق مع رأيك:

أبدا	أحيانا	دائما	البند	
			ساهم التدريب المهني في تحديد معارفي ومعلوماتي حول عملي.	01
			ساهم التدريب المهني في التعرف على الآلات الجديدة ومكوناتها و طريقة عملها.	02
			التدريب المهني جعلني أتأقلم مع ظروف عملي الجديدة.	03
			من خلال التدريب أشعر أن مؤهلاتي أصبحت تتناسب و متطلبات عملي.	04
			من خلال التدريب على مستوى المعارف والمعلومات في إتاحة لي فرص الترقية في العمل.	05
			زيادة رصيدي العلمي والمعرفي جعلني أشعر بالرضا عن عملي.	06
			أشعر بالراحة والاستقرار بعد التدريب الذي تلقيته حول طرق وأساليب العمل الجديدة.	07
			أشعر أن حصولي على معلومات حول عملي زاد من مستوى ثقتي بنفسي.	08
			التدريب المهني ساهم في تنمية مهاراتي الأدائية والعلمية.	09
			ساهم التدريب المهني في جعل قدراتي الأدائية مناسبة لمتطلبات عملي.	10
			أشعر أن التدريب المهني كان سببا في زيادة قدرتي على التحكم الجيد في أداء العمل.	11
			أشعر أن التدريب الفعلي على الآلات ساهم في رفع كفاءتي المهنية.	12
			التحكم الجيد في الآلات جعلني أنجز عملي بكفاءة وخبرة عالية.	13
			قدرتي على الإنجاز الجيد جعلني أعمل من دون إجهاد أو تعب.	14
			أشعر أن التدريب الفعلي على الآلة ساهم على اختصار الوقت وسرعة الإنجاز.	15
			أشعر أن التدريب المهني كان سببا في تفادي الوقوع في حوادث العمل.	16
			التدريب المهني ساهم في الحد من الأخطاء والعطب على مستوى الآلة.	17
			زيادة مهاراتي الأدائية ساهمت في تحسين جودة المنتج ونوعيته.	18
			التدريب المهني ساهم في حصولي على نظرة إيجابية حول المنظمة وثقافتها وأهدافها.	19
			التدريب على مستوى السلوك ساهم في بناء علاقات إيجابية مع زملائي في العمل.	20
			ساهم التدريب المهني في تصحيح أساليب التجاوب مع المشرفين والرؤساء في العمل.	21
			التدريب جعلني أقتنع أن المؤسسة التي أعمل بها جزء من حياتي.	22
			أقبل أي مهام تناط إلي لإنجاح عمل المؤسسة.	23
			أشعر أن التدريب ساهم في الحد من النزاع والصراع في بيئة العمل.	24

			من خلال التدريب السلوكي أصبحت لي القدرة على مواجهة المشكلات بطريقة صحيحة وناجحة.	25
--	--	--	--	----

حوادث العمل:

- ضع علامة (X) في الخانة التي تراها تنطبق مع رأيك:

أبدا	أحيانا	دائما	البند	
			أحس بالتعب والإرهاق من خطورة الأعمال الموكلة إلي	01
			أرى أن حياتي في خطر أثناء قيامي ببعض العمليات	02
			قدراتي لا تتوافق مع المهام والمتطلبات الموكلة إلي	03
			أعتقد أن أسباب حوادث العمل تعود إلى أسباب بشرية	04
			عنتق أن السبب الأساسي للحوادث أهمها العامل	05
			أرى أن أسباب حوادث العمل تعود إلى نقص فترات الراحة	06
			أشعر بنفاذ صبري إذا تأخرت في تحقيق عملي	07
			أرى أن سبب الحوادث تعود إلى العمل ليلا	08
			هناك حوادث أدت إلى وفاة بعض زملائي في العمل	09
			هناك حوادث أدت إلى فقدان بعض زملائي مناصبهم في عملهم	10
			هناك حوادث أدت إلى أضرار حثيثة تمت السيطرة عليها	11
			أرى أن الإحساس بالأمن يقلل من حوادث العمل	12
			أقوم باستخدام الوسائل الوقائية في العمل	13
			أرى أن انخفاض نسبة حوادث العمل يرجع إلى التعرف الجيد إلى الآلة وطريقة عملها	14
			الحرارة تؤثر على قدراتي في أداء عملي	15
			الضوضاء تجعلني أفقد السيطرة على أعصابي	16

ملخص الدراسة

جاء عنوان الدراسة متمثلاً في: التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل وهي دراسة ميدانية لدى العمال العاملين بمصنع سويح لصناعة الآجر بأولاد دراج-المسيلة بهدف الباحث من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل وذلك من خلال الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل.

وقد اعتمد الباحث على ثلاث مستويات أساسية للتدريب هي التدريب بغرض تجديد المعارف والمعلومات التدريب بغرض تنمية المهارات الأدائية التدريب بغرض تحسين السلوكيات، حيث تمثل هذه المستويات الفرضيات الجزئية للدراسة.

أما عن الجانب الميداني فقد اعتمد الباحث عن عينة قصدية تُلقت تدريباً والتي يمثلها عمال الورشات بالمؤسسة محل الدراسة بحيث كان عدد العينة يساوي 70 عامل وقد تم استبعاد 3 أي 67 من مجمع البحث الكلي، كما اعتمد الباحث المنهج الوصفي كما تم اعداد استبيان وضعه الباحث خصيصاً لقياس علاقة التدريب المهني بحوادث العمل كأداة للدراسة.

وعن نتائج الدراسة فقد توصل الباحث في الأخير الى اثبات صحة الفرض العام للدراسة، أي وجود علاقة ارتباطية ايجابية متوسطة بين التدريب المهني وحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج بلغت (0.33). هذا ما يستدعي ضرورة اعادة الاعتبار للتدريب كما يجب اعداد برامج تدريبية متكاملة تسعى الى تنمية جميع المستويات لدى الفرد سواء معرفية أو أدائية أو سلوكية. □

□