

قسم علم الاجتماع
تخصص: تنظيم و عمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

حوادث العمل وعلاقتها بالتأهيل المهني للعاملين بالمؤسسة الجزائرية.

دراسة ميدانية: مؤسسة مناجم حديد الشرق - ونزة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ(ة):

• حاتي كريمة

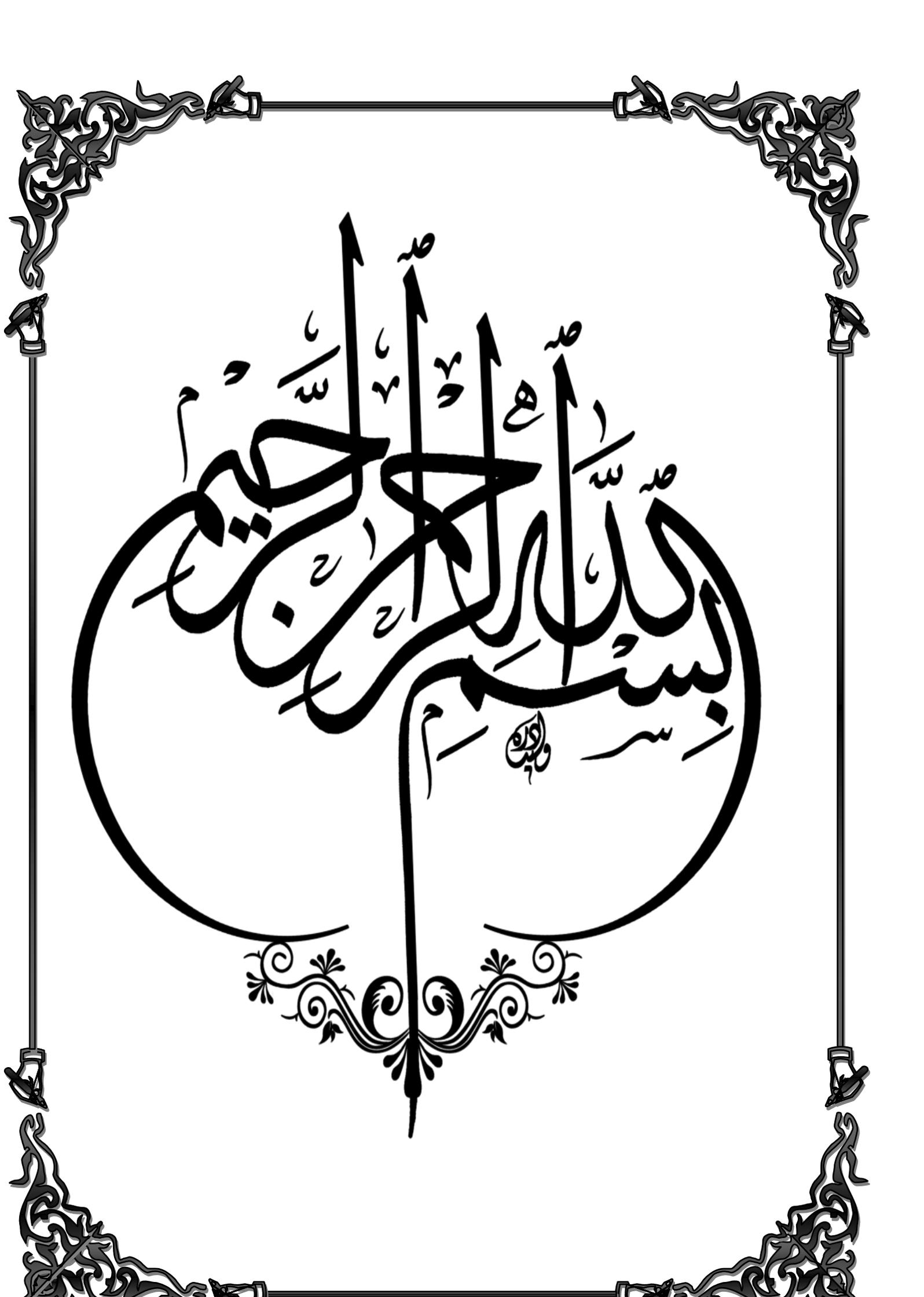
من إعداد الطلبة:

• حمايدية أميمة

اعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بلغيث سلطان	استاذ التعليم العالي	رئيسا
حاتي كريمة	ا.محاضر-ا-	مشرفا ومقررا
بوعزة عبد الرؤوف	ا.محاضر-ب-	عضوا ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرفان

الحمد لله حتى يعانق الحمد جلاله عرشه وعونه لي لإنجاز هذا العمل فله كل الشكر والفضل ومن عنده الصبر والحول والقوة.

كما اتقدم بخالص الشكر و التقدير الى الاستاذة المشرفة **حاتي كريمة** التي لم تبخل عليا بنصائحها وتوجيهاتها القيمة التي مهدت لي الطريق لإنجاز هذا العمل .

ولا يسعني ان انسى جميع **اساتذتي** خلال مساري الجامعي لما قدموه لي من جهد ووقت ومعلومات .

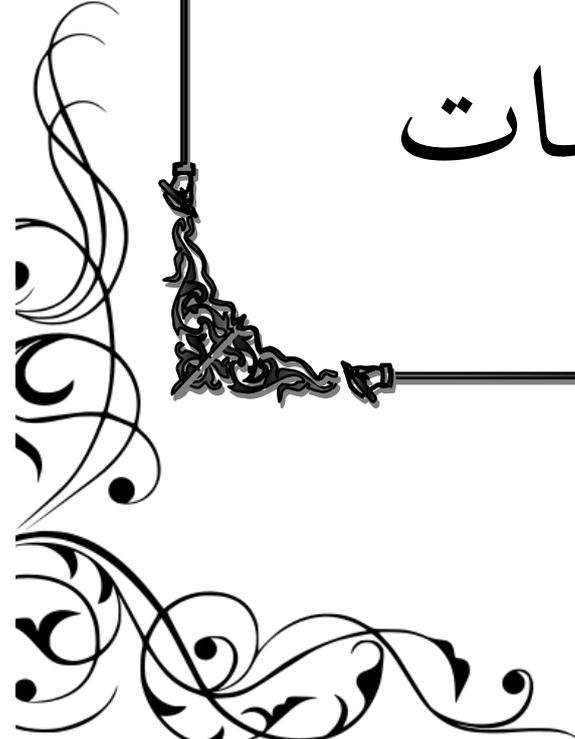
كما اتقدم بخالص الشكر والتقدير **للوالدين الكريمين** اللذان لم يبخلا علي باي شيء طوال مسيرتي الدراسية.

اهداء

الحمد لله حتى الذي بنعمته تتم الصالحات.

أهدي هذا العمل الى من كانوا سبب وجودي الغالية أمي والعزيز أبي اطال الله في عمرهما و امدهما بالصحة.

الى عائلتي و اخص بالذكر اختي و اخي العزيزين والى جميع عمال مناجم حديد الشرق – منجم الوزنة- الذين لم ييخلوا عليا بالمعلومات.



فهرس

الموضوعات

/	البسمة
/	شكر و عرفان
/	اهداء
/	ملخص الدراسة باللغة العربية والانجليزية.
I-IV	فهرس الموضوعات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
1- ب	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة
05	أولاً: اشكالية الدراسة.
06	ثانياً: تساؤلات الدراسة.
06	ثالثاً: فرضيات الدراسة.
08	رابعاً: أسباب الدراسة.
08	خامساً: أهمية الدراسة .
08	سادساً: أهداف الدراسة.
09	سابعاً: مفاهيم الدراسة.
11	1-حوادث العمل.
14	2-التأهيل المهني.
15	3-العاملين.
16	4-المؤسسة.
17	ثامناً: الدراسات السابقة.
26	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : التأهيل المهني
28	تمهيد
29	-المبحث الاول : الماهية السوسيو تنظيمية للتأهيل المهني.

29	أولا :اهداف التأهيل المهني.
30	ثانيا : اهمية التأهيل المهني.
31	ثالثا : طرق و اساليب التأهيل المهني.
33	رابعا : برامج التأهيل المهني.
35	خامسا : التصنيفات التنظيمية للتأهيل المهني.
37	سادسا : تحديد الاحتياجات التأهيلية.
42	المبحث الثاني : النظريات المفسرة للتأهيل المهني.
42	اولا-المدخل الكلاسيكي.
45	ثانيا-مدخل العلاقات الانسانية.
47	ثالثا-مدخل راس المال البشري.
48	خلاصة الفصل.
	الفصل الثالث : حوادث العمل.
53	-تمهيد.
54	المبحث الأول: تحليل حوادث العمل.
54	اولا: اسباب حوادث العمل.
60	ثانيا: عناصر حوادث العمل.
61	ثالثا: تصنيف حوادث العمل.
63	رابعا: تقارير حوادث العمل.
64	خامسا: طرق قياس حوادث العمل.
64	سادسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.
67	سابعا: كيفية توزيع حوادث العمل.
69	ثامنا: أساليب الوقاية من حوادث العمل.
71	المبحث الثاني: نظريات حوادث العمل.

71	أولاً: نظرية الميل لاستهداف حوادث العمل.
72	ثانياً: النظرية القدرية.
72	ثالثاً: النظرية الطبية.
72	رابعاً: نظرية الضغط و التكيف.
72	خامساً: نظرية الحرية والأهداف واليقظة.
72	سادساً: نظرية التحليل النفسي.
74	- خلاصة الفصل.
	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة.
75	- تمهيد.
76	أولاً: مجالات الدراسة.
76	-1/المجال الجغرافي.
79	-2/المجال البشري.
82	-3/المجال الزمني.
82	ثانياً: العينة وكيفية اختيارها.
83	ثالثاً: منهج الدراسة.
84	رابعاً: أدوات جمع البيانات.
84	-1/الملاحظة.
84	-2/المقابلة.
85	-3/الاستمارة.
86	خامساً: أسلوب التحليل الميداني.
87	- خلاصة الفصل.
	الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات الميدانية و مناقشة نتائج الدراسة.
90	-تمهيد.

91	أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية.
91	-1/البيانات الشخصية.
109	ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة.
109	ثالثاً مناقشة و تحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.
109	-1/مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الأولى
111	-2/مناقشة و تحليل نتائج الفرضية الثانية.
111	-3/مناقشة و تحليل نتائج الفرضية الثالثة.
112	ثانياً: مناقشة و تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة.
113	ثالثاً: مناقشة و تحليل النتائج في ضوء التراث النظري.
114	-الاقترحات والتوصيات.
115	-خاتمة.
116	-البيبلوغرافيا المعتمدة.
119	-أولاً: الكتب.
120	-ثانياً: الرسائل والاطروحات الجامعية.
120	-ثالثاً: المجلات و الدوريات.
121	-رابعاً: المعاجم والقواميس.
123	-خامساً: المواقع الالكترونية.
123	-الملاحق.
124	دليل المقابلة.
127	-الاستمارة.
131	-الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الوزنة - تبسة.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
91	يبين توزيع استمارة الدراسة.	01
91	الجنس.	02
92	السن.	03
93	الحالة الإجتماعية .	04
94	المؤهل العلمي .	05
96	الدرجة الوظيفية.	06
97	الخبرة المهنية.	07
98	يوضح ما إذا كان العاملين يخضعون للتأهيل قبل شروعهم في العمل.	08
99	يوضح كيفية تأهيل العاملين.	09
99	يوضح ما إذا نظمت المؤسسة دورات تأهيلية للعمال.	10
100	يوضح نوع التأهيل الذي تلقاه العمل.	11
101	يوضح كيف تساعد البرامج التأهيلية في تحسين الأداء.	12
101	يوضح مدى حرص المؤسسة على البرامج التأهيلية المقدمة.	13
102	يوضح مدى تعرض المبحوثين للحوادث.	14
103	يوضح ما تلقاه العاملين من تأهيل ساعدهم.	15
104	يوضح ما إذا كانت الأساليب التأهيلية تؤدي إلى التقليل من عدم الاستقرار داخل المؤسسة.	16
104	يوضح الأساليب التأهيلية التي تساعد في التقليل من حوادث العمل.	17

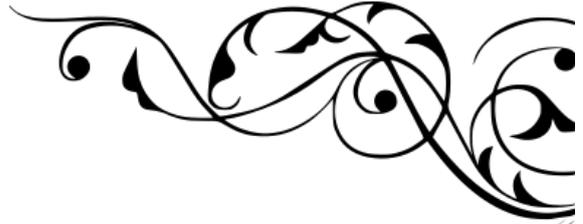
104	يوضح ما إذا قد تعرضت لضغوطات أدت بك إلى حادث أو إصابة.	18
105	يوضح ما إذا كانت الضغوطات المهنية لها علاقة بالحوادث.	19
105	يوضح ما إذا كانت الاحتياجات التأهيلية تساعد في التقليل من الضغوطات المهنية.	20
106	يوضح أهم الضغوطات التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل.	21
106	يوضح الأساليب التي اتبعتها إدارة المؤسسة في تحديد الاحتياجات التأهيلية.	22
107	يوضح نوع الاحتياجات التي تتضمنها البرامج التأهيلية.	23

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح أبعاد ومؤشرات المتغير المستقل.	7
02	يوضح أبعاد ومؤشرات المتغير التابع.	7
03	يوضح مبادئ هنري فايول (14 مبدأً).	44
04	يمثل أسباب حوادث العمل.	58
05	يمثل تصنيف حوادث العمل.	62
06	يوضح آثار حوادث العمل على المؤسسة.	66
07	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.	92
08	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.	93
09	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية.	94
10	يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.	95
11	يوضح توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية.	96

97	يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية.	12
----	--	----

مقدمة



مقدمة

تهدف المؤسسات الحديثة على تباين نشاطاتها الى تحقيق جو عمل مناسب وسليم فلا تركز هذه الأخيرة على توفير المعدات والادوات فحسب بقدر ما تركز على الاستثمار الامثل للعناصر البشرية المتاحة ، فالاهتمام بالموارد البشري داخل المؤسسة يمثل العنصر الجوهري في نجاح اي تنظيم بحكم انه هو المحرك الاساسي لمختلف نشاطاتها ومنبع الابداع واهم مورد داخلها، محاولة الحفاظ على عمالها وحمايتهم من الحوادث والمخاطر .

لذلك وجب عليها حماية عمالها من الحوادث والاصابات التي يتعرضون لها في بيئة عملهم وتشكل خطر على ادائهم واستقرارهم المهني وتعود بالمردود السلبي على العامل بصفة خاصة والمؤسسة والمجتمع بصفة عامة، كما ان الاهتمام بالتأهيل المهني كان الصفة البارزة لدى المؤسسات الناجحة فيعتبر هذا الاخير اهم الوسائل التي تعتمد عليها المنظمة في تطوير قدرات الافراد ومهاراتهم وتلقيهم معارف جديدة، وذلك من خلال تأهيلهم وتكوينهم وتطوير مساهم الوظيفي، لذا لقي التأهيل اهتماما من قبل المؤسسات والمنظمات باعتباره افضل الطرق التي بواسطتها يتم الربط بين عوامل الانتاج وبين الافراد العاملين بالمؤسسة، فالتأهيل اداة تعتمد عليها المؤسسات في تحسين انتاجها وقد تنبعت المنظمات لمدى اهمية العنصر البشري في زيادة الكفاءة والانتاجية، ولأهمية الجهود التأهيلية في تطوير وتكوين اطارات وكوادر قادرة على الاستعمال السليم والامثل لعناصر الانتاج، فكلما كان التأهيل جيدا كلما استطاع العامل مجابهة المشاكل التي تعترضه وكان قادرا على حلها وتقادي حوادث العمل والامراض والاصابات المهنية.

وقد تضمنت الدراسة الحالية خمسة فصول، تضمنت الفصول الثلاثة الاولى الجانب النظري وما تبقى من فصول فقد خصصت للجانب الميداني وكانت الفصول كالتالي :

الفصل الاول احتوى على الاطار المنهجي التصوري للدراسة، حيث تناول اشكالية الدراسة، مبررات اختيار الموضوع، اهمية الدراسة، اهداف الدراسة، الاطار المفاهيمي للدراسة والمفاهيم المشابهة للتأهيل المهني واخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني خصص لدراسة التأهيل المهني من خلال عرض اهداف واهمية التأهيل والتصنيفات التنظيمية له والبرامج والاساليب التأهيلية الفعالة، وتحليل دقيق لاهم المداخل النظرية.

الفصل الثالث تم عرض متغير حوادث العمل من خلال تحليله وعرض اسبابه وعناصر وتصنيفات وتقارير حوادث العمل وطرق قياسها والاثار المترتبة عنها وكيفية توزيعها واساليب الوقاية منها، واخيرا النظريات المفسرة لها.

الفصل الرابع هذا الفصل الموسوم بعنوان الاجراءات المنهجية وتناول المجالات الثلاثة للدراسة [المجال المكاني، الزمني، و البشري] ثم تطرقنا الى عينة الدراسة وكيفية اختيارها، ايضا منهج الدراسة، وادوات جمع البيانات، واسلوب التحليل الميداني.

الفصل الخامس بعنوان عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة وانقسم هذا الفصل الى جزئين، جزء تضمن عرض وتحليل البيانات المتعلقة بحوادث العمل والتأهيل المهني، والجزء الثاني تم عرض اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة التي تناولت قضية حوادث العمل والتأهيل المهني.



الفصل الأول

الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة.



خطة الفصل

الفصل الأول: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

تمهيد

1. اشكالية الدراسة.

2. فرضيات الدراسة.

3. أسباب اختيار الموضوع.

4. أهمية الدراسة.

5. أهداف الدراسة.

6. مفاهيم الدراسة.

7. الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل.

أولاً- إشكالية الدراسة :

يشهد العالم جملة من التغيرات الجذرية التي كان لها دور في إيجاد مناخ جديد مختلف تماما عما كان سائدا حيث أسهمت التكنولوجيا في تغيير نظام المؤسسات الصناعية باعتبارها المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، وفي ضوء هذا النظام أصبحت بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات أكثر تعقيدا مما كانت عليه، لذلك وجب التكيف مع هذه المتغيرات للاستفادة من التحولات العلمية والتكنولوجية بهدف الاستغلال الأمثل للمهارات والمواهب لتحقيق الميزة التنافسية والوصول لكفاءة وفعالية عالية في الأداء وهذا بفضل رأس المال البشري.

فالمورد البشري يعد العامل الرئيسي والعنصر المحرك للقدرات والإمكانيات والموارد المادية مما يتطلب إخضاعه لعدة عمليات تعمل على تلقيه واكسابه مجموعة من المهارات والخبرات اللازمة لزيادة الأداء ورفع الكفاءة للتخفيف من حوادث العمل وزيادة الاستقرار والتقليل من الضغوط المهنية في بيئة العمل.

واكدت الدراسات والابحاث ان ما ينفق على التأهيل المهني من أموال يعتبر استثمارا بشريا يتعدى مردوده ما تحققه الاستثمارات، فتأهيل العاملين على مستوى المؤسسات يعد مهمة رئيسية تتطلب توفير الجهد والوقت وتخصيص ميزانية للنهوض به في زمن تتسارع فيه الثروات التكنولوجية والمعرفية، والتأهيل متعدد إذ يمكن تأهيل عمال جدد او تأهيل عمال اثناء العمل لإكسابهم مهارات ومعارف في مجال تخصصهم.

وعليه تحتوي وظيفة التأهيل على ثلاثة قرارات اساسية تتجسد في تحديد الاحتياجات التأهيلية، اختيار وتصميم البرامج التأهيلية وتنفيذها، وتقييم برامج التأهيل، أي أن التأهيل المهني عملية شاملة وضرورية تنظمها المؤسسة ويخضع لها الأفراد العاملين بها لإشباع حاجاتهم الفعلية وحمايتهم من خطر الوقوع في حوادث العمل والإصابات التي تشكل خطرا على حياتهم وعلى عملهم بصفة خاصة وعلى إنتاجات المؤسسة واقتصادها بصفة عامة.

وان التأهيل الجيد يعمل على التقليل من حوادث العمل ومحاولة التخفيض منها فسلامة العامل تعني سلامة المؤسسة، كذلك لأن وقوعه في هذه الحوادث المهنية تؤدي به الى ترك المنظمة أو التغيب لحماية نفسه من هذه الأخطار التي يتعرض لها العامل وتنتج عنها إصابات جسدية واضطرابات نفسية كالضغوطات المهنية وضعف الدافعية للعمل وعدم الاستقرار المهني. يعد التأهيل المهني ضروريا في جميع الأصعدة والمستويات ولكل الموارد البشرية، العاملين بالمنظمة بما فيهم من المبدعين و المتفوقين. إن التأهيل اداة اساسية في تعديل سلوك ومحرك للاتجاهات باعتباره يتجسد في مجموعة من الأفعال يكتسبها الأفراد العاملين بالمؤسسة تجعلهم مستعدين بشكل دائم وبصفة متقدمة من أجل أداء وظائفهم بكفاءة وفعالية مما يقلل من نسبة حوادث العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية.

و من خلال ذلك يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي :

• ما هو دور التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة مناجم حديد الشرق -منجم الونزة ؟

وعليه يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية :

• كيف تؤدي البرامج التأهيلية في التحسين من الأداء الوظيفي بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الونزة؟

• كيف تساهم الأساليب التأهيلية في التقليل من اللاستقرار المهني بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الونزة ؟

• كيف يساعد تحديد الاحتياجات التأهيلية في التقليل من الضغوطات المهنية بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الونزة ؟

ثانيا - فرضيات الدراسة :

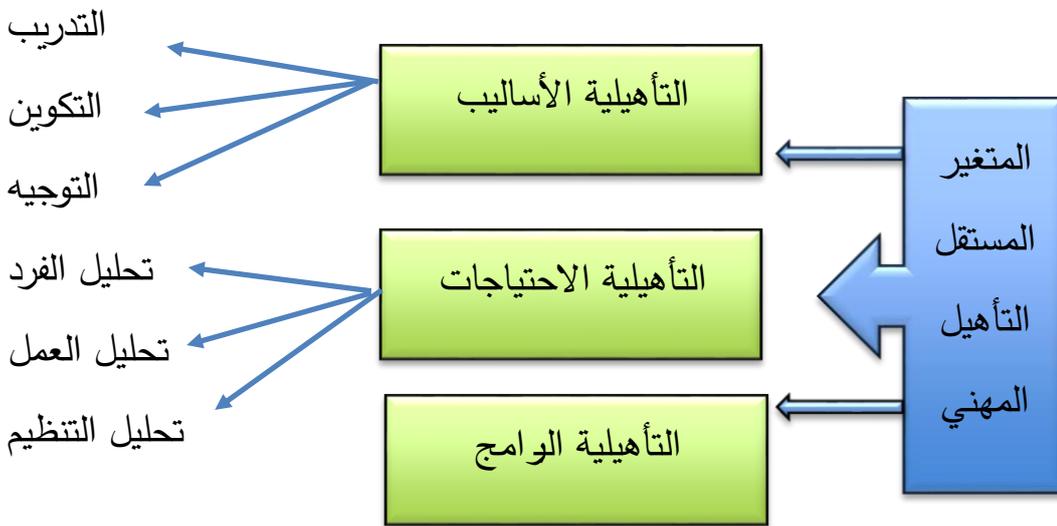
سيتم من خلال هذه الدراسة محاولة معرفة الدور الذي يلعبه التأهيل المهنية في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الونزة - وعليه كانت فرضيات الدراسة كالتالي:
الفرضية الرئيسية : يلعب التأهيل المهنية دور فعال في التقليل من حوادث العمل.

الفرضية الأولى : تؤدي البرامج التأهيلية إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الوزنة .

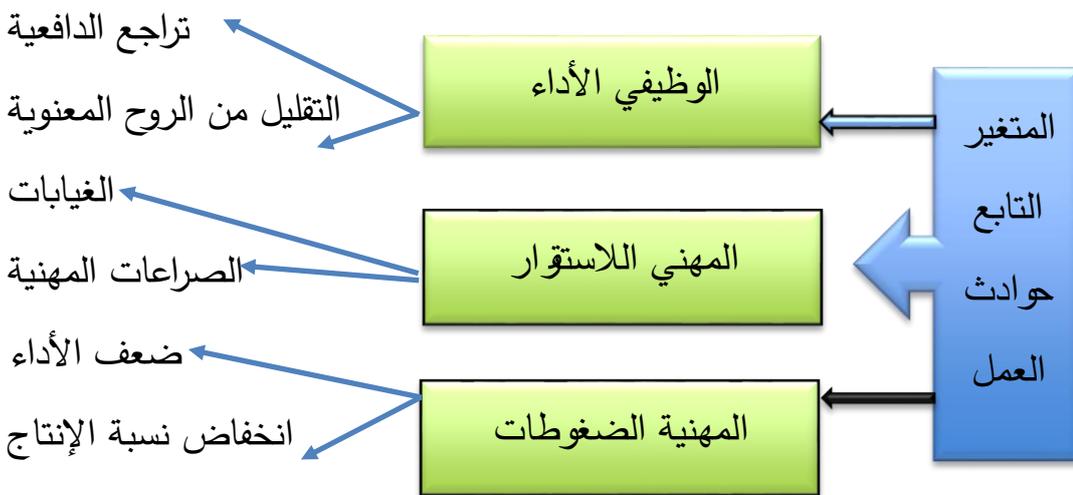
الفرضية الثانية: تؤدي الأساليب التأهيلية في التقليل من اللاستقرار المهني للعاملين بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الوزنة.

الفرضية الثالثة : يساعد تحديد الاحتياجات التأهيلية في التقليل من الضغوطات ك المهنية للعاملين بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الوزنة.

الشكل رقم (01) يوضح أبعاد ومؤشرات المتغير المستقل.



الشكل رقم (02) يوضح أبعاد ومؤشرات المتغير التابع.



من إعداد الطالبة.

ثالثا - أسباب اختيار الموضوع :

إن اختيارنا لهذا الموضوع تعود بالدرجة الأولى إلى عدة أسباب أهمها :

- الرغبة في معالجة هذا الموضوع خاصة في شقه الميداني للاستطلاع وزيادة المعرفة.
- ميولاتي كطالبة وهكذا مواضيع تتوافق مع مجال التخصص.
- إمكانية دراسة هذا الموضوع نظرا لتوفر الخلفية النظرية التي تساعد على إنجاز دراسة بحثية حول التأهيل المهني وحوادث العمل.

رابعا - أهمية الدراسة :

يعد التأهيل العصب الحيوي في عصرنا الراهن حيث يجمع الجميع على أهميته التي لا تحصر فوائدها على جميع الأصعدة على الخصوص الجانب البشري إضافة إلى دوره في الهام العامل بالطرق السلمية في أداء العمل بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث من خلال اكسابه المهارات والخبرات اللازمة خاصة في الإستعمال الجيد للألات والمعدات وبالتالي التخفيض والتقليل من معدلات حوادث العمل في المنظمات .

يستمد البحث أهميته من لفت الإهتمام بهذا الموضوع من الدراسات وإثراء التراث العلمية في هذا المجال وإمكانية أن تكون هذه الدراسة مؤشرا وحافزا إلى دراسات أخرى.

التأهيل يعني زيادة الأداء وارتقاء المهارة ونقص في الإصابات، وبعد عن الحوادث كما يزيد من معنويات العاملين ويرفع طموحاتهم ويرتقي بهم في السلم الوظيفي.

خامسا - أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي يلعبه التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة مناجم حديد الشرق- بالونزة وذلك من خلال محاولة التعرف على:
- كيفية مساهمة البرامج التأهيلية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين باعتبارها قيمة تنظيمية تشجع العاملين.
 - الدور الذي تلعبه الأساليب التأهيلية في التقليل من اللاستقرار المهني للعاملين بالمؤسسة.

- الدور الذي يلعبه تحديد الاحتياجات التأهيلية في تقليل من الضغوط المهنية للعاملين بالمؤسسة.
- تشخيص الواقع الفعلي للتأهيل في المؤسسة والتعرف على البرامج الأكثر فعالية في التقليل من حوادث العمل.
- الإجابة عن التساؤل الرئيسي في الإشكالية ومختلف الأسئلة الفرعية واختبار الفرضيات المطلوبة.

سادسا - مفاهيم الدراسة :

من المسائل الهامة والضرورية في البحث الاجتماعي والعلمي مفاهيم الدراسة لأن هناك العديد من المفاهيم المتداخلة في معانيها ودلالاتها لذلك سنحاول تبسيط هذه المفاهيم لإيضاح المعنى للقارئ.

1-تعريف الحادث:

1- لغة:

الحادث ما يكون مسبقا بالعدم ويسمى حدوثا زمنيا وقد يعبر عن الحدوث بالحاجة إلى الغير¹.

الحادث ما يحدث ويقع بجد - للعامل في نظرة الشرع وليس قديما².

2- اصطلاحا:

يعرف الحادث على أنه شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضررا لبعض الأفراد في بعض الأحيان³.

¹علي محمد الجرجاني : معجم العربي، موقع الكتروني، تمت زيارته يوم 28-02-2023، سا 17:23 .

² جبران مسعود: معجم الرائد، موقع الكتروني ، تمت زيارة الموقع يوم 30-03-2023، سا 15:05.

³ طارق كمال : علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 51.

عرف أسامة وشيقي الحادث : بأنه اي ضربة خارجية، صدمة مرئية وملموسة وعنيفة، تؤدي إلى أي من الحوادث التالية : الوفاة نتيجة الحادث ، العجز الكلي الدائم : مثل عمى العينين، الشلل ، او بتر اليدين ، أو الرجلين ، العجز الدائم ، بتر يد أو ساق أو عمى العينين⁴.

- تعرف الحادثة على أنها حدث مفاجئ يقع للفرد دون سابق إنذار وقد ينتج عنها خسائر مادية وبشرية كإصابة الافراد وتلف الأشياء والمعدات.

- ويعرف جيزللي وبراون : الحادثة بأنها كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه ضرر للناس او الاشياء⁵.

ج- إجراءات :

الحادث هو كل أمر يحدث بطريقة غير متوقعة نتيجة ظروف غير ملائمة وأمنة ويؤدي الى وقوع خسائر مادية وبشرية وأضرار تصيب الفرد أو المعدات.

2- مفهوم العمل :

1- لغة :

يعرف العمل لغويا بأنه المهنة والفعل من عملَ عملاً والجمع أعمال ، واعمله واستعمله غيره طلب إليه العمل ، واعتمل أي عمل بنفسه وأعمل رأيه⁶.

ب- اصطلاحاً :

هو كل نشاط وجهد مبذول فكري كان أو عضلي يقوم به الانسان من اجل تلبية وتحقيق حاجاته المادية.

- العمل فعالية إنسانية مهما كان شكلها او نوعها ويعرف انه القدرة على الانتاج باعتباره العامل الأساسي في نشأة الحضارة البشرية.

⁴ وفاء برهان برقوي: إدارة الموارد البشرية (المفهوم، الوظائف، الإستراتيجيات)،مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع،الأردن، 2013،ص 407 .

⁵ محمد إقبال محمود : التحليل النفسي لإصابات العمل ،دار صفاء للنشر و التوزيع ،عمان -الأردن ، ط 1، 2005 ،ص 30.

⁶ حميد ناصر الزري : مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، دولة الإمارات العربية المتحدة، ط1، 1998، ص 15.

ويعرف " هنري أرفون " العمل على أنه الفعل الذي يتناول به الإنسان المادة⁷.

ج- إجرائياً:

هو النشاط العضلي والفكري المبذول في عملية الإنتاج مقابل أجر محدد.

3- مفهوم حوادث العمل :

- عرف انس عبد الباسط عباس حوادث العمل بانها هي تلك التي تنشأ مباشرة في موقع العمل ووضعيته أو من الأجهزة والآلات والمكانن او من الفرد نفسه لسوء ادائه او لسوء استعداده⁸. اي هي الحوادث التي تنشأ وتحدث في بيئة العمل أي داخل المؤسسة التي يعمل بها العامل فالحوادث بالضرورة يكون داخل العمل وبالتالي يجب ان يشترط في الحادث أن يكون في إطار اتفاقية العمل المنصوص بها،

- ويعرفها عبد الرحمن العيسوي : حادث غير متوقع وخاطيء ولكن ليس بالضرورة يسبب

الاصابات والخسائر ويؤدي هذا الحادث الى عرقلة أداء النشاط واستكمال⁹.

من خلال تعريف عبد الرحمن العيسوي لحوادث العمل نجد أنها تتميز بكونها مفاجئة لا يعلم العامل بوقوعها فهي ليس لها مؤشرات وليست مرتقبة،

- وقد عرفها عبد الفتاح دويدار على انها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع وهناك

أفعال متشابهة تؤدي الى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة¹⁰،

ويعرف عباس محمد عوض الحادثة بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع لحدوثها، قد ينجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها أي شيء مطلقاً¹¹.

⁷ حميد ناصر الزري : المرجع نفسه، ص 17.

⁸ انس عبد الباسط عباس : إدارة الموارد البشرية ، دار السيرة للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، 2011، ص 80

⁹ عبد الرحمان محمد العيسوي : علم النفس والإنتاج ، ج1، دار المعرفة الجامعية، ط 1، الإسكندرية، 2003، ص 150.

¹⁰ عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهنية وتطبيقاته ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، ط 1 ، لبنان،

1995، ص 100.

¹¹ عبد الرحمن محمد العيسوي : المرجع نفسه، ص 113.

- أما زكي بدوي : يعرف حوادث العمل بأنها تلك الواقعة التي تسير مساس بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي¹².
- كما تعرف حوادث العمل بأنها شيء غير متوقع وحدث طارئ ومفاجئ يقع بالصدفة أثناء أداء العمل ويؤثر على العملية الإنتاجية ويتسبب في تلف وسائل الإنتاج.
- من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول على أن معظم هذه التعاريف اتفقت على أن حوادث العمل هي حادث أو إصابة غير متوقعة الحدوث تقع بشكل مفاجئ طارئ لا إرادي وغير مخطط له تكون في إطار اتفاقية العمل وفي بيئة العمل وتتسبب في خسائر بشرية ومادية كتلف المعدات وانخفاض الإنتاج وفقدان الأرباح أو وفاة العمال وتعرضهم للضرر.
- أما تعريف حوادث العمل من الوجهة القانونية :
- حسب المشرع الجزائري بالقانون رقم 83- 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه :
- المادة 6: يعتبر حادث العمل كل حادث ان انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار العمل.
- المادة 7 : يعتبر حادث العمل الذي يطرأ أيضا اثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخاب أو في إطار منظمة جماهيرية او مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- المادة 8 : يعتبر ايضا كحادثة عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا الحادث الذي يطرأ اثناءه :
- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب او المنظمات الجماهيرية¹³.

¹² زكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي ، ط 1 ، الإسكندرية 1972 ، ص 52.

¹³ المادة 6 من قانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1683 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.
- القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام ، أو انقاذ شخص معرض للهلاك .
- التعريف القانوني لحوادث العمل له مواد وبنود تنص على شروطه وظروفه غلب عليه طابع جزائي وذلك من أجل حماية العامل من تملص المؤسسة من المسؤولية وكذلك حماية المؤسسة من تحرير العمال وقد عدل المشرع الجزائري هذا القانون بالرقم 96-19.

المادة 2 : تعدل المادة 7 من القانون 83-13 وتحرر كما يلي:

يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي ودائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

ج-إجرائيا :

- حوادث العمل هي أي حادثة تصيب العامل أثناء تأدية عمله والتي تكون في بيئة العمل وتحدث بشكل مفاجئ طارئ لا إرادي وغير مخطط له مسبقا أي غير متوقع حدوثه ينتج عنها إصابات وخسائر بشرية أو مادية¹⁴.
- حوادث العمل هو كل أمر يحدث بطريقه غير متوقعه للعامل أثناء تأدية مهامه داخل المؤسسة التي يعمل بها وتتفاوت هذه الحوادث من حيث الخطورة والنتائج فمن حيث النتائج هناك حوادث لا ينجم عنها شيء وحوادث تصيب الآلات والأفراد ، أما من حيث الخطورة فهناك حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى العجز الكلي والجزئي للعاملين.
- هي مجموعة من الحوادث والإصابات التي وقعت أو ستقع مستقبلا.

¹⁴ زكي بدوي ، مرجع سابق، ص 53.

4- مفهوم التأهيل :

1- لغة:

هو جعل المرء مؤهلاً فيقال أهله لمهنة جعله مؤهلاً لها قادراً على مزاولتها، أهله لعمل رآه أهلاً له¹⁵، والتأهيل يقابل في الفرنسية العديد من المصطلحات Qualification ويعني به اهلية كفاءة كما يقصد بها تصنيف مهني للعامل مراعاة مع تكوينه وكذا المسؤولية التي أسندت إليه ومنه جاءت Qualifier للعامل المحترف والكفاء والماهر يقابل في الفرنسية العديد من المصطلحات ويعني به اهلية كفاءة كما يقصد بها تصنيف مهني للعامل مراعاة مع تكوينه وكذا المسؤولية التي أسندت إليه ومنه جاءت للعامل المحترف والكفاء والماهر¹⁶.

5- مفهوم التأهيل المهني :

1- اصطلاحاً :

هو تكوين العاملين داخل المؤسسة أو في بيئة العمل وتمكينهم من اكتساب مهارات وقدرات وخبرات وكفاءات تجعلهم يندمجون في الحياة العملية لتحقيق التنمية و لتطوير مؤسساتهم.

- التأهيل المهني: هو عملية موجهة إلى تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة كالتطوير والتحسين المستمر لمعارف العاملين مهاراتهم, امكانياتهم, سلوكياتهم ودافعيتهم.
- التأهيل المهني هو الجهد المرسوم والدائم الذي تمارسه الإدارة والمؤسسة من أجل تطوير أداء العاملين والأفراد وأداء المنظمة.

2- إجرائياً :

يقصد بالتأهيل المهني تلك العملية المتكاملة والمستمرة التي تشمل جميع الوسائل التأهيلية كالتدريب والتوجيه والتكوين قصد تأهيل العاملين داخل المؤسسة وفي بيئة العمل من أجل اكتسابهم خبرات ومهارات وقدرات وكفاءات تمكنه من التأقلم مع محيط العمل.

¹⁵ معجم الغني الرابط <https://www.maajim.com> تاريخ الإطلاع 11-01-2023، سا 15:30.

¹⁶ تسهيل ادريس : المنهل ، دار الآداب بيروت ، 2002، ص 2000.

6-المفاهيم المرتبطة بالتأهيل المهني :

1- التدريب المهني:

التدريب المهني في مفهومه العام عملية تعلم وتعليم تساعد الفرد على اتقان مهنته والتوافق مع ظروف عمله.

- ويعرف التدريب المهني بأنه مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الافراد مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي ومهني معين¹⁷.

2- التكوين المهني :

التكوين عملية مخططة تهدف الى تزويد الأفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات التي تؤدي الى تحسين أدائهم والعمل بشكل افضل.

يعرفه ديفيد David J.C على أنه اكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة اليهم بكفاءة¹⁸.

7- مفهوم العاملين :

1- لغة:

العامل : جمع عمال وعمله ،كل من عمل في حرفة باجر ، او لحساب غيره ، فان كان يعمل لحسابه وعنده عمال يعملون عنده فهو رب عمل¹⁹.

ب-اصطلاحا :

عرف قانون العمل : على أن العامل هو كل شخص يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه²⁰.

¹⁷محمود فتحي عكاشة : علم النفس الصناعي. الإسكندرية-مصر 1999 ص 120.

¹⁸ CAERRZGTON DAVIDSJ .The management of hunans ressources,4ème edition, englewoodclifs, New-Jersey, p88.

¹⁹ محمود فتحي عكاشة : نفس المرجع ، ص 110

²⁰المادة 1 من قانون العمل المؤرخ في 2022/06/21.

- أحمد زكي بدوي يعرف العامل على انه كل شخص سواء من ذكر أو انثى يؤدي اعمال يدوية او غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل أو سلطته أو إشرافه²¹.

ج- اجرائيا :

من خلال التعريفات السابقة نستخلص التعريف الاجرائي للعامل على أنه الشخص الذي يقوم بأداء وإنجاز مهامه وعمله مقابل أجر معين لصالح شخص آخر يطلق عليه رب العمل ويكون تحت سلطته.

8- مفهوم المؤسسة :

1- لغة :

مؤسسات جمع مؤسسة صيغة المؤنث لمفعول أسس منشأه تؤسس لغرض معين أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة²².

تعرف المؤسسة عموما على أنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية [طبيعية كانت أو مالية او غيرها ...] والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليف محدد قصد إنجاز أو اداء المهام المنوط بها من طرف المجتمع²³.

أي أن المؤسسة عبارة عن تنظيم او نسق يتكون من مجموعة من الموارد منها الموارد البشرية والموارد المادية حيث تتفاعل هذه الموارد من اجل انجاز اعمال معينة وأهداف محددة.

²¹ عبد الرحمن عبد الرحيم الخطيب : الخدمة الاجتماعية المتكاملة مكتبة الانجلو للنشر ،مصر 2006، ص 39.

²² قاموس معجم المعاني : معجم العربي ، موقع الكتروني، تمت زيارته يوم 2023/1/14 سا 15:30.

²³ محرز عبد الباسط: القيم السوسيوثقافية و مقاومة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر 2020 ،ص ص 29-30.

2- المؤسسة الصناعية:

تعرف المؤسسة الصناعية بانها الوحدة الاقتصادية التي تنتج السلعة أو مجموعة من السلع والخدمات ويتم إدارتها بواسطة مالك واحد وإدارة واحدة وتقع ضمن منطقة جغرافية واحدة كما أنها تمتد احيانا الى مساحة جغرافية أكبر²⁴.

ثامنا - الدراسات السابقة :

تعتبر مرحلة الاطلاع على الدراسات السابقة في البحث العلمي مرحلة مهمة جدا تمكن الباحث من الاطلاع على التراث المنشور عن الموضوع الذي ينوي دراسته²⁵. فهي من أهم و أول الخطوات في البحث العلمي حيث توضح للباحث ما يلي:

- بلورة مشكلة البحث.
- إثراء مشكلة البحث.
- تزويد الباحث بالكثير من المراجع.

1- الدراسات المحلية :

1-الدراسة الأولى : دراسة من إعداد الباحث : سمير حديبي، 2009/2008 بعنوان : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين اسمارة، بقسنطينة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي تخصص علم النفس، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة .

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركز الجرافات والرافعات

C.P.G ؟

نعمون وهاب: دور المؤسسات الصناعية في تحقيق التنمية المحلية دراسة مجمع عمر بن عمر بولاية قالمة ، جامعة 8 ماي 1945، قالمة. ²⁴

²⁵ تسهيل إدريس : مرجع سابق، ص 123.

وانبثقت عنها أسئلة فرعية تمثلت في :

- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟
- هل لتوفير الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات التالية:
- هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.
- الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.
- يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

ولقد اعتمد البحث على عينة عشوائية بسيطة حيث قدرت ب 60 فرد وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومن أدوات جمع المعلومات التي تم استخدامها في الدراسة هي الملاحظة، المقابلة و الاستمارة.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

تحقق الفرضية العامة بشكل حسن وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية، ولمس ذلك عن طريق التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بالإيجاب عند توفير توفر الأمن وغياب حوادث العمل والسلب عند وقوعهم في احباطات وفشل مهني وترك العمل، بالإضافة الى تراجع في الدافعية للعمل ونقص في الأداء²⁶.

-تحقق الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

-تحقق الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها أن يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال المنفذين بعين اسماة، قسنطينة، مذكرة ماجستير في علم النفس والسلوك التنظيمي تخصص علم النفس، قسم علم النفس، كلية العلوم
²⁶ الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص 146.

لحوادث العمل وتوفر الأمن الصناعي دور كبير جدا في التأثير على الروح المعنوية وبالتالي يجب تحسين الظروف الفيزيائية في بيئة العمل وتوفير الامن الصناعي للسهر على راحة العامل وحمايته من الحوادث.

2-الدراسة الثانية : دراسة الباحثة : سلامة أمينة، بعنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة -نموذجاً- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل م د في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع ادارة وعمل ، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
وانبثقت عنها أسئلة فرعية :

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 - كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 - كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- أما فرضية الدراسة فهي قد اكتفت بالتساؤلات الفرعية . ولقد اعتمد البحث على العينة الطبقية المنتظمة وجمع البيانات، تم الاعتماد على السجلات والوثائق والاستبيان والملاحظة والمقابلة وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: ²⁷

اتضح أن للثقافة الأمنية دور ايجابي وفعال في نشر الوعي، الذي قد يؤدي حتما الى تقادي الأخطار المهنية، وعليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية. وذلك عن طريق دعم المتغير وارساخه في ذهنية

سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة -نموذجاً- أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع ادارة وعمل، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019، ص 215.

العمال واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة، بالإضافة الى ترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال.

وبالتالي يجب توفير وتنفيذ كافة نشاطات السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي وذلك من خلال توفير الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم من أخطار المهنة.

3-الدراسة الثالثة : دراسة الباحثة : خميسي بسمة، بعنوان : ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ دراسة ميدانية بالمؤسسة الأفريقية للزجاج - جيجل - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.

وانطلقت الدراسة من السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة بين ضغوط العمل وحوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج؟
وانبثقت عنها أسئلة فرعية :

- هل الظروف الفيزيكية لبيئة العمل تؤدي إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج ؟
- هل أعباء الدور تؤدي الى حوادث العمل لدى عمال تنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج؟
وللإجابة عن هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات التالية²⁸ :

- تؤدي الظروف الفيزيكية لبيئة العمل إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج .
- تؤدي أعباء الدور الى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج.
- تؤدي العلاقات الإنسانية داخل المصنع إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج.

خميسي بسمة: ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ دراسة ميدانية بالمؤسسة الأفريقية للزجاج - جيجل - مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2014-2015، ص 07.

ولقد اعتمد الباحث على عينة عشوائية بسيطة حيث تم أخذ 34% من المجتمع الاصيلي اي 65 مفردة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي وجمع المعلومات عن طريق الملاحظة ، المقابلة الاستمارة ، الوثائق والسجلات.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك علاقة بين ضغوط العمل وحوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج ، حيث ان الظروف الفيزيكية لبيئة العمل تؤدي إلى حوادث العمل وهذا ما حققته الفرضية الجزئية الاولى بحيث ان الحرارة المرتفعة ومستوى الضجيج المرتفع في مكان العمل وقلة التهوية وكل هذا يؤثر على تركيز العامل أثناء أدائه للعمل بالإضافة الى خطورة الآلات التي يعملون عليها وقدمها وهذا من شأنه ان يؤدي الى تعرض العامل لحوادث العمل.

كما أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن اعباء الدور تؤدي الى حوادث العمل وهذا من خلال تحقق الفرضية الثانية جزئياً حيث ان صعوبة المهام التي يقومون بها وكذلك خطورة العمل وعدم حصولهم على فرص التدريب كل هذا من شأنه يؤدي الى التعرض للحوادث، في حين ان الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق وهذا معناه أن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة الأفريقية للزجاج تتسم بانها حسنة بين العمال .

وبالتالي يجب الاهتمام بالعمال وانشغالهم والعمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصل لكل عمال وتحسين الظروف الفيزيكية التي يعملون فيها من اجل ضمان سلامة العاملين وزيادة الانتاجية.²⁹

4-الدراسة الرابعة : دراسة سمير الصلحاوي، 2008 بعنوان : الحوادث المهنية واثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية جامعة الحاج لخضر، بسكرة.

²⁹ خميسي بسمة : نفس المرجع، ص 189.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير حوادث العمل على تنافسية المؤسسة؟
وانبثقت عنها تساؤلات فرعية هي:

- ما هي التنافسية؟ وهل من طرق لقياسها؟
 - كيف يمكن للمؤسسة ان تحسن من تنافسياتها؟
 - ما هو الحادث المهني؟ وماهي اثاره؟
 - هل يمكن السيطرة على الحياة المهنية؟ وهل هذه السيطرة كاملة ام جزئية؟
- اما فرضيات الدراسة فهي كالتالي :

- تؤثر الحوادث المهنية بشكل سلبي على اداء المؤسسات وقدراتها.
 - يمكن للمؤسسات الحد من الحوادث المهنية اذا ما نجحت في تحديد مسبباتها ومعالجتها.
 - تولي المؤسسة الجزائرية اهمية كبيرة للحوادث المهنية والوقاية منها.
- ولقد اعتمد الباحث على عينة قدرت ب 32 عامل تم اختيارها عشوائيا وتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة. ومن ادوات جمع البيانات والمعلومات التي تم استخدامها هي الاستبيان. وقد تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- تسجيل المؤسسة عددا كبيرا من الحوادث المهنية في السنة مما ينتج عنها اثار سلبية متعددة اهمها الكم الكثير من ايام العمل الضائعة والاقساط التأمينية على الحوادث المهنية المرتبطة مباشرة بإعداد هذه الأخيرة.
- الروتين الذي يطبع اغلبية الاعمال في المؤسسة نتيجة القيام بنفس الوظائف بشكل متكرر حتى وان كان البعض منها متنوع المهام.³⁰
- غياب الحرية الذي يتيح للعامل اتخاذ البعض من القرارات التي تتعلق مباشرة بمهامهم ومناصبهم.

سمير الصلحاي: الحوادث المهنية واثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة بسكرة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية جامعة الحاج لخضر، بسكرة، 2008/2007، ص 148.

- الخطورة التي تتسم بها اغلب الوظائف نظرا لما تلحقه من ارهاق ومتطلبات السرعة في التنفيذ التي تفرضها على شاغليها ومستوى الحذر المطلوب في ادائها.
- التأثير الكبير والسلبى للحوادث المهنية على نفسية واداء العاملين مما ينعكس على المؤسسة ككل.

ب- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى : من اعداد الطالب ابراهيم مقحم المقحم، 2011 بعنوان: "اسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الشرقية، كلية الدراسات العليا لقسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.

وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي³¹:

ما اسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية؟
وانبثقت عنها تساؤلات فرعية :

- ماهي ما انواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية؟
- ماهي خطورة الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية؟
- هل الحوادث تقع بسبب أخطاء من العاملين أم بسبب خلل في الآليات والمعدات أو غير ذلك؟

ولقد اعتمد الباحث على عينة عشوائية بسيطة قدرت ب 527 فردا، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومن ادوات جمع البيانات والمعلومات التي تم استخدامها في الدراسة هي الاستبانة.

وتمثلت نتائج هذه الدراسة في :

ابراهيم مقحم المقحم: "اسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية"، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الشرقية، كلية الدراسات العليا لقسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية،

- أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من انواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية، تتمثل في حوادث انفجارات ، تسربات بترولية وكيميائية.
- أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خطورة الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ومعظمها تمثل في: حوادث واصابات تسبب اثارا سيئة على الفرد وبالتالي على الاسرة والمجتمع واصابات قد تؤدي الى عجز كلي او جزئي للمصاب وينتج عنها ايضا اثار نفسية واقتصادية وايضا هذه الاصابات قد تؤدي الى الوفاة.
- افراد عينة الدراسة موافقون على اهم الاسباب التي قد تؤدي الى الاصابات بين العاملين وتتمثل في: اهمال التدريب على المعدات الجيدة، قلة الاهتمام بقواعد السلامة، السلوكيات السيئة لبعض العاملين، العمل على معدات تحتاج إلى صيانة، العوامل النفسية التي تهيب العامل لارتكاب الاخطاء وحصول الحوادث، عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ بالإضافة الى قلة اهتمام العامل بالآلة وشكلها ومظهرها كمؤشر على سلامتها وخلوها من الاخطار.
- افراد عينة الدراسة موافقون على بعض البنود الممكنة للتقليل من الحوادث والاصابات وتتمثل في وضع العامل في المكان المناسب، المراقبة الالكترونية لجميع المرافق بالمنشآت الصناعية من اجل الاكتشاف المبكر للحوادث والمخاطر، نشر الوعي التام بين العاملين بكل صورته واشكاله ومن ذلك الابلاغ الفوري عن اي حادث مهما كان، ضرورة التقليل من ساعات العمل لمنع الارهاق، الاهتمام بتعليمات السلامة المهنية والصناعية والامن الصناعي، تفعيل خطط الطوارئ للمساعدة على الوقوف على جاهزية العاملين اثناء الحوادث العمل.³²

³² إبراهيم مقحم المقحم، نفس المرجع، ص 250.

التعقيب :

تميزت الدراسات السابقة بالتنوع من ناحية طبيعتها العلمية و سنوات انجازها وطبيعة تخصصها، فتضمنت رسائل دكتوراه وماجستير تحمل في مضمونها احد المتغيرات الخاصة بموضوع الدراسة حوادث العمل والتأهيل المهني، او احد أبعادها، اما التنوع فمن ناحية الحدود الجغرافية فهناك دراسات عربية واخرى جزائرية، وقسمت حسب التخصصات التالية: دراستين في علم الاجتماع تنظيم وعمل ودراسة واحدة في تخصص علم النفس ودراستين في علوم التسيير . احتوت في طبيعتها على دراسات ميدانية اتخذت اغليبتها خطوات البحث العلمي رغم الاختلاف الموجود فيما بينها كما ان هذه الدراسات اتبعت نفس المنهج وهو المنهج الوصفي اما فيما يخص ادوات جمع البيانات كانت المقابلة والاستمارة البارزة عن بقية ادوات الدراسة، اما عينة الدراسة فقد حصرت بين 27 مفردة في دراسة ابراهيم مقحم المقحم تحت عنوان: اسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث اما اكبر عينة فقد كانت للطالبة سلامة امينة في دراستها الموسومة بعنوان: الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل قدرت ب 553 مفردة. ان هذه الدراسات وان كانت لا تخلو من القليل من النقص كقيام الطالبة سلامة امينة بصياغة التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية دون صياغة فرضية رئيسية وفرضيات فرعية ، الا ان هذه الدراسات اجادت في صياغة الاشكالية بطريقة جيدة، وكذلك تساؤلات الدراسة كما هو الحال في دراسة الطالبة خميسي بسمة فامتزجت عباراتها بلغة سوسيو تنظيمية، اما الباحث سمير حديبي، فقد قام بتحليلات متعمقة للظاهرة المدروسة ومنه تم استخلاص مجموعة من النتائج التي تساعد في واقع هذه الدراسة المدروسة³³.

كيفية توظيف الدراسات السابقة [أوجه الاستفادة]:

ان الدراسات السابقة والتي يوجد في محتواها احد متغيرات الدراسة وتشابه مع موضوع الدراسة. افادتنا في تكملة البحث حيث مهدت لنا الطريق وازاحت الغموض والضبابية فنجد :

رحي مصطفى عريان : البحث العلمي، أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته، جامعة البلقاء التطبيقية، بيت الأفكار الدولية للنشر

³³ والتوزيع، الأردن، ص 65

اثناء صياغة اشكالية الدراسة تم الرجوع مثلا الى دراسة الطالب سمير صلاحوي ودراسة الطالبة سلامة امينة الذين تحدثا عن موضوع الدراسة وصياغة المفاهيم، كما تمت الاستفادة من دراسة الطالبة خميسي بسمة، حيث ساعدتنا في صياغة بعض الأسئلة داخل الاستمارة.

لم يكن اختيار المنهج سهلا لذا تم الرجوع للدراسات السابقة والاطلاع على جميع المناهج التي تم الاعتماد عليها وكذلك في تحليل وتفسير الاجابات بالرجوع لنتائج الدراسات، اي ان هذه الدراسات بينت للدراسة الراهنة الصعوبات قبل الوقوع فيها، ومنه سير المسار في اتجاه احسن وضبط الوقت.³⁴

³⁴ ربحي مصطفى عريان : نفس المرجع، ص 65.

خلاصة الفصل

وفي الاخير في هذا الفصل تم عرض الخطوات المنهجية الأساسية التي ساعدتنا على التحديد الدقيق للموضوع ولتوضيح الموضوع والتعمق فيه والغوص في تفاصيله سنعرض الفصول النظرية والميدانية للدراسة للتأكد من صحة الفرضيات والوصول الى نتائج عامة حول الدور الذي يلعبه التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل.

الفصل الثاني

الماهية السوسيو تنظيمية للتأهيل المهني

خطة الفصل

الفصل الثاني :الماهية السوسيوتنظيمية للتأهيل المهني.

تمهيد

المبحث الأول : أهداف، أهمية، طرق وأساليب التأهيل المهني.

أولا اهداف التأهيل المهني.

ثانيا : اهمية التأهيل المهني.

ثالثا : طرق و أساليب التأهيل المهني.

رابعا : برامج التأهيل المهني.

خامسا : التصنيفات التنظيمية للتأهيل المهني.

سادسا : تحديد الاحتياجات التأهيلية.

المبحث الثاني : النظريات المفسرة للتأهيل المهني.

اولا المدخل الكلاسيكي.

ثانيا - مدخل العلاقات الانسانية.

ثالثا - مدخل راس المال البشري.

خلاصة الفصل.

تمهيد

يعتبر التأهيل المهني من الركائز الأساسية للاستثمار البشري لذا يعد التأهيل بمعناه الواسع عملية تنمية وتدريب شاملة ومستمرة للموارد البشرية، حيث يمثل هذا الأخير أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات، وفي هذا الفصل سيتم التطرق الى التصنيفات التنظيمية للتأهيل ومحددات متطلبات العملية التأهيلية وكذلك اهم الاساليب والطرق التأهيلية مع دراسة تحليلية للمداخل النظرية للتأهيل المهني.

المبحث الأول : الماهية السوسيو تنظيمية للتأهيل المهني.

أولاً - أهداف وأهمية التأهيل المهني:

للتأهيل المهني عدة اهداف من بينها:

1- أهداف كلاسيكية:

-تأهيل العاملين الذين جاؤوا حديثا للمؤسسة وتعريفهم بنظام المؤسسة وانشطتها.
-تزويد العامل في خدمته وعمله بمجموعة من المعلومات والمهارات عند عمل او ادخال
تغييرات في اساليب العمل او في القوانين والقواعد.

2- حل المشكلات :

عند وجود اي مشكلة تواجه العمل بالمنشأة هنا يكمن دور التأهيل في البحث عن
الطرق التي تجعل العاملين يتخطون تلك المشكلات اي ان هذه المشكلات حلها مرهون
بفعالية التأهيل³⁵.

3-الأهداف الإبداعية :

وهي التي تهدف الى تحقيق درجات عالية من الاداء الوظيفي باستعمال اساليب جد
متطورة.

- يساهم التأهيل المهني في اتاحة ايادي عاملة مطلوبة للعمل بالمصانع وغيرها من المنشآت.
- يساعد التأهيل في تحقيق معدلات الانجاز المطلوبة.
- يعمل التأهيل المهني على زيادة الانتاج.
- يساهم التأهيل المهني في تحقيق الجودة المطلوبة.
- التأهيل يكسب العامل خبرة ويصقله مما يجعله اقل عرضة لحوادث العمل.
- يساهم التأهيل المهني في زيادة المهارات والمعلومات واداء العمل بشكل متقن.

³⁵ سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 2000، ص 108.

- يساعد التأهيل في تلبية الحاجات النفسية للعامل فيشعر العامل بالثقة والرضا عن نفسه فيعتز بمهاراته.
- يعمل التأهيل على حل العقبات والمشكلات التي تواجهها الإدارة بتزويد العمال بالخبرات التي تعمل على التنمية الإنتاجية والرفع من الروح المعنوية للعاملين.
- يؤدي التأهيل الى اكتساب الافراد العاملين المعارف والافكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال او استخدام نفس الوسائل بطرق اكثر كفاءة مما يؤدي الى تغيير سلوك واتجاهات الافراد في التصرف نحو الافراد او الاشياء والمواقف بطريقة جديدة³⁶.
- يعمل التأهيل على زيادة في الانتاج عن طريق تعريف العاملين لكيفية القيام بواجباتهم.
- يؤدي الى التقليل من حوادث العمل عن طريق تعريف العاملين بطرق تشغيل الآلات والالمام بمختلف الطرق السليمة والأمنة.

ثانياً - أهمية التأهيل المهني:

أصبح تأهيل العاملين في ميدان عملهم ورفع كفاءاتهم من السمات الأولية في ميدان الصناعة وغيرها من ميادين العمل. حيث لا يوجد اليوم من ينكر أهمية وقيمة التأهيل المستمر للأفراد على ما يستجد ويستحدث من اساليب ومهارات فنيه في ميدان اعمالهم. ان التعرف على اهداف التأهيل تدلنا على الأهمية التي اعطيت لهذا العنصر لتطوير العنصر والموارد البشري الذي سخرت له كل الامكانيات والموارد لجعلهم مؤهلا وذات خبرة ويمكن توضيح اهمية التأهيل في النقاط التالية :

- تحسين الاداء الوظيفي اي زيادة في الانتاج من حيث الكم والنوع والجودة باقل تكلفة وجهد.
- التقليل من الضغوطات المهنية وجعل العامل يعمل في جو بيئة اكثر ملائمة.
- يؤدي التأهيل الى الحد من اللاستقرار المهني داخل المنظمة.

³⁶ سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 2000، ص108.

- يقلل من نسبة دوران العمل.
- يساهم في التقليل من الصراعات.
- مواكبة التطور التكنولوجي حيث ادى التطور التكنولوجي الى استعمال الات صناعية حديثة لذلك وجب تأهيل العاملين وتدريبهم على استعمال هذه الأجهزة.
- تقليل الحاجة الى الاشراف اي ان العامل المؤهل يستطيع انجاز مهامه دون رقابة واشراف عكس العامل الغير المؤهل الذي في حاجة الى تأهيل وتوجيه مستمر.
- تحسين خدمات المنظمة وكذلك طريقه تقديم السلعة التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة العلاقات الجيدة بين المنظمة وعملائها.
- تخفيض نسبة حوادث العمل فقد دلت الاحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل بين العمال المدربين اقل بكثير منها بين العمال غير المدربين وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنظمة في معالجة عمالها وادى ذلك الى زيادة انتاجها وبالتالي لزيادة مبيعاتها وارباحها³⁷

ثالثا - طرق وأساليب التأهيل المهني:

هناك عدة طرق واساليب لتأهيل الفرد واكسابه خبرات ومهارات جديدة لكي يستطيع الرفع من ادائه ومواكبة التطورات الحديثة التي مست مختلف الوسائل والآلات التي يحتاجها فالتأهيل اصبح ضرورة حتمية لكل منظمة وعليه فان من اهم طرق اساليب التأهيل نجد ما يلي :

1-التدريب :

يعرف التدريب بانه : هو الوسيلة التي يتم من خلالها اكساب الافراد العاملين المعارف والافكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال او استخدام نفس الوسائل بطرق اكثر كفاءة مما يؤدي الى تغيير سلوك واتجاهات الافراد في التصرف نحو

عبد العزيز إبراهيم سليم : علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض ، 2013 ، ص 138 .³⁷

الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة³⁸ أي أن التدريب هو طريقة واسلوب من اساليب التأهيل المهني الفعال والجيد.

أهمية التدريب : تكمن أهمية التدريب في النقاط التالية:

- اكساب وتلقين الافراد خبرات ومهارات جديدة.
- زياده فعالية اداء العملية.
- زيادة في الانتاج على مستوى المؤسسة.

2-التكوين Formation

هو نشاط مخطط يهدف الى احداث التغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الاداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد او تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة ونتاجية عالية³⁹ اي ان التكوين عملية واجراء يخضع لها العامل اثناء تأهيله.

أهمية التكوين :

- احداث التغييرات للفرد العامل.
- اتقان العمل بكفاءة عالية.
- اكساب العامل مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تساعد في اداء عمله.

3-التوجيه المهني:

يرى سوبر بان التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على انماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في العمل ان التوجيه المهني في نظر سوبر هو عمليه سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تنمية صورته لذاته بحيث تتلاءم مع امكاناته المختلفة من استعدادات وميول ورغبات وقيم واتجاهات⁴⁰.

³⁸ سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي : إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 2000، ص 108.

³⁹ عبد الكريم درويش : أصول الإدارة العامة، المكتبة الإنجلومصرية، القاهرة-مصر، 1976، ص 294.

⁴⁰ وجدت عبد الهادي وسعيد حسني العزة : التوجيه المهنية ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط1، 2014، ص 19.

1- أهداف وأهمية التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني الى تحقيق الاهداف التالية:

- يساعد الفرد على اكتشاف ذاته وتكوين صورة واقعية.
- يساهم في اتخاذ القرارات الصحيحة التي تساعد في اختيار المهنة المناسبة له كما يجعله يحقق التوافق بين ذاته.
- يساهم في التعرف بشكل أفضل على البيئات المهنية المختلفة وما تحتاجه هذه المهن من مهارات ومتطلبات.

رابعاً -برامج التأهيل المهني

وهي تأهيل الفرد عن طريق مجموعة من البرامج التعليمية التي تكسبه معارف نظرية مما يمكنه من أداء العمل بطريقة أفضل وبمستوى كفاءة إنتاجية أعلى، اي ان البرامج التأهيلية هي مجموعة من العمليات والأنشطة المخطط لها حيث تكون شاملة وتهدف الى ادخال تغييرات في الجماعة والفرد مما يكسبهم مهارات وخبرات تجعلهم لائقين لوظائفهم.

المبادئ العامة التي يجب أن تتوفر في برامج التأهيل :

- ان يكون برنامج التأهيل ملبي للاحتياجات الحقيقية للعاملين.
- ان يكون لهذا البرنامج اهداف واضحة ومحددة.
- يجب وجود تناسق بين تأهيل الافراد قبل الخدمة وبرامج تؤهلهم بعد الخدمة.
- كلما كان المؤهلون والمدربون ذات كفاءة ومستوى عالي كلما كان تأهيل وتكوين الافراد جيداً⁴¹.

ا- تصميم البرامج التأهيلية :

يتم تحديد اهداف البرنامج وتحديد الاحتياجات التأهيلية في هذه المرحلة ويمكن تحديد الاطر للبرنامج كما يلي:

⁴¹ محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، الاسكندرية- مصر ، 1999 ، ص 173.

1- **عنوان البرنامج التأهيلي** : اي وضع عنوان لهذا البرنامج التأهيلي يتناسب مع الاحتياجات التي وضعت للبرنامج.

2- **الأهداف** : ويعني تحديد اهداف البرنامج التأهيلي بطريقة إجرائية يمكن قياسها.

3- **الموضوعات** : طرح موضوعي تؤدي لتحقيق اهداف البرنامج التأهيلي.

4- **المشاركون** : تحديد وظائف العاملين وخبراتهم العلمية ومستوياتهم.

5- **متطلبات اجتياز البرامج** : وضع شروط البرنامج التأهيلي كالاختبارات.

6- **مكان الإجراء** : اين سيتم هذا البرنامج مكان انعقاده.

7- **المدة والفترة الزمنية** : المدة التي سيتم فيها هذا البرنامج وتوقيت اليومي للأجراء وفترات الاستراحة.

ب- **تقويم البرنامج التأهيلي:**

هناك ثلاثة اتجاهات رئيسية في تعريف التقويم من بينها ما يلي:

- اتجاه يرى التقويم عملية قياس.
- اتجاه يرى التقويم هو عملية تطابق بين الاداء والاهداف المخططة.
- اتجاه يعتبر التقويم على انه مجموعة الافكار التي يطلقها المختصون لموضوع معين.

ج- **أهداف التقويم :**

وقد حدد Grinnell ستة اهداف لبرنامج تقويم هي :

- كشف مدى تجسيد الاهداف وطريقة تحقيقها.
- تحديد معايير واضحة للفشل والنجاح.
- تحديد الاسس التي تبين مدى نجاح البرنامج.⁴²
- الحرص على زياده فاعلية البرنامج.
- وضع طرق للبحوث المستقبلية.
- تحديد المفاهيم واستخدامها لتحقيق الاهداف في ضوء نتائج البحث.

⁴² محمود فتحي عكاشة: نفس المرجع، ص 120.

د- مراحل عملية التقويم :

هناك مجموعة من المراحل التي تمر عليها عملية التقويم وهي كالتالي:

- تحديد الاهداف المرجو تقييمها.
- وصف المشكلات وتقنين الفاعلية.
- تحديد تغيير الواقع اذا كان نتيجة للبرنامج المتبع او عوامل اخرى يرجع له⁴³.

تحديد معايير فاعلية البرنامج :

هناك عدة معايير يجب مراعاتها لقياس نجاح او فشل البرنامج كما يلي:

1-الأداء :فتقييم الاداء معيار لنتائج الجهد فان حدث التغيير المرغوب فيه وتحسن الاداء

يعني حقق البرنامج الاهداف المحددة.

2-الجهد :اي تقييم الجهد المبذول للنشاط كمعيار للنجاح.

3-كفاية الأداء : ويعتمد تقييم كفاية الأداء على اقترابه من النتائج المرجوة.

خامسا-التصنيفات التنظيمية للتأهيل المهني :

تختار المنظمة من بين أنواع التأهيل ما يناسبها ويتمشى مع طبيعة تركيبتها ونشاطها ومواردها البشرية والامكانيات المادية والمالية المتوفرة لديها وعلى هذا المبدأ نستطيع تصنيف أنواع التأهيل حسب : نوع الوظائف ، إجراء التأهيل ، مرحلة التوظيف.-

1-التأهيل حسب مرحلة التوظيف :التأهيل عملية ضرورية للعاملين في المؤسسة باختلاف تخصصاتهم ومراكزهم ودرجاتهم الوظيفية بحيث يهدف التأهيل الى رفع وتحسين ادائهم وقدراتهم وإمكانياتهم ، فلا يقتصر على الموظفين الجدد من العمال بل أيضا يشمل باقي العاملين للرفع من كفاءتهم لا سيما بعد التطورات الجديدة والحديثة التي مست أساليب العمل حيث لا بد للمنظمة أن تواكب هذا التطور بتأهيل عمالها على الوسائل والاستراتيجيات الحديثة لزيادة الإنتاج. وينقسم التأهيل حسب مرحلة التوظيف إلى :

⁴³ محمود فتحي عكاشة، نفس المرجع، ص 176.

أ- **تأهيل خاص بالموظفين الجدد** : يسمى هذا النوع من التأهيل بالتهيئة : اي اكساب وتزويد العاملين الجدد بالمعلومات اللازمة لأداء وظائفهم بشكل جيد ، ومعرفتهم بكل ما يرتبط بإجراءات وقواعد وتعليمات العمل بالمنظمة. فالتهيئة تعتبر اللبنة الأولى والأساسية لعمليات وسياسات الإدماج الاجتماعي الذي تديره المؤسسة مع موظفيها الجدد للحفاظ على القيم التنظيمية داخل المؤسسة .

وعادة ما يقوم متخصص في إدارة الموارد البشرية بأداء الجزء الاول من عملية التهيئة بعد التحاق الموظف الجديد بالعمل مباشرة⁴⁴.

2- **تأهيل خاص بالموظفين الحاليين** : تكمن أهمية هذا النوع من التأهيل في تلقين العاملين الحاليين في ظل تغيير وسائل العمل. وتعتبر أنظمة تشغيل المعدات والآلات حينها لا تكفي استعدادات العامل وخبرته المكتسبة إنما عليه تلقي تدريب يؤهله للتأقلم مع المستجدات ، تكمن أهميته في أن يقود العامل الى الارتقاء المهني محققا بذلك الارتقاء الاجتماعي⁴⁵.

2- **التأهيل حسب نوع الوظائف** : تختلف المهن والوظائف باختلاف ادائها والوسائل المستخدمة فيها فمنها ما يركز على الخبرة والمعرفة وعليه ينقسم التأهيل حسب نوع الوظائف الى:

أ- **التأهيل الفني** : يوجه هذا النوع من التأهيل العاملين ذوي المستوى التعليمي المتوسط ، فعادة ما يكون نوع العمال الذين يتلقون هذا التأهيل يشغلون وظائف فنية في المؤسسة أو المنظمة حيث تحرص المؤسسة ومسؤوليها على تنظيم دورات تأهيلية مستمرة.

ب- **التأهيل التخصصي** : في هذا نوع من التأهيل يتم تلقين العاملين مهارات ومعارف اعلى من الوظائف المهنية ، حيث تتضمن مواضيع متخصصة كالتسويق وهندسة الصيانة ...الخ.

ج- **التأهيل الإداري** : تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تأهيلية خاصة بالمديرين لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم التسيرية واعدادهم لمناصب أعلى عند ترقيتهم .

⁴⁴ صالح الشكشي : العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، مصر ، 1969 ، ص 149.

⁴⁵ أمين سعاتي : إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر الغربي ، القاهرة ، مصر ، 1998 ، ص 39.

وفي هذا السياق قد أصبحت التنمية الادارية ذات اهمية خاصة في الوقت الحاضر نتيجة للحاجة المستمرة الى نوعيات معينة من المهارات الإدارية المواكبة للتطورات البيئية والتنظيمية⁴⁶.

3-التأهيل حسب مكان إجراءه : بعد ماهي تم تحديد الاحتياجات التأهيلية تفكر المؤسسة وتعمل الجهة او القسم الذي يحتاج للتأهيل ومن ثم يتم تحديد المكان الذي ستجرى فيه العملية التأهيلية وقد يكون التأهيل داخل المنظمة أو خارجها.

أ-التأهيل الداخلي : في هذا نوع من التأهيل يكون داخل المؤسسة قد يحدث في مكان العمل فيتم تجهيز المعدات والامكانيات فتسخر المنظمة ميزانيه خاصه لهذا التأهيل ويشرف عليه المسؤول.

ب-التأهيل الخارجي : يتم هذا النوع من التأهيل خارج المنظمة في مراكز ومعاهد التأهيل الخاصة بهم وتقوم إدارة المنظمة باختيار التأهيل الخارجي لعدم توفر إمكانيات تأهيل داخلية وعدم توفرها على موارد وطاقات بشرية قادرة على تنفيذ التأهيل.

سادسا- تحديد الاحتياجات التأهيلية.

1-تحليل العمل :

إن تحليل العمل هو الأساس الذي يقوم عليه تكييف العمل للعامل حتى يسهل عليه استخدامها دون جهد كبير كما يساعد على تعيين الحركات الداخلية وتحديد الحركات الصحيحة لتوظيفها والاستفادة منها⁴⁷.

1- أنواع تحليل العمل :

هناك نوعين رئيسيين لتحليل العمل الأول يتصل بالأعمال الإدارية و الاستشرافية ونوع الثاني هو الخاص بالأعمال الحركية واليدوية.

⁴⁶ عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2007 ، ص 367.

⁴⁷ غربي صباح : تحليل العمل المفهوم، الطرق والاستخدامات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 38

2015 /39 ، ص 55.

➤ تحليل الأعمال الإدارية والاستشرافية :

تكون مهمة الأخصائي في هذا النوع من التحليل هي دراسة المواقف المتعددة التي تواجه العامل وتحضير أساليب تصرفه في هذه المواقف.

➤ تحليل الأعمال اليدوية والحركية :

في هذا النوع يتم تحليل الحركة والزمان والهدف منه الوصول الى الطريقة الافضل والامثل لأداء العامل.

2- أهداف تحليل العمل :

من بين أهداف تحليل العمل نذكر ما يلي:

- الفهم الدقيق لطبيعة العمل.
- التوجيه المهني للعاملين.
- الاختيار المهني.
- التأهيل والتدريب المهني.
- تطوير العمل.
- تحقيق الأمن الصناعي و الوقاية من حوادث العمل.

ج- خطوات تحليل العمل :

➤ **اتخاذ القرار والتخطيط :** حيث تبدأ عملية التحليل الوظيفي بالتفكير في الاسباب والاهداف التي أدت الى القيام بهذه العملية أي اتخاذ قرار القيام بالتحليل الوظيفي من طرف الإدارة العامة للمنظمة.⁴⁸

➤ **جمع المعلومات :** هناك العديد من الوسائل والأساليب لجمع المعلومات في عملية تحليل العمل كفحص سجلات الكفاءة، الهيكل التنظيمي والموارد البشرية وغيرها.

⁴⁸ هناء بوحارة: تحليل العمل واداره الضغوط النفسية المهنية بالمنظمات، مجله سلوك، جامعة جيلالي اليابس بلعباس، الجزائر،

المجلد 8 ، العدد 2 ،2021، ص18.

➤ -تحليل النتائج وتوصيف الوظائف : في هذه الخطوة التي تعد الأخيرة يتم فيها تحليل

إجابات الموظفين بعد أن تم تفرغ البيانات في الجداول المعدة لها.

د-مصادر وأدوات جمع المعلومات في تحليل العمل :

هناك عدة وسائل وأساليب لتحليل العمل من بينها ما يلي:

أولاً - الملاحظة : ونعني هنا بالملاحظة الملاحظة المباشرة التي يتم فيها مشاهدة العامل أثناء

تأدية مهامه وعمله ويتم تقييد كل ما يمكن ملاحظته من واجبات والسلوكيات.

ثانياً- المقابلة : وهنا يتم اجراء حوار بين المشرفين والافراد او صاحب المنصب وقد تكون

مقابلة فردية او جماعية وهنا يقوم المشرف بطرح الأسئلة على صاحب المنصب مثلا : كيف

تقوم بتأدية مهامك ؟ هل استخدامك للآلات يكون بشكل مستمر ؟ ما هي حوادث العمل التي

تعرضت لها ؟ وغيرها من الأسئلة التي تفيد في عملية تحليل العمل.

ثالثاً-الاستفتاء : تعتبر صياغة الأسئلة والاختيار دقيق للكلمات من أهم معايير نجاح الاستفتاء

وقد أثبتت الدراسات على وجود عدة عقبات تواجه الاستفتاء من بينها:

● صعوبة وضع تصميم واضح للاستفتاء.

● عدم اجابة العمال عن الأسئلة بوضوح ودقة.

● تعارض أوقات الإجابة مع أوقات العمل.

2-تحليل الفرد :

من بين الأسس العلمية لعملية التأهيل المهني هو تحليل الفرد، إذا فتحليل الفرد يعني ”

قياس وتقدير مختلف خصائصه سواء الجسمية او العقلية او الشخصية لتبين مدى صلاحية الفرد

لعمل معين“⁴⁹ ومن بين الخصائص التي يتم تقديرها في عملية تحليل الفرد نذكر ما يلي:

⁴⁹نصرت سعيد وحمامه عمار:الموائمة بين الفرد والعمل في عملية الاختيار والانتقاء المهنيين،مجلة العلوم النفسية

والتربوية،جامعة الوادي،الجزائر 2019،ص 212.

➤ **الخصائص العقلية :** كقوة الذاكرة والذكاء والقدرة الحسابية...الخ.

➤ **الخصائص الجسمية :** كالصحة البدنية، معدل الطول والوزن ،الأمراض الجسمية]

كضغط الدم والسكر ...].

➤ **الخلفية التحصيلية :** كالمستوى العلمي المتحصل عليه الفرد ونوع التكوين والخبرة.

➤ **الخصائص الانفعالية :** كمستوى النضج الانفعالي و التفضيلات المهنية ومستويات

الاكتئاب وغيرها من الخصائص الأخرى.

أ- **وسائل تحليل الفرد :** هناك عدة وسائل تستخدم لتحليل الفرد وتقدير خصائصه من بينها ما

يلي:

➤ **دراسة طلب الالتحاق :** يحتوي طلب الالتحاق بالخدمة أو العمل على العديد من البيانات

التي تتضمن على استعدادات الفرد وقدراته ومهاراته ومختلفي خصائصه (العقلية

الجسمية، الانفعالية،و التحصيلية) مما يساهم على تحليل الفرد ومدى ملائمته لشغل

منصب وعمل معين.

➤ **المقابلة الشخصية :** وهي عبارة عن لقاء يتم بين اخصائي تحليل الفرد الذي يرغب في

طلب العمل أو في عملية التوجيه أو التصنيف أو النقل او التأهيل حيث يتم في هذه

المقابلة تبادل الحديث بين الطرفين بغية معرفة استعدادات وخصائص هذا الفرد وان كان

صالح لهذه المهنة وتتناسب امكانياته وقدرته مع الوظيفة أم لا وتعد المقابلة من أكثر

وسائل تحليل استخداما حيث يعتمد عليه المسؤولين بكثرة وهناك ثلاث أنواع للمقابلة :

● **المقابلة المنظمة :** في هذا النوع يقوم الأخصائي بتحضير خطة مسبقة لما سوف

تتضمنه هذه المقابلة فيقوم بتحديد أهداف وموضوعات هذه الأخيرة.⁵⁰

● **المقابلة الغير المنظمة:** حيث تكون المقابلة غير موجهه بمعنى ان الاخصائي

مسؤول عن الحوار لا يقوم بتحضير الموضوعات مسبقا إنما تتم بصفة عشوائية حيث

⁵⁰ غربي صباح ، مرجع سابق، ص 70.

يفتح المجال للفرد للتحدث بكل أريحية وحرية وما على الأخصائي سوى الإنصات للمتحدث وإبداء الاهتمام لما يقوله ويعتبر هذا النوع من المقابلات الافضل.

● **المقابلة المقننة أو المحددة :** وهذا النوع من المقابلة عكس المقابلة الغير منظمة حيث يقوم الاخصائي فيها بتحديد الأسئلة وترتيبها واختيار الموضوعات التي يود طرحها على الأفراد.

➤ **الاختبارات النفسية :** هي عبارة عن اختبارات يخضع لها الفرد المتقدم للعمل لمعرفة ما يتميز به هذا الفرد من مهارات وميولات وخبرات واستعدادات. وذلك ينطبق على الاختبارات النفسية التي تتمتع بالشروط السيكومترية وذلك والمتعلقة بالثبات والصدق حتى تكون هذه الاختبارات صالحة التطبيق على أفراد المجتمع⁵¹.

وهناك عدة أنواع للاختبارات النفسية من بينها ما يلي:

● اختبارات القدرات.

● اختبارات المهارات النفس حركية.

● اختبارات سمات شخصية.

● اختبارات الميول المهنية.

● اختبارات الاستعدادات.

● اختبارات الاتجاهات⁵²

3-تحليل التنظيم :

وهنا نعني بتحليل التنظيم اين سيتم هذا التأهيل واين سيتم تركيزه في المؤسسة وما هو القسم الذي يعين من الحاجة الى التأهيل والتدريب وما هي متطلبات العمل اي تشخيص للوضع التنظيمي الفعلي.

⁵¹صلاح وآخرون: الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية التربوية، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، مصر، 2005 ، ص 350.

⁵²موسى النبهان : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004 ، ص ص 361-315.

أ-دراسة الأهداف الحالية المؤسسة :

وهنا يتم تحديد اهداف واضحة وصريحه تعمل المؤسسة على تحقيقها فأساس وجود المؤسسة واستمرارها هي تلك الاهداف ففهم هذه الاهداف من قبل العاملين يزيد في العمل على تحقيقها وفعاليتها.

ب-دراسة تطور المؤسسة :

وهنا يتم مقارنة بين اهداف المؤسسة ومستوى انتاجها خلال الفترات الماضية ودراسة اهدافها المستقبلية والعمل على تطويرها.

ج-تحليل الهيكل التنظيمي:

وهو التعرف على اقسام المؤسسة ووحداتها وادارتها ونطاق الاشراف وحجم النشاط الممارس فيها.

المبحث الثاني - النظريات المفسرة للتأهيل المهني :

هناك ثلاثة مداخل نظرية فسرت واهتمت بعملية التأهيل المهني وتدريب وتكوين الموارد البشرية من بينها المدخل الكلاسيكي مدخل العلاقات الإنسانية مدخل راس المال البشري.

أولا - المدخل الكلاسيكي: وضم ثلاثة نظريات اساسية هي نظرية الإدارة العلمية النظرية البيروقراطية ونظرية التقسيم الاداري.

أ-نظرية الإدارة العلمية :

يعتبر فريديريك تايلور [1856-1915] رائد هذه المدرسة واول من حدد معالمها ومبادئها وقد ركز على الدراسة العلمية لأسلوب العمل عن طريق استخدام ادوات دراسة الحركة والزمن والتي تقوم بتبسيط العمل الى حد أقصى ممكن والتخلص من الحركات الزائدة وتحديد الوقت اللازم لكل حركة⁵³. واعتبرت نظرية الإدارة العلمية التدريب عامل أساسي لتنمية العنصر والمورد

⁵³صلاح الشنواني: ادارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص43

البشري فتأهيل العمال يتم عن طريق تدريبهم على الاداء بأدق التفاصيل وذلك لرفع كفاءه الافراد وزياده الأداء والقدرة على الانتاج وبالتالي زياده الارباح.

ب- النظرية البيروقراطية:

يعتبر الالمانى ماكس فيبر المؤسس الاول لها، اذ يصفها بانها الاولى في نظريه التنظيم العلمية، وتحاول هذه النظرية من خلال افكارها ابراز اهميه التقسيم الاداري ومدى تأثيره على الاداء والسلوك داخل المنظمة⁵⁴. فمن خلال سمات النظرية البيروقراطية يتبين الأهمية التي اولتها لتنمية العنصر البشري كضرورة اساسية من اجل تحقيق الكفاءة في الاداء الوظيفي، فمبدا التخصص في العمل ينتج وظائف يتم تدريب و تأهيل الأفراد عليها، الأمر الذي يزيد من الإنتاجية الفردية.

كما أن التدريب والتأهيل المسبق للفرد يعد اساس مهم لشغل الوظائف حيث نجد وظائف تحتاج الى خبراء وتقنين للعمل بها فيتم تحضيرهم وتأهيلهم لتقليد هذه المناصب فتوفر المعلومات والمهارات لدى الأفراد ضروري للأداء وظيفه ما، وأن نجاح التنظيم يعتمد على الخصائص الداخلية والذاتية للفرد وان هناك اعمال محددده مطالب بأدائها بطريقه تم تأهيله عليها، ويدل هذا على مدى وعي النظرية البيروقراطية بالدور المهم الذي يلعبه التدريب في زياده مقدرة الافراد على الاداء الجيد اضافة الى المكانة التي يحظى بها الفرد في التنظيم البيروقراطي بالنظر الى قدراته المعرفية وخبراته⁵⁵

ج-نظرية التقسيم الإداري:

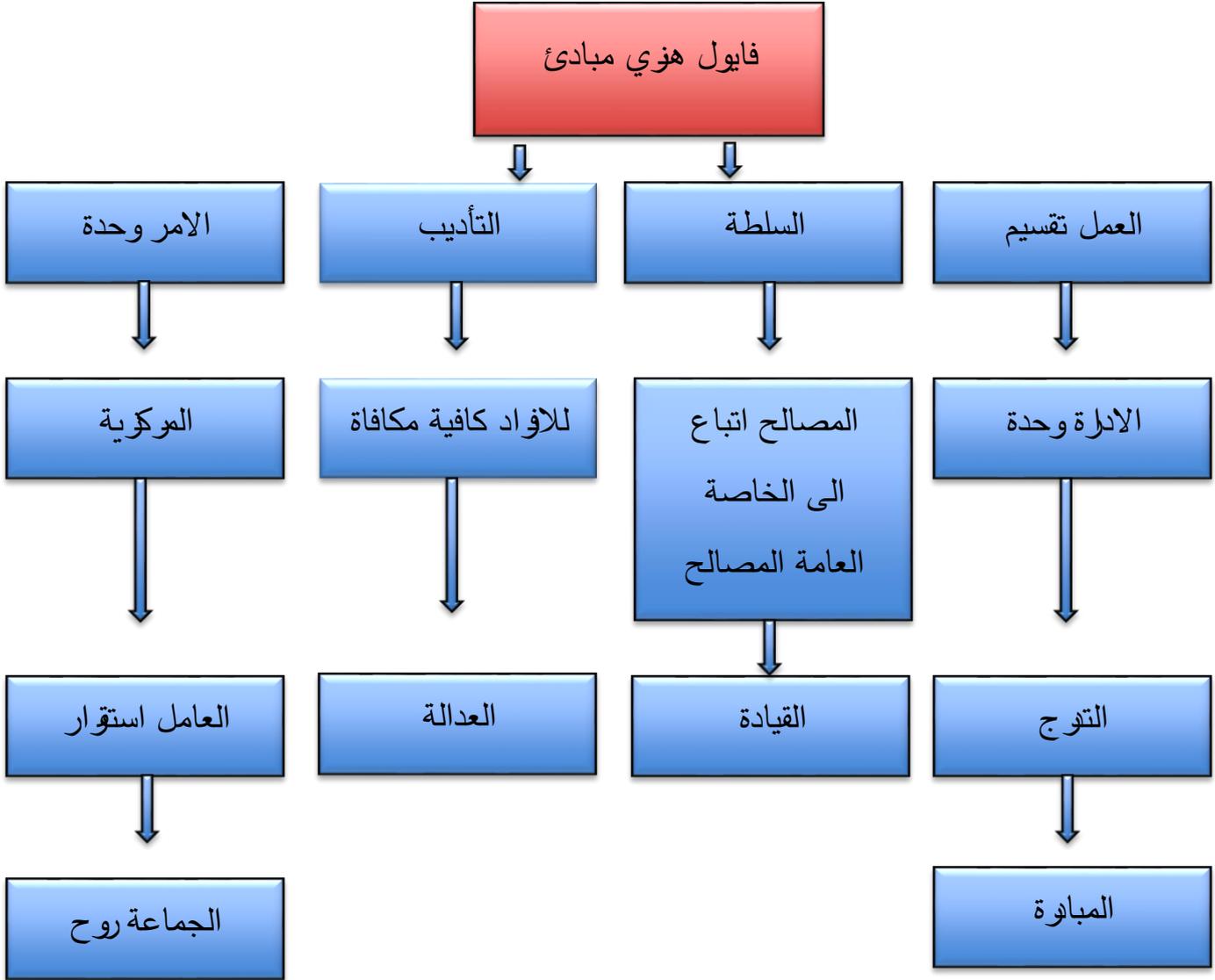
يعتبر الفرنسي هنري فايول رائدها الاول اهتمت هذه النظرية بمظاهر الاداء المادي للعمال ، غير انها تداركت النقص الذي كان فيما سبقها من الدراسات بتناولها للجوانب التي اغفلتها

⁵⁴محمد صالح قريشي: تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة منتوري، قسنطينة- الجزائر، 2005، ص 10.

⁵⁵علي السلمى: تطور الفكر الاداري، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص32.

والمتمثلة في وظائف الإدارة العليا⁵⁶ وقد وضع هنري فايول لهذه النظرية 14 مبدأً مؤكداً ان هذه المبادئ هي الأساس في نجاح المنظمات، وهذه المبادئ هي كالتالي :

الشكل رقم (03) يوضح مبادئ هنري فايول (14 مبدأ)



من إعداد الطالبة.

كذلك أكد فايول على ضرورة ان تميز المواد البشرية في المنظمات بالقدرات الفنية والمهارات الإدارية وعلى هذه المنظمات تدعيم وتعزيز قدرات عمالها، حيث ركزت نظرية التقسيم الإداري على التأهيل والتدريب كنشاط مهم من أجل تنمية العنصر البشري من خلال القيام بدورات

⁵⁶ محمد علي محمد : علم اجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية ، القاهرة، مصر، 1982، ص 132

تأهيلية تدريبية دورية الى جانب تلقين دروس تعليمية وهذا ما يمكنهم من التمتع بروح المبادرة والابتكار ومشاركتهم في عملية الانتاج مرهون بإكسابهم مهارات ومعارف تؤهلهم لذلك.

ثانيا- مدخل العلاقات الإنسانية:

ظهرت نتيجة للانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية التي اعتبرت العامل مجردة آلة انتاج واهملت الجانب الانساني والنفسي للعامل فهو ايضا يؤثر على ادائه في العمل حيث اهتمت هذه النظرية بضرورة وجود علاقات انسانيه واجتماعيه داخل بيئة العمل سواء كانت مباشرة او غير مباشرة تنظيم رسمي وغير رسمي مدخل العلاقات الإنسانية على اربع نظريات كالتالي:

أ-نظرية العلاقات الإنسانية :

يعتبر التون مايو العالم الاسترالي الممثل لهذا الاتجاه من خلال الابحاث التي قام بها في مصانع هاوثورن بالولايات المتحدة الأمريكية التي ساعدت على اكتشاف التأثير المهم للعوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية على انتاجيه العمال⁵⁷، ركز التون مايو من خلال هذه النظرية على ان سلوك الفرد هو انعكاس لسلوك الجماعات كما اكد على ضرورة منح فرص تدريب وتأهيل للعمال وهذا لتمكينهم واكسابهم مجموعه من المهارات والقدرات التي تفرض تواجدهم داخل جماعة العمل كذلك حرص على حتمية رفع كفاءه المدربين عن طريق تكوينهم.

2-نظرية تدرج الحاجات :

اشتهر ابراهام ماسلو بنظرية "الحاجات التصاعديّة" التي عالجت الحوافز الإنسانية والوظيفية لإشباع حاجات الفرد في المنظمات⁵⁸، وقد انطلق ماسلو في دراسته للدافعية من فرضية ان معظم الناس يحفزون من خلال الرغبة في اشباع مجموعات محددة من الحاجات ووضع نموذجاً لهرمية هذه الحاجات مبتدئاً بالحاجات الأساسية في قاعده الهرم وتليها الحاجات الاخرى تباعا الى قمة الهرم⁵⁹.

⁵⁷راوية حسن: ادارة الموارد البشرية، المكتب الجامعية الحديث، الإسكندرية- مصر، 199، ص 59.

⁵⁸موسى خليل: الإدارة المعاصرة، (المبادئ، الوظائف، الممارسة)، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط2، بيروت، لبنان، 2011، ص34.

⁵⁹ صبحي جبر العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحمد للنشر والتوزيع، عملت- الأردن، 2005، ص44.

حيث ركز ابراهام ماسلو على مفهوم تدرج الحاجات حيث اعتبر اشباع حاجات الفرد يكون بشكل متسلسل وهذا في شكل هرمي حيث يبدأ فيها الفرد بتلبية حاجاته الفسيولوجية [الطعام الشراب، النوم...] وهي حاجات لا يمكن لأي فرد الاستغناء عليها، ثم تليها حاجات الامن والامان لكي يشعر الفرد بالطمأنينة والاستقرار، ثم تأتي الحاجات الاجتماعية فالفرد لا يستطيع ان يعيش بمعزل عن الاخرين انما هناك جماعات ومجتمع ينتمي اليه، وحاجات الاحترام والتقدير، فبعد اشباع كل هذه الحاجات هناك حاجات تحقيق الذات، والحاجة لتحقيق الذات تتطلب خضوع الفرد لتأهيل وتدريب مستمر في بيئة العمل لكي يستطيع التطوير من ذاته ومواهبه وقدراته وكفاءته.

فقد سلطت نظريه تدرج الحاجات الضوء على اهمية التأهيل والتدريب باعتباره ركيزة اساسية تساعد في اشباع وتحقيق حاجات العنصر البشري ولا يتحقق ذلك الا عن طريق الاستفادة من دوره تأهيلية تساعد الفرد على رفع قدراته ومهارات للإنجاز بكفاءة. فتأهيل الفرد وتدريبه وتكوينه يعد عاملا أساسيا وضروري لإشباع الحاجات في المستوى الاعلى من الهرم.

3-نظرية x و y

قام ماك غريغور بوضع مجموعه من الافتراضات لتفسير السلوك الانساني في بيئة العمل لدى فئة المديرين وهي الفروض المتعلقة بنظريه x والفروض المتعلقة بنظريه y

أ- نظرية x

تعتبر هذه النظرية ان الانسان بطبعه كسول فاقد لروح المسؤولية والمبادرة ولا يمتلك القدرة على الابتكار والابداع انه لا يهتم سوى ذاته ومنه فان سبيل الوحيد لجعله فعال هو اخضاعه للرقابة المستمرة وتوجيهه باستمرار⁶⁰.

ب-نظرية y

يعتبر الانسان في ظل هذه النظرية كائن بطبعه محب للمسؤولية كثير العمل يمتلك قدرات على الابتكار والابداع طموح لتحقيق اهداف المنظمة فمن خلال هذه الفروض التي تقوم عليها

⁶⁰ رواية حسن، نفس المرجع، ص 50.

نظريه ان الطريقة المثلى لاستغلال هذه القدرات هو قيام المنظمة بدورات تأهيله تكسب الأفراد مهارات جديدة تسمح لهم بأداء افعال جيد والرفع من مستواهم الامر الذي يعود بالإجابة على الفرد والأفراد.

4-نظرية العوامل المزدوجة:

يعتبر فريديريك بيرق فان هناك مجموعتين من العوامل تؤدي الى الرضا عن العمل تتمثل في عوامل الوقائية كالأجر والتامين وعوامل دافعه كالمسؤولية والاعتراف فمن خلال هذه النظرية تسعى المنظمة الى اشباع حاجيات الافراد مما يؤدي الى تحقيق درجة الرضا عن العمل ويعتبر التأهيل من اهم العناصر الفعالة لإشباعها.

ثالثا- مدخل راس المال البشري:

يعرف بانه مجموعه من المؤهلات والخبرات القادرة على اداء المنظمة اذ ان التأهيل والتدريب يعتبران راس المال الذي يؤدي الى استقرار المنظمة ومن ابرز النظريات في مجال الاستثمار البشري النظري نظرية الرأس المال البشري والاسهامات النظرية لبيكر.

1-نظرية راس المال البشري :

ركزت هذه النظرية على اهمية الثروة البشرية حيث اشارت الى ضرورة التأهيل والتعليم لتنمية الموارد البشرية اذ ان الاستثمار في التعليم والتأهيل يؤدي الى زياده القدرة الإبداعية للعاملين اضافة الى تحسين الإنتاجية.

2-الاسهامات النظرية لبيكر:

من خلال هذه النظرية ركز بيكر على الجانب الاقتصادي للعملية التأهيلية كما انه قد فرق بين التدريب العلم والتدريب المتخصص فنوع الاول من التأهيل يعتمد بشكل كبير على الفرد وما يحصل عليه من مهارات عامه اما الثاني يعتمد على التأهيل الجيد للفرد وتوفير متطلبات تتناسب مع طبيعة العمل وعليه فان المنظمة هي من تتحمل تكلفه هذا التأهيل⁶¹.

⁶¹ موسى خليل، مرجع سابق، ص 50

خلاصة الفصل

يعد التأهيل المهني مفتاحا أساسيا ومهما لتنمية الموارد البشرية واكسابها مجموعة من المهارات والخبرات ووقايتها من الحوادث المهنية والإصابات التي تصيب العاملين من خلال عرضنا للمادة العلمية المرتبطة بالتأهيل المهني وأهميته داخل المنظمات اتضح لنا الدور الذي يلعبه .

الفصل الثالث

تحليل حوادث العمل



خطة الفصل

الفصل الثاني : حوادث العمل

تمهيد

المبحث الأول : تحليل حوادث العمل

اولا- أسباب حوادث العمل

- ثانيا عناصر حوادث العمل

ثالثا: تصنيفات حوادث العمل

رابعا : تقارير حوادث العمل.

خامسا: طرق قياس حوادث العمل

سادسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.

سابعا: كيفية توزيع حوادث العمل.

ثامنا : أساليب الوقاية من حوادث العمل.

المبحث الثاني: نظريات حوادث العمل.

اولا: نظرية الميل لاستهداف حوادث العمل.

ثانيا: النظرية التقديرية.

ثالثا: النظرية الطيبية.

رابعا: نظرية الضغط و التكيف.

خامسا: نظرية الحرية والأهداف واليقظة.

سادسا: نظرية التحليل النفسي.

خلاصة الفصل.

تمهيد

تقع أثناء العمل مجموعة من الحوادث قد يكون السبب فيها عدة عوامل داخلية وخارجية [قدرات الفرد، سمات شخصية، ظروف العمل...]، وتنعكس أثارها على العامل و المؤسسة على حد سواء وتكون الازمة النشاط الصناعي بصفة خاصة والنشاط الإنتاجي بصفة عامة. وسنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل حوادث العمل و معرفة أسبابها وعناصرها وكذلك طرق قياسها... والنظريات المفسرة لها.

المبحث الأول : تحليل حوادث العمل

اولاً- أسباب حوادث العمل :

تقع حوادث العمل نتيجة تجمع عوامل عديدة منها داخلية شخصية ترجع الى الفرد ذاته وعوامل بيئية خارجية تقع من ظروف العمل كالحرارة مرتفعة والضوضاء أو سوء وضع الآلات وكذلك التي تنشأ خارج العمل كالضغوط النفسية والمشاكل العائلية.

1- الأسباب الشخصية:

● الذكاء :

قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث فالعمال الأقل ذكائهم اكثر ارتباط في الحوادث ولكن النتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء الى حدود الضعف العقلي ، قد يتسبب في وقوع الحوادث لان ضعيف العقل بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار ولكن من جهة اخرى هناك بعض الدراسات تؤكد على وجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكائهم عن متوسط وقوعهم في الحوادث العمل ربما بالمقابل أولئك يملكون ذكاء متوسط لا يكونون مستهدفين للحوادث⁶². لان نسبة ذكاء الأفراد تؤثر بشكل كبير على أدائهم المهني والوظيفي وبالتالي وقوعهم في الحوادث من عدمه فزيادة نسبه ذكاء الشخصي أو العامل فقيه من الوقوع في المخاطر وتجنبها وعكس ذلك كلما قلت نسبة ذكاء الشخص كلما كان أكثر عرضة لها.

● الخبرة :

لا شك ان خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث ويؤيد هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم وكثير من الأبحاث العقلية⁶³. فكلما قلت خبرة العامل زاد تورته في حوادث العمل ذلك لأن الخبرة تجعل العامل أكثر دراية بجل الآلات وبظروف العمل مما يجنبه أخطار حوادث العمل.

⁶² مجلة علوم الإنسان والمجتمع : المجلد 97 ، العدد 27 ، جوان 2018 ، ص 221.

⁶³ كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعي : دار الكتب العلمية، بيروت لبنان ، ط 1 ، 1996، ص 220.

● السن :

تؤكد دراسات علم النفس الصناعي " تيفين 1968 "وطه 1979 " وغيرهما أن هناك ارتباط سلبي بين الحوادث والسن ولا سيما في الفترة العمرية (25 60) سنة فقيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث نظرا لتمييزهم بالإهمال والتسرع واللامبالاة ويتقدم العمل يمكن ترفيتهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة⁶⁴.

● التعب :

أكدت الدراسات ان التعب والإجهاد يزيد من معدل الحوادث، فكلما زاد نشاط العامل زادت سرعته في أداء العمل وبالتالي وقوع حادث ولكن من المؤكد ان التعب الشديد يؤثر على أداء العامل وسرعته ويفقده التركيز ، وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحوادث.

● الصحة النفسية والحالة المزاجية :

تعتبر البيئة النفسية والاجتماعية والحالة المزاجية للعامل سببا في وقوع حوادث العمل وذلك لأن الحالة الانفعالية والضغط النفسي تجعل الفرد غير متحكم في سلوكه، وتؤدي به الى الخمول واللامبالاة وعدم التوازن مما تهيئ الفرصة لوقوع الحوادث وتزيد من خطورتها.

● حدة البصر :

إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يساهم في التعرض للحوادث وهناك من الشواهد ما يدل على هذا وقد قام تيفن وزميل له بتحديد ما تطلبه كل جماعة عمل من مطالب بصرية وذلك بالنسبة ل 12 مجموعة من العاملين ثم فحصوا لتبين ما إذا كانت الخواص البصرية اللازمة متوافرة لدى كل فرد في هذه المجموعات أم لا ولقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرضوا للحوادث كانت أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار أو الفحص عن أولئك الذين رسبوا وذلك في 11 مجموعة.⁶⁵

⁶⁴سلامه امينه : أسباب حوادث العمل وانعكاسها على عن العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ،

المجلد 7، العدد 27 ،جوان 2018.

⁶⁵ عويد سلطان المشعان : مرجع سابق، ص 148.

أي ان حده بشر العامل ورؤيته تؤثر بشكل او باخر على مستوى ادائه العملي فكلما كانت قوة النظر واحده البصر سليمة كلما تجنب الحوادث والعكس صحيح كلما كانت حدة بصره قليلة كان عرضة للإصابة أكثر وبالتالي الوقوع في حوادث عمل.

● النوع :

تختلف حوادث العمل باختلاف جنس العامل فقد اكدت بعض الدراسات النساء أكثر عرضة لحوادث العمل وهذا بسبب الفروق بين الجنسين خاصة من الناحية النفسية والفيزيولوجية فالنساء اقل اتزاناً من الرجال.

● التآزر العضلي:

لقد وجد بعض الباحثين أن التآزر العضلي يؤثر على مدى قابلية الفرد ارتكاب حوادث العمل ومن الواضح أن بطء الاستجابة يؤثر في ارتكاب الفرد للحوادث العمل ولكن مع ذلك وجد أن سرعة رد الفعل ليس لها دلالة بالنسبة للحوادث في المجال الصناعي ولكن هناك انماط اخرى من رد الفعل الأكثر تعقيدا هي التي ترتبط بالحوادث⁶⁶.

2- أسباب بيئية وتنظيمية :

● الضوضاء :

الضوضاء عامل تأثير سيء على العامل ونتاجه ويرجع ذلك الى سببين رئيسيين هما كون الضوضاء عاملاً مزعجاً (فتسبب بذلك ضيق واستياء من جانب العمل) وكونها عاملاً مشتتاً للانتباه والتركيز (فتصرف بذلك انتباه العامل عن عمله وتقلل من تركيزه عليه فتقل تبعاً لذلك كفاءته فيه)⁶⁷.

⁶⁶كامل محمد محمد عويضة : مرجع سابق، ص 132.

⁶⁷عويد سلطان المشعان : علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 1، بيروت لبنان، ص 120

● الإضاءة :

أكبر ظن أن إضاءة مكان العمل أهم عامل فيزيقي في بيئة العمل فقد دلت بعض الدراسات التي تناولت 21 عملا صناعيا ومكتبيا على أن العينين تؤديان أعمالا هامة خلال 70% من يوم العمل لذلك كان من الضروري دراسة آثار الإضاءة في العامل وفي انتاجه.

وقد تبين لبعض العلماء من أثر دراسة الإضاءة ان الانتاج يمكن ان يزداد كما يقل التعب اذا زود المصنع بإضاءة مناسبة وكافية وللإضاءة الجيدة والملائمة اكثر من فائدة، فضلا عن أنها تزيد من مقدار الإنتاج ودقته فهي تسهل الرقابة عن العمال وتكشف على الأركان والأماكن غير النظيفة فتدفع إلى تنظيفها كما أنها تنقص من مقدار المواد التالفة وفيها وقاية من الحوادث⁶⁸.

مما لا شك فيها ان درجة الإضاءة ووضوح الرؤية لها علاقة في ارتفاع وانخفاض نسبة حوادث في أماكن العمل فكلما كانت درجة الإضاءة عالية كلما كان العامل في احسن وضعيه للإنتاج اكثر وكلما نقصت درجة الإضاءة كان العامل أكثر عرضة للإصابة وبالتالي انخفاض في مستوى الإنتاج لذلك الإضاءة تلعب دور اساسي في عملية الإنتاج وفي وقاية العامل من الحوادث.

● درجة الحرارة:

ينبغي ان يعمل الانسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل ذهنيا او عضليا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب ذلك أن درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل سواء [ارتفاعا أو انخفاضاً] تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا من الناحية الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق ويقل كفاءته بالعمل⁶⁹.

⁶⁸ كامل محمد عويضة، نفس المرجع، ص 114.

⁶⁹ عويد سلطان مشعان ، نفس المرجع، ص 117.

● التهوية :

تؤثر التهوية بشكل كبير على سلامة وراحة العمال ومن آثارها النعاس والخمول والتعب نتيجة لارتفاع الحرارة والرطوبة وبالتالي يكون العامل أكثر عرضة للحوادث يعد توفير التهوية المناسبة بشكل مستمر في بيئة العمل ومراعاة مستويات الحرارة والبرودة أمرا ضروريا من أجل سلامة العمال.

● طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج :

تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة ذلك لأنها ليست مضمونه بحيث تكفل الأمن التام لكل الاستجابات التي تتعرض لها كالتصميم الغير مؤمن للآلات والأجهزة واستعمال الأجهزة السريعة التآكل والتصدي⁷⁰.

● عدم تنظيم أماكن العمل ونظافتها :

إن عدم تنظيف أماكن العمل وتنظيمها ووضع الأشياء في مكانها المناسب وتناثر الآلات والمعدات في الارحاء يزداد احتمالية سقوطها على رؤوس العاملين وبالتالي تتسبب في الحوادث في بيئة العمل.

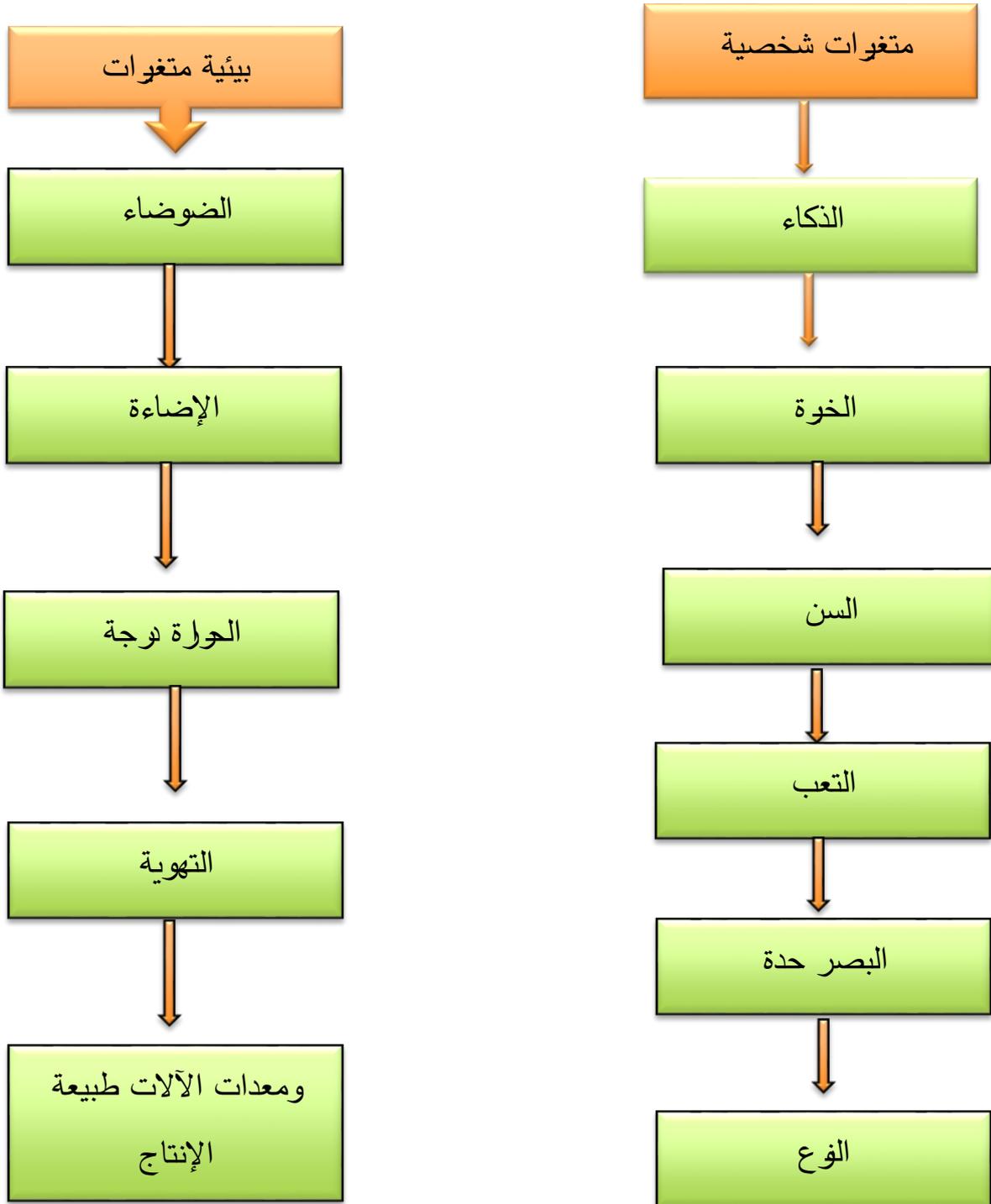
ج- أسباب متفرقة :

- عدم اختيار العامل المناسب للعمل المناسب الذي يتلاءم وقدراته العقلية.
- عدم توعية العامل بخطورة الآلة التي.
- سرعة العامل وعدم تطبيقه.
- لا مبالاة العامل للقواعد الأمنية.
- العمل على المعدات ووسائل الإنتاج دون تصريح أو إذن مسبق ودون.
- عدم وضع برامج توعية من قبل المؤسسة التي يعمل.
- الإهمال الزائد من قبل العامل.

⁷⁰حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي، دار الكتاب الحديث ، ط1، 1999، ص

• عدم أخذ الحيطة والحذر.

• الشكل (04) يوضح اسباب حوادث العمل.



من إعداد الباحثة.

ثانيا- عناصر حوادث العمل :

أ-الضرر البدني:

ويقصد به كل مساس بجسم الإنسان كالجروح والكسور فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية⁷¹ فلا يمكن اعتبار الفعل حادث الا اذا الحق ضررا بجسم العامل فكل ضرر معنوي أو مالي للعامل لا يمكن اعتباره حادث عمل.

ب-يجب أن يكون الحادث ناشئ بفعل قوة خارجية:

بمعنى أن هناك قوة خارجية تؤدي الى اصابة العامل مثل وفاة العامل من جراء تعرضه للحرارة الشديدة لأن ضربة الشمس تعد قوة خارجيه هذا بالنسبة للقوى الخارجية المادية، أما بالنسبة للقوى المعنوية فتتمثل في تعرض العين للخوف الشديد من رؤية الحريق، فتعتبره بذلك حادث عمل⁷². و من خلال ما سبق فان ضرر يجب أن يكون بفعل قوة خارجية مادية او معنويه.

ج- صفة المفاجأة :

يجب أن يتوفر شرط المفاجأة في حادث العمل والمقصود به أن الحادث يشتمل صفة البغته ويستغرق فترة وجيزة.

د- صفة العنف:

يجب ان تؤدي إصابة العامل الى اصابة بدنية للعلم نتيجة الحادث الذي وقع اضافه الى اختلاف الظروف التي تؤدي إلى وقوع الحادث ويقصد بها أن يكون الحديث هو متسببا بالعنف كالسقوط والاصطدام مثال ذلك فقدان عضو جسمي نتيجة الاصطدام بألة حادة⁷³.

⁷¹حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ط 1، 1999، ص 312.

⁷²فوزيه غميص آثار العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع تنظيم وعمل 2018 ص 178.

⁷³عوني محمد عبيدات: علم النفس الصناعي بدون ذكر طبعه، بدون ذكر دار النشر، 1993، ص 122.

هـ - العلاقة السببية:

المقصود بهذا الشرط هو إثبات وجود علاقة سببية بين الحديث والعمل فلن تكون هناك إشكالية ولا صعوبة في الإثبات إلا إذا ظهر الجرح فور وقوع الحادث ومع ذلك من الناحية العملية تحدث الحوادث بشكل متكرر لا يزال سببها مجهول بناء على ذلك يجب أن نفكر في مدى صلة الأداء الوظيفي للعامل بمكان العمل.

ثالثاً- تصنيف حوادث العمل :

يمكن تصنيف حوادث العمل من حيث نوعها قد تكون الإصابة ناتجة عن حوادث مرور حوادث مناجم حوادث طائرات والى حوادث خطيرة واخرى غير خطيرة.

أ- من حيث الأسباب :

وهنا نذكر ان هناك اسباب مرتبطة مباشرة بالعامل كالذكاء والخبرة والسن وحدة البصر والإدراك بالإضافة للسلوكيات الشخصية للعامل كالتهور والإهمال وعدم المبالاة وعدم احترام قواعد وقوانين الوقاية والسلامة كما ان اسباب خارجة عن إرادة العامل تتمثل في الأسباب البيئية والظروف المحيطة بالعمل كالمعدات والآلات و الظروف الفيزيائية كالإضاءة والضوضاء والرطوبة والتهوية ودرجة الحرارة والتي تساهم بدرجة كبيرة في زيادة حوادث العمل.

ب- من حيث الخطورة:

يتفاوت حجم الخطورة من اصابة الى اخرى فقد تكون حوادث تؤدي الى الوفاة أو عجز كلي للعامل وقد تكون اقل خطوات تؤدي الى عجز جزئي او توقف بصفة مؤقتة تؤدي بالعامل للتوقف عن العمل لمدة أو فترة معينة⁷⁴ .

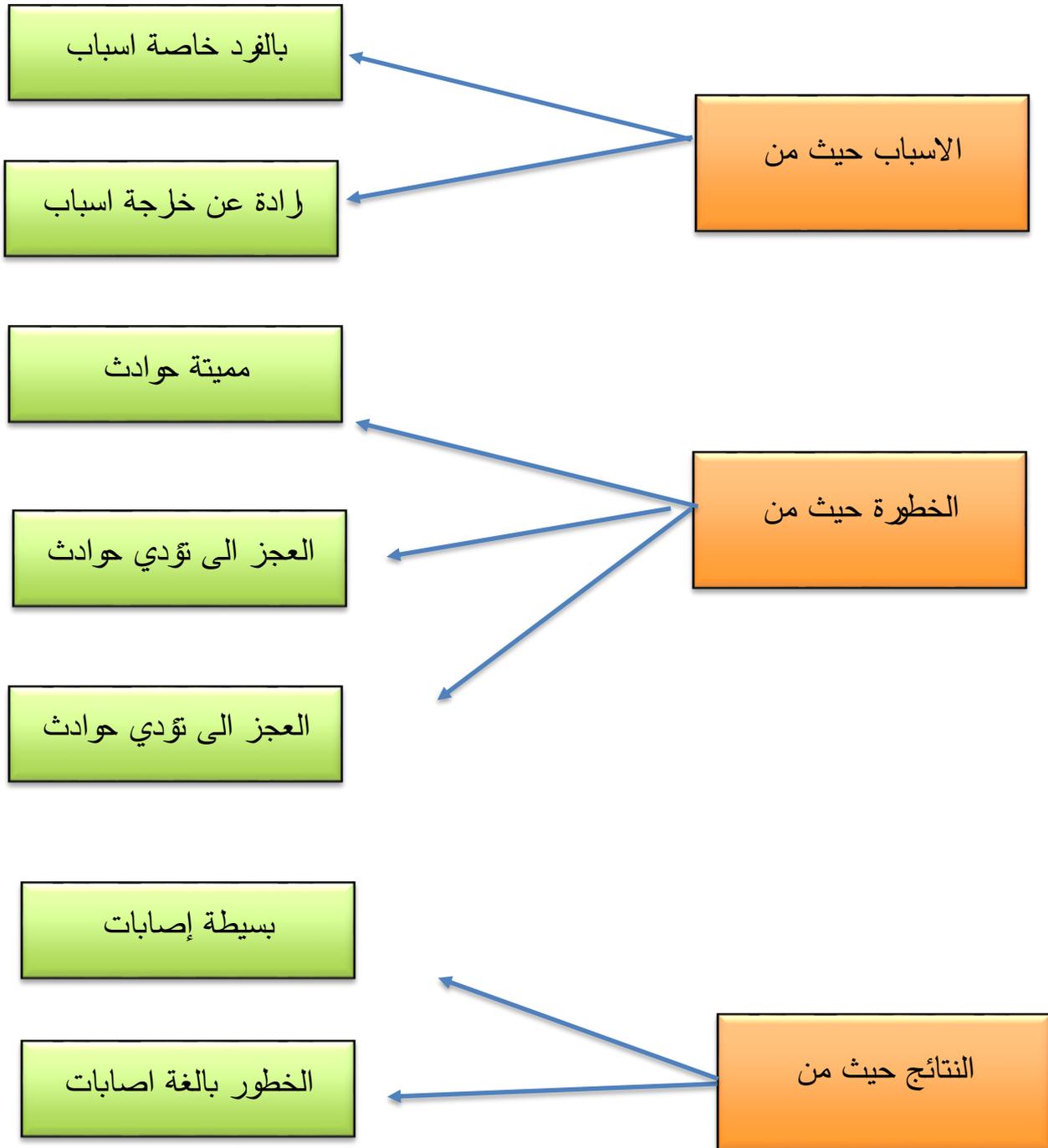
ج- من حيث النتائج:

يمكن أن لا تسفر الحوادث عن أي إصابات وتسمى في هذه الحالة بحوادث بريئة كسقوط مطرقة من يد العامل وهو في مكان عال، أو تلطيف ملابسه، واصطدامه بألة ويمكن أن ينجر عنها إصابات بسيطة كونها لا تحتاج الى اسعافات اولية ،كجروح ،او تمزق بسيط في الجلد

⁷⁴حمدي ياسين وآخرون، نفس المرجع، ص 359.

حيث لا يشكل أي مضاعفات خطيرة ولا يحتاج الفرد وخلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة ويعد هذا نوع من الاصابات اكثر انتشارا في أماكن العمل⁷⁵.

الشكل رقم (05) يوضح تصنيف حوادث العمل.



من إعداد الطالبة.

⁷⁵أمينه سلامه: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل ، أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع الإدارة والعمل بسكرة،

رابعاً- تقارير حوادث العمل :

من المصادر الرئيسية للحصول على معلومات الحوادث هي التقارير فالتقرير الجيد والفعال يجب أن تتوفر في هذه الأمور:

1-تاريخ وقوع الحادث: أي المدة الزمنية التي وقع فيها هذا الحادث ، اليوم ، الشهر ، الساعة التي وقع بها ومكان وقوع الحادث...الخ.

2-تصنيف العمل وإعداده ووحده: أن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة أن امكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل الى آخر⁷⁶.

3-أنماط الحوادث : وصف طبيعة هذا الحادث والمعلومات الخاصة به.

4-السبب المباشر للحادث : ض في هذا البند يتم فيه ذكر الأسباب الرئيسية لهذا الحادث سواء كان السبب في زيفي خاص ببيئة العمل أو سبب خاص بالعامل في حد ذاته وهنا نعلم الاجراءات الأمنية التي تم خلقها من قبل العامل.

5-نتائج الحادثة : وهنا يمكن معرفة الآثار الناتجة عن هذا الحدث وعلى مواضع الإصابة للعامل وصف الخسائر المادية والبشرية.

6-الخبرة **Expérience** : يجب أن يتوفر في تقرير حادث الخبرة المطلوبة لإنجاز هذا العمل ومعرفة الخبرة بالعمل يمكننا من وضع برنامج أمني صناعي جيد.

7-المعطيات السيكولوجية : Psychological data يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات scores on aptitude tests وكذلك اختبارات شخصية اختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادث مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث⁷⁷.

خامساً- طرق قياس حوادث العمل :

⁷⁶عبد الرحمان العيسوي : مرجع سابق، ص 95.

⁷⁷عبد الرحمان العيسوي : نفس المرجع ، ص 96.

إن معدل تكرار الحادث ومعدل شدة الحادث تعد من المعدلات المستخدمة والأكثر شيوعاً في المؤسسة الصناعية لقياس حوادث العمل بشكل خاص .

لقياس معدل تكرار الحوادث نقوم باحتساب عدد الحوادث في المنشأة الصناعية إجمالاً أو في قسم معين خلال فترة معينة قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للمنشأة ككل.

معدل تكرار الحوادث = عدد الحوادث \times 1.000.000 / مجموع ساعات العمل الفعلية لجميع العاملين خلال السنة.

أما معدل شدة الحادث فهو مقياس يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية. معدل شدة الحادث = عدد أيام العمل المفقود بسبب الحادث \times 1.000.000 / مجموع ساعات العمل الفعلية خلال الفترة⁷⁸.

سادساً- الآثار المترتبة عن حوادث العمل :

لا شك أن حوادث العمل تتسبب في عدة آثار سواء على العلم لنفسه أو على المؤسسة والمنشأة الصناعية.

1- الآثار المتعلقة بالعامل:

ينجر عن حوادث العمل آثار سلبية عن العامل وتختلف حسب نوعها وخطورتها فهناك من الحوادث وما ينتج عنها وفاة العامل أو تعرضه الى عجز كلي يقعه عن العمل أو قد تتسبب في عجز جزئي مما يعيقه ويمنعه في الاستمرار عن العمل وقد يضطره الى تغيير العمل وبالتالي يؤثر على استقرار حياته الاجتماعية ووضعه المادي بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث.

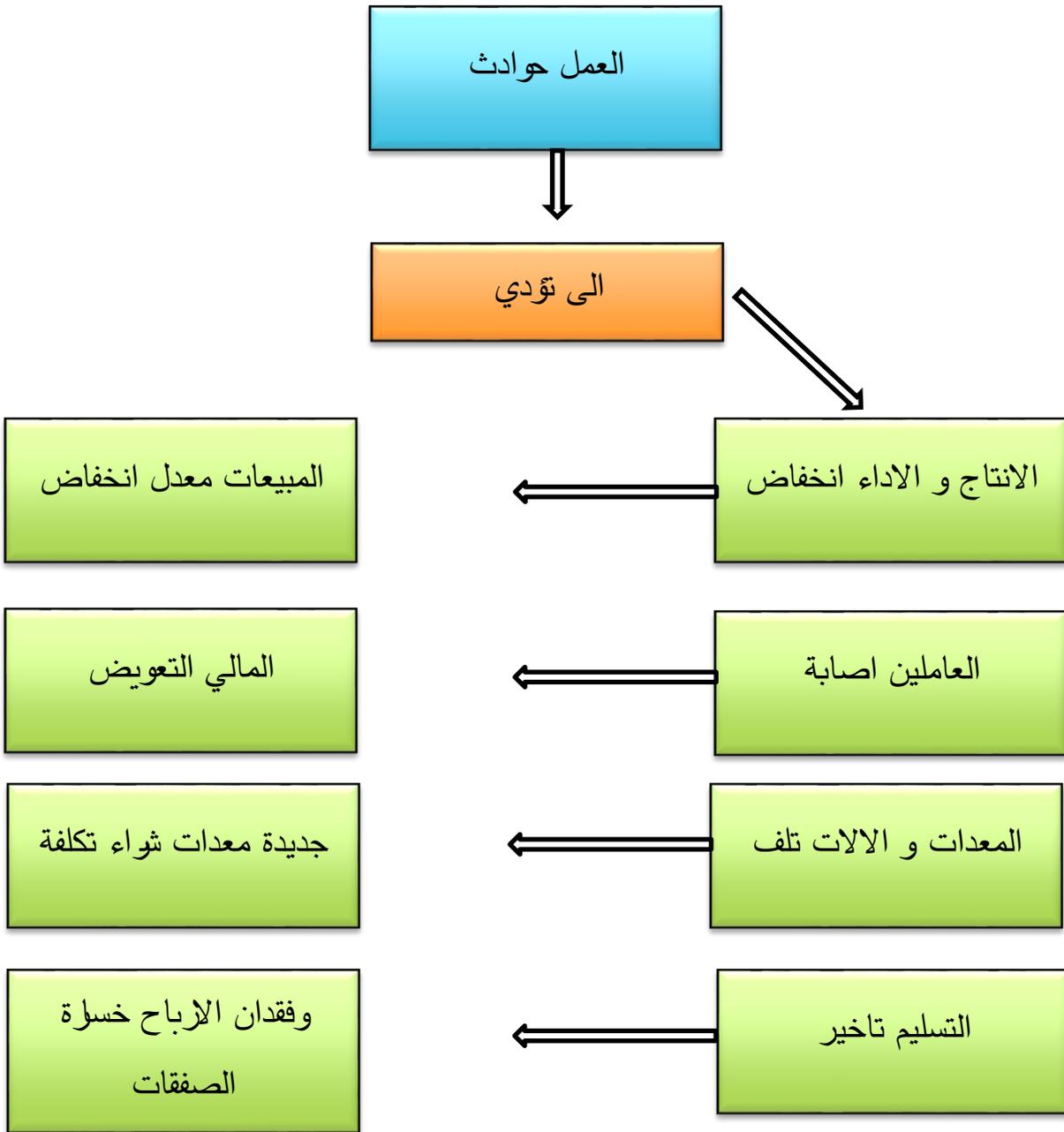
⁷⁸سارة عامر عبد العزيز : حوادث وإصابات العمل ، كلية المستقبل الجامعة ، قسم ادارة الاعمال، المرحلة الثانية ، ص ص

2- الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

- لحوادث العمل انعكاسات سلبية عن المؤسسة تختلف حسب درجة خطورة الحادث.
- كثرة الحوادث في المؤسسة الصناعية يؤدي إلى توقفه وانخفاض الإنتاج و الأداء.
- تؤدي الحوادث إلى تلف المعدات والآلات.
- تؤدي كثرة الحوادث الى خسارة عامل كفاء وكذلك.
- تتحمل المؤسسة الصناعية تكاليف إصابات العمل كتعويض العامل واصلاحي معدات الانتاج او تجديدها.
- تؤدي حوادث العمل إلى اهتزاز السمعة السوقية للمؤسسة وانخفاض معدل المبيعات.
- تؤدي إصابات العمل الى تأخير التسليم وبالتالي خسارة الصفقات وفقدان الأرباح.
- ضياع الإنتاج نتيجة الفرق في سرعة إنتاج العامل القديم و الجديد.
- نفقات إصلاح الآلات أو تدميرها او عطلها.
- ضياع المواد الخام المصنعة أو المساعدة.
- نقص معدل إنتاج العامل بعد عودته للعمل.
- تكاليف الإجراءات القضائية في المحاكم.⁷⁹

⁷⁹ سارة عامر عبد العزيز، نفس المرجع، ص 06.

الشكل رقم (06) يوضح اثار حوادث العمل على المؤسسة.



من إعداد الطالبة.

3- الآثار من الجهة القانونية والنقابية:

يعتبر موضوع السلامة في بيئة العمل نقطه محوريه من الملفات التي تهتم بها النقابات العمالية فمن حرص هذه النقابات وضع مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تحد من هاته الحوادث وتؤدي الى تحسين بيئة العمل ، و الهدف الاساسي لها هو توفير جو وبيئة ملائمة للعامل تجعله يقوم بأداء العمل بكل امان وأريحية.

4- الآثار بالنسبة للمجتمع:

تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع الإنتاجي العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة⁸⁰.

سابعا- كيفية توزيع حوادث العمل :

لقد لوحظ أنه بالرغم من أن العمال يتعرضون لنفس الأخطار أثناء العمل إلا أنهم يختلفون فيما بينهم من حيث عدد الحوادث التي يتورط كل منهم فيها وفي محاولة تفسير هذا الاختلاف نجد أماننا فروضا أربعة لتفسير كيفية توزيع الحوادث على الأفراد.

1- الفرض الأول / الصدفة :

وهذا الفرد يرجع الحوادث الى عامل الصدفة المحضة إذ تكون الصدفة هي المسؤولة مسؤولييه كامله عن حدوث الحوادث ويرى هذا الافتراض ان جميع الأفراد متساوون في استعدادهم للتورط في الحوادث، ان حدوث حادثه ليس الا مجرد حظ عثر لمن تقع له كما يرى هذا الفرض أنه ليست هناك أية عوامل شخصية تميز فرضا عن آخر فيما يتعلق بمدى استعداده للحوادث⁸¹ أي أن العلم وقع في الحفظ بشكل غير مقصود وغير مخطط له مسبقا وبدون علمه بل كان نتيجة صدفة فقط وأنه ليست هناك أي فروق شخصية تميز عمل عن آخر.

⁸⁰ عبد الغفار الحنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، ص 459.

⁸¹ فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار المعارف للنشر والتوزيع ، ط 6، 1988 ، ص 290.

2-الفرض الثاني / عدالة توزيع الحوادث :

ويرجع هذا الفرض التوزيع الحوادث الى نظام عادل تخضع له اي انه اذا حدثت حادثة لفرد ما فإنه يكون بذلك قد حصل على نصيبه من الحوادث لفترة معينة ثم يأتي دور فرد آخر من زملائه ليقع في حادثة وهكذا... الخ⁸² إن في هذا الفرض يتم توزيع الحوادث وفقا يخضع لها كل فرض في البيئة التي يعمل بها أي أن الحفظ قسم على جميع الأفراد.

3-الفرض الثالث / المقابلة المتزايدة :

ويرى هذا الفرض أن كل الأفراد في البداية يكونون ذوي استعداد متساوي للتورط في الحوادث، وأن الحوادث الاولى التي تحدث للفرد تكون نتيجة للصدفة المحضة وإن اولئك الذين تحدث لهم الحوادث الاولى يصبحون ذوي استعداد يهيئ لهم حوادث أكثر في المستقبل وهكذا يؤدي الفرض في حوادث لا زيادة في قابليته لأن تحدث له حوادث في المستقبل ولعل أصحاب هذا الرأي متأثرين بما هو متوقع من أن تورط الفرد في حادثه يجعله أكثر خوفا وقلقا واقل ثقاه. فيقل تحكمه سليم في سلوكه نتيجة لهذا وبالتالي يتعارض في حوادث أكثر.

4- الفرض الرابع / القابلية للحوادث نتيجة التكوين النفسي البيولوجي الخاص

بالفرد:

يرى هذا الافتراض أن التكوين النفسي الخاص بالفرد يؤثر في تكوين درجة ثابته نسبيا من القابلية للتورط في الحوادث Accident proneness لديه تختلف عن غيره وتتسبب في الفروق بين الأفراد فيما يتعلق بمدى تورطهم في حوادث ويرى هذا الافتراض ان القابلية تتوزع لدى الأفراد على بعد واحد مستمر هو ما يعرف بالمتصل شأنها في ذلك شأن غيرها من سمات الشخصية وخصائصها فكل فرد في ضوء هذا الافتراضي يتميز بدرجة معينة من القابلية للحوادث قد تكون هذه الدرجة كبيرة فنتج للفرد تورطا متكررا في الحوادث قد تكون منخفضة بحيث تبعده الى حد ما عن التورط في الحوادث⁸³.

⁸² .عبد الغفار الحنفي : نفس المرجع، ص 100.

⁸³ فرج عبد القادر طه : نفس المرجع، ص 291.

في هذا الفرض يتدخل التكوين البيولوجي للشخص وايضا على ضوء هذا الافتراض أن كل شخص يتميز بدرجة معينة من القابلية للحوادث ولا يعني هذا الافتراض ان قابلية الشخص للحوادث تكون واحدة لكل موقف فهي بالنسبة لعمل معين قد تكون منخفضة بالنسبة لآخر عدد نفس الشخص قد تكون عالية.

تلك هي الفروض الأربعة التي حاولت تفسير الفروق بين الأفراد فيما يقع له من حوادث فلو كان الفرض الأول هو الصادق [فرض الصدفة] فسوف يكون توزيع الحوادث على الأفراد عشوائيا تماما ولو كان الفرض الثاني هو الصادق [فرض عدالة التوزيع] فسوف نجد أن معدل حوادث الفرض المرتفع في فترة يتبعه معدل منخفض في الفترة التالية والعكس بالعكس ولو كان الفرض الثالث هو الصادق [فرض القابلية المتزايدة] فإن معدل حوادث الفرد العالي في فترة سوف يتبعه معدل أعلى في الفترة التالية أما لو كان الفرض الرابع هو الصادق [فرض القابلية نتيجة التكوين النفسي البيولوجي للفرد] فإن أفرادا معينين سوف يميلون الى الاحتفاظ بمعدل منخفض في كل الفترات وهكذا⁸⁴...

ثامنا - أساليب الوقاية من حوادث العمل:

1- الهدى الإسلامي في تجنب الأخطار والحوادث والإصابات والتهلكة :

الإسلام دستور السلم يمهده التعاليم والارشادات والتوجيهات وأساليب الهدى التي تصون على الفرد حياته وتحافظ عليه من الاخطار والامراض والتهلكة والتعرض للأذى ، والاسلام يزود ابناؤه بكل ما ينظم حياتهم ويرشدهم إلى سواء السبيل وإلى حسن التعامل و اليقظة والحيطة وتدبير الأمور وإدراك عواقبها والتحلي بالرؤية والحكمة والصبر والاناء والتعقل والتبصر والتدبير والتأمل والتفكير والرفق والنظافة ، ومع ذلك وفي هذا الصدد يقول الله تعالى : ﴿ ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة واحسنوا ان الله يحب المحسنين ﴾ وايضا ﴿ ولا تقتلوا النفس التي حرم الله إلا بالحق

⁸⁴عبد الغفار الحنفي، نفس المرجع، ص 292 .

ومن قتل مظلوما فقد جعلنا لوليه سلطان فلا يسرف في القتل ﴿﴾ ﴿﴾ أن الإنسان على نفسه بصيرة ولو ألقى معاذيره ﴿﴾⁸⁵

أي أن الإسلام دين أمن وأمان وسلام مد الإنسان بتعاليم وإرشادات وقوانين وأساليب و تحميه وتحافظ عليه وتقيه من الأخطار والاصابات والحوادث او التعرض للأذى لذلك وجب على الانسان الحرص على نفسه وعلى الآخرين من حوله.

2- اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي:

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم على سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا اذا شجعنا العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون لأنفسهم القواعد Rules وسوف يقبلونها ويحترمونها ينقذونها لأنها تكون نابعة منهم⁸⁶.

فيجب على المؤسسة وضع برامج أمن صناعي وإشراك العمال فيها وتفاعلهم مع مثل هذه البرامج وتعويدهم عليها لكي يتسنى العمال اخذ فكره عن وسائل الأمن والوقاية من الحوادث وبالتالي تكون لهم معرفة مسبقة أن وقع مشكل او خلل ما.

3- حملات الأعلام والملصقات:

يمكن أن تستخدم الملصقات وحملات الإعلام لإثارة اهتمام العمال نحو السلوك السليم واتباع قواعد الأمن الصناعي وكثيرا من المنظمات الصناعية تقوم بهذه الحملات ولقد نظمت وزارة القوى العاملة بالجمهورية العربية المتحدة المعرض الثاني لمصقات الأمن الصناعي بالغرفة التجارية بمدينة الإسكندرية للرجال في شهر أغسطس عام 1972 واحتوى على كثير من الملصقات التي تصور للعامل مواطن الخطر والطرق السليمة⁸⁷.

⁸⁵ عبد الرحمن العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت لبنان ، ص 120.

⁸⁶ عبد الرحمن العيسوي : نفس المرجع، ص 124.

⁸⁷ عبد الرحمن العيسوي : نفس المرجع، ص 125.

4- الصيانة السليمة للمعدات:

ان الابقاء على الآلات ووسائل الإنتاج بحاله جيده يكون افضل للأمان حيث ان المعدات التي لا يتم صيانتها بطريقة صحيحة تخرق خطرا عن العلم وعلى أداء عمله، ولا شك أن نجاح قسم الأمن الصناعي بالمؤسسة يتوقف على تعاون قسم الصيانة فقسم الأمن الصناعي يؤكد ضرورة الحاجة إلى صيانة الآلات والمعدات⁸⁸.

5-التأهيل والتدريب على منع الحوادث:

يجب على كل مؤسسة صناعية تأهيل وتدريب عمالها على السلوك السليم وكيفية التعامل مع الآلات والمعدات بشكل آمن وبطرق فعالة فإجراء الوسائل والأساليب التأهيلية اللازمة يمنع من وقوع العامل في خطر وتجنبه بالقدر المستطاع.

6- تصميم بيئة العمل :

إن تصميم بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر تجعل العامل يعمل في ظروف طبيعية سليمة ومن العوامل التي تنتج بيئة عمل آمنة هي الإضاءة الكافية ودرجة حرارة معتدلة وتوفير تهوية جيدة وبالتالي عدم وجود رطوبة في المكان وكذلك تنظيف المكان جيدا بعدم الوقوع في الإصابات .

المبحث الثاني : نظريات حوادث العمل

هناك عدة نظريات سوسولوجية أولت اهتمام كبير لموضوع حوادث العمل والأمن الصناعي فتعددت النظريات بتعدد المفسرين لها فكل نظرية فسرت الحوادث من منظرها ومن بينها نجد ما يلي:

1-نظرية الميل لاستهداف الحوادث : تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت حوادث العمل تفسيرا سيكولوجيا ترى هذه النظرية أن الأفراد الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث لوجود عدة اسباب اهمها السمات الوراثية الخاصة بكل عمل اي ان هناك قابلية للتعرض للحوادث نتيجة لإقحام أنفسهم في السلوك الخطير وذلك قد يكون لإشباع

⁸⁸عبد الغفار الحنفي، مرجع سابق، ص 132.

الدوافع النفسية لدى الفرد وبالرغم من ضيق وانتشار هذه النظرية إلا أن البراهين العلمية على صحتهم متناقضة.

ولقد دلت التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاعتبار عامل الصدفة على وجود حوالي 15% فقط من مجموع الحوادث يمكن ارجائها الى نزعها استهداف الحوادث⁸⁹.

2- النظرية القدرية : مفاد هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة يعاني من الحظ التعيس وان هذا الحظ هو سبب الحوادث فهو معرض لها بشكل كبير كونه لا يمتلك الحصانة ولهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث لسوء حظه وقدره وبالتالي أغفلت هذه النظرية جوانب اخرى كآثر الإنسان في وقوع الحوادث .

وقد أثبتت دراسات كثيرة ومتعددة أن هناك بعض الأفراد يكون نصيبه من الحوادث أكثر مما ينتظر أن يكون محض صدفة فإن وجهة نظر أصحاب هذه النظرية مرفوضة لأنها تقوم على وجهه نظري ينقصها المنطق العلمي.

3- النظرية الطبية : يرى أصحاب هذه النظرية أن من يقع في الحوادث غالبا ما يعاني من عيوب جسدية او عصبية تجعله أكثر عرضة لوقوع في الإصابة ولكن لا يمكن الاعتبار المطلق بأنها هي السبب المباشر لوقوع الحادث فقد دلت عدة تجارب أن أغلب الحالات ليس لها اسباب طبيه بل هناك عوامل اخرى ساعدت في وقوعها.

4- نظرية الحرية والأهداف واليقظة : تقوم هذه النظرية على أن الحادث نتاج سلوك غير سوي يحدث في بيئة سيكولوجية غير ملائمة وغير مناسبة للعمل وفي نظرها يجب أن يتوفر العمل بيئة عمل سليمة تتوفر فيها روح معنوية عالية مشجعه على الاداء الجيد واعطاء امتيازات ومكافآت لجعل العامل يقوم بالأداء بفاعلية اكثر وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة وانتعاشها ماديا واقتصاديا.

5- نظرية التحليل النفسي : يرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية وهي تشبه لها فوائد يعتقد أنصار هذه النظرية أن الإصابة الجسدية إنما هي

⁸⁹كامل محمد محمد عويضة: مرجع سابق، ص 23.

عنوان لا شعوري موجه للذات ويعتبر فرويد معظم الحوادث التعبير عن صراعات عصبية أو عقاب الذات هو احدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث⁹⁰

⁹⁰عباس محمود عوض : سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، ط 2، مصر ، 1971، ص 31.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم ذكره في هذا الفصل يمكننا القول ان مشكلة حوادث العمل هي ظاهرة سوسيوتنظيمية متفشية ولا يمكن الحد منها الى عن طريق تقديم المنظمات لأحسن الخدمات الصحية والنفسية لمواردها البشرية وحمايتهم كونهم العنصر الفعال فيها.



الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة

خطة الفصل

الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية للدراسة.

أولا مجالات الدراسة.

1/ المجال الجغرافي

-2/ المجال البشري.

-3 المجال الزمني.

ثانيا : العينة وكيفية اختيارها .

ثالثا: منهج الدراسة.

رابعا : أدوات . جمع البيانات.

1/ الملاحظة

2/ المقابلة .

-3/ الاستمارة.

4 وثائق و سجلات

خامسا: أسلوب التحليل الميداني.

خلاصة الفصل.

تمهيد

يحتوي البحث العلمي على خطوات منهجية متكاملة تساعد الباحث في عملية جمع البيانات والمعلومات وعليه في هذا الفصل يتم التطرق الى مجالات الدراسة [المجال الجغرافي، المجال البشري، والمجال الزمني] كما تم الاعتماد على منهج يتلاءم مع طبيعة الدراسة بالإضافة الى اعتماد ادوات منهجية لجمع المعلومات ميدانيا وكذلك تحديد عينة الدراسة إضافة الى الاساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة.

أولاً - مجالات الدراسة.

1-المجال الجغرافي:

أ-التعريف بالمؤسسة :

مؤسسة مناجم حديد الشرق- منجم الوزنة- التي تقع بدائرة الوزنة ولاية تبسة وهي مؤسسة ذات طابع صناعي حيث تقوم باستخراج المعادن كالحديد و الفوسفات وما يسمى بالتعدين، ويعد هذا المنجم اكبر منجم حديد في الجزائر. يمتد المنجم على طول 5 كلم ينقل معدن الحديد بواسطة القطارات الى مركب الحجار للحديد والصلب بمدينة عنابة.

ب-لمحة تاريخية عن المؤسسة:

- شهد عام 1863 تنصيب الاوروبيين الاوائل في اعادة تجنيد خام الحديد في الوزنة.
- بينما في عام 1870 تم إيداع استغلال الخيم الحديد في بني صاف من شركة مقطع الحديد.
- في عام 1901 منح الجيولوجي الفرنسي باسكال امتيازاً للبحث واستغلال منجم الحديد في الوزنة .
- الذي بدأ في عام 1913 مع إنشاء Société de Ouenza العاصمة المسجلة 114 مليون فرنسي جلبت دار الدورات المعدنية في بداية القرن العديد من المشاريع بما في ذلك :
- مشروع خط سكة الحديد لخدمة الوديعه ولكن لم تأتي ثمارها بشكل ملموس لم يكن إنتاج ممكن حقا.
- في عام 1921 بدأ الإنتاج الفعلي والعمل من خلال توصيل الترسبات عن طريق الخط المكهرب لخط سكة الحديد Ouenza- Oued- Keberit عبر خط فرعي بطول 24 كلم ضيقا بالكامل يرتفع بمعدل مليوني طن سنويا.
- من عام 1921 إلى عام 1943 تم إضافة 15 مليون طن من الخيم وهو الهيمايتين بنسبة 54% من الحديد مما يزيد من 100 مليون طن.

● عملاء ونزة هم انجلترا والمانيا في أجزاء متساوية ثم فرنسا التي استخدمت صناعة الصلب فيها Minette de Lorraine

● كانت خلية الونزة لا تزال تستخدم لتصنيع معدات خاصة في يوجين مرورا بميناء عنابة الذي تبلغ قيمته 400 م ومساحة تخزين 450,000 طن يعود تاريخها الى ديسمبر 1942.

● أعيد بناؤها على شكل وحدة نهائية قادرة على الشروع بثلاثة ملايين طن سنويا مع منطقة تخزين تبلغ مليون طن في 1925.

● أصبحت الشركة صاحبة امتياز لبوابة بوخضرة التي تقع على ثلاثة كيلومترات من البوابة السوداء.

● شركة مقطع الحديد وكانت الشركة الفرنسية العاشرة من حيث الرسمة عام 1949 والاولى بالجزائر عام 1957 وهي كهره منشآت مناجم الونزة و بوخضرة.

● بعد تأميم المناجم الجزائرية في عام 1966 انضمت الشركة الى الجمعية الوطنية للأبحاث التعدين والجيولوجيا [سوناريم].

● في عام 1979 تم إنشاء المسبك.

ج-دراسة المؤسسة حسب الهيكل التنظيمي:

من المؤكد أن يكون لكل وحده أو مؤسسه مهما كان نوعها وطبيعة نشاطها هيكل تنظيمي يوضح مختلف الإدارات والأقسام والوحدات المشكلة لتنظيمها العام.

الإدارة :

وتتمثل مهامها في الإشراف على جميع العمليات المرتبطة بشؤون الموظفين ومتابعة حضور وانصراف الموظفين وضبط العمل داخل الإدارات والأقسام واستقبال طلبات التوظيف وحفظ وتبويب البيانات والمعلومات المتعلقة بموظفي العمادة في الحاسب الآلي .

وتضم 5 أقسام كالاتي :

● قسم إدارة الموارد البشرية:

من مهامه ومسؤولياته إعداد الموازنات وصرف الرواتب واعداد التقارير ورفعها وكذلك التوقيع على إجازات الموظفين وتوفير الخدمات الإدارية على أكمل وجه.

● خلية الشؤون الإجتماعية:

من مهامها توفير مختلف الخدمات الاجتماعية للعمال والموظفين ومن بين هذه الخدمات:

- مستوصف العلاج.
- تعويضات العمال جراء الحوادث.
- مساعده مالىة للمستحقين.
- أنشطه ترفيهيه.

● مصلحة الإعلام الآلي:

ومن مهامها صيانة أمن وجودة أجهزة الحاسوب بالمكتبة وتثبيت وإدارة شبكات الكمبيوتر وكذلك التحديث ودمج البرامج الجديدة وتسجيل كل عمليات المالية واعداد قوائمها لتسهيل عمال دائرة المالية.

● دائرة المحاسبة المالية : من مهامها الأساسية هي إعداد مختلف البيانات والجداول

المتعلقة بالميزانية وأداء نفقات ومتابعة الاستثمارات ويشرف على هذه الدائرة المالية والمحاسبية ويساعده رؤساء المصالح.

● مصلحة الوسائل العامة :

مهامه التقييم والقيام بعمليات التمرين واقتناء الوسائل والتجهيزات لمختلف المصالح.

● قسم مراقبة التسيير :

من مهامها وضع الأهداف المرجوة والوسائل اللازمة لتحقيقها ثم قيادة الإجراءات والانجازات وأخيرا تقييم النتائج واستخراج الانحرافات وتحليلها وتضم ثلاث مصالح كالتالي:

● مصلحة الأمن الصناعي:

من مهامها معرفة القوانين والشروط الخاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة تطبيق توجيهات المسؤولية المسؤولين عن المؤسسة بخصوص الأمن والسلامة الحرص على مراقبة الظروف الملائمة للعمل لكي لا يقع اي حد او اصابة.

● أمن حمايه الممتلكات:

من مهامها حماية ملكية المؤسسة وتوفير الأمن والاستقرار وبيئة مستقرة آمنة للموظفين والعاملين بها.

● مصلحة التموين وتسير المخازن:

تتمثل مهامها في تحديد الإجراءات وطرائق فحص وتفتيش المواد كذلك التخزين والاحتفاظ بالمواد.

● قسم الانتاج

من مهامه التنسيق مع إدارة الموارد البشرية بخصوص رفع مستوى مهارة فريق العمل كذلك تطوير المنتجات وخفض تكاليف إنتاجها والإشراف على عملية الإنتاج والتصنيع.

● قسم الدراسات والتنمية

من مهامه إجراء الدراسات والبحوث التي من شأنها تطوير المؤسسة.

● قسم ادارة الصيانة :

من مهامه الإشراف والرقابة على جميع انواع الصيانة و إدارة جميع عمليه الصيانة واصلاح الاعطال في البنايات والمرافق ومختلف الأجهزة.

2-المجال البشري :

تضم مؤسسة مناجم حديد الشرق-منجم الوزنة- 526 فرضا وفقا لإحصائيات افريل 2023 ويتوزع مجتمع الدراسة على ثلاثة أصناف مهنيا كبرى تبعا للتقسيم المتبع في المؤسسه وهذه الأصناف المهنية هي :

- **الصف 10:** ويمثل فئة الاطارات ويضم حوالي 152 عاملا بوظائف مختلفة مثل المهندسين التقنيين سمين الإطارات السامية.
- **الصف 20:** ويمثل فئة عمال تحكم حوالي 335 فرد بوظائف مختلفة أهمها رؤساء الوحدات المشرفين رؤساء الفروع... الخ.
- **الصف 30 :** ويمثل فئة عمال تنفيذ ويضم حوالي 39 عامنا بوظائف مختلفة أهمها عون تقني عون اداري عامل بسيط... الخ.

عينة الدراسة وخصائصها:

تعرف العينة على انها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها، حيث تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي⁹¹ فالعينة اذا تمثل نسبة من افراد المجتمع ومن خلالها يسمح بتعميم النتائج البحثية على المجتمع الاصيلي والعينة المعتمدة في هذه الدراسة هي العينة الطبقية المنتظمة والعينة الطبقية هي عبارة عن تقسيم المجتمع الى مجموعات متجانسة ومن هذه المجموعات يتم اختيار عينات عشوائية.

ولأن عمال مؤسسة منجم حديد الشرق بالونزة يتكون من 3 طبقات مهنية اعتمدنا على هذا النوع من العينة لان عدد المنتمين لكل طبقه يختلف ويتباين على الاخر وهذا للحصول على العدد المناسب للعينة وعينة الدراسة هي عينة عشوائية طبقية وبالاعتماد على خطوات اختيار العينة تم سحب عينة الدراسة كما يلي :

حجم المجتمع الاحصائي للدراسة البحثية تمثل افراد المجتمع الاحصائي للدراسة فقدر مجموع مؤسسه عمال مناجم حديد الشرق بالونزة ب 526 عام الموزعين كالتالي :

● الإطارات = 152

● عمال التنفيذ = 335

● أعوان التحكم = 39

⁹¹ خليف رزقي وشيقارة خطيرة : منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية، مجلة معارف مجلة علمية دولية

● ثانيا - العينة وكيفية اختيارها

تقدر حجم العينة :

لا يوجد اتفاق علمي احصائي لتحديد حجم العينة الامثل لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على اختيار نسبه 17% من المجتمع الكلي بالاستعانة بطريقه التوزيع الاحصائي المتساوي لتحديد مفردات كل طبقه وبما ان المجتمع الاحصائي للدراسة البحثية عدده 526 عامل ينقسم الى ثلاثة طبقات متباينة الحجم فنجد :

إطارات : 152 إطار.

عمال التنفيذ : 335

أعوان التحكم : 39.

فلقد تم حساب العينة كما يلي :

1-حجم العينة الكلي:

526 عامل ← 100%

س ← 17%

س = (17 × 526) / 100 = 89,4 ≈ 89 عاملا.

2-حجم العينة في كل طبقة :

حجم العينة في كل طبقة = (حجم العينة × حجم الطبقة) / حجم المجتمع.

عينة الإطارات = (17 × 152) / 100 = 25,8 ≈ 26 عاملا.

عينة أعوان التحكم = (17 × 39) / 100 = 6,1 ≈ 6 عمال.

عينة عمال التنفيذ = (17 × 335) / 100 = 56,9 ≈ 57 عاملا.

إذا من خلال هذه العمليات الحسابية لاختيار وتقييم حجم العينة والتي تتمثل في 89 مفردة تقسم الى 26 اطار 6، عون تحكم و57 عون تنفيذ.

العمال قدرت ب 89 عاملا من اصل 526 عاملا وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (01) يوضح توزيع استمارة الدراسة:

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة الردود	الاستمارات الضائعة والملغاة	نسبة الضياع
89	79	89%	10	11%

من خلال ما بينه الجدول اتضح ان نسبة الردود بلغت وقدرت ب 89% وهي نسبة معقوله في البحوث والدراسات في العلوم الاجتماعية تمكننا من الحصول على نتائج ذات مصداقيه اما فيما يخص ويتعلق بالاستمارات الضائعة والملغاة والتي بلغت نسبتها 11% وهذا راجع الى طبيعة عمل عمال المؤسسة بالادوام والفرق مما يصعب علينا ملاقة الشخص نفسه في الوقت والمكان نفسه هذا بالنسبة للاستمارات الضائعة اما الاستمارات الملغاة فنظرا لعدم اجابة بعض الافراد عليها.

3-المجال الزمني للدراسة :

وهي المدة التي استغرقت لعمل الدراسة بشقيها النظري والميداني وقدمت على مراحل :

أ-المرحلة الأولى : وكانت بداية العام الجامعي بعد موافقة المشرف وقبول موضوع الدراسة في اجتماع اللجنة العلمية ثم البدء في جمع المعلومات من المصادر المتعلقة بموضوع الدراسة وإعداد الشرق النظري للدراسة وكان هذا من بداية شهر نوفمبر 2022.

ب -المرحلة الثانية : تزامنت مع بداية البحث عن المؤسسة التي تتماشى وموضوع الدراسة واخترت اخيرا مؤسسة مناجم حديد الشرق ، منجم الوزنة Mine de fer de l'Est – Mine Ouenza تبسة وتم الحصول على موافقة لإجراء دراستنا الميدانية بالمؤسسة وكان ذلك يوم 2023/3/9 وبداية من ذلك اليوم تم الاطلاع على المؤسسة والتعرف عليها عن قرب وذلك من خلال إجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الأمن الصناعي وكذلك رئيس مصلحة الموارد البشرية والذين افاداني بالمعلومات اللازمة وفر لي كل المعلومات وسخر لي كل البيانات اللازمة والسماح لي بالقيام

بدراسة استطلاعية لأخذ نظره وفكره شاملة عن الجو السائد في الميدان من جهة ومعرفة سيرورة العملية الإدارية ومعايشة الأجواء السائدة وظروف البيئية والتنظيمية والفيزيائية التي يتم فيها العمل.

ج- **المرحلة الثالثة** : في هذه المرحلة تم فيها إجراء الدراسة الميدانية وذلك بداية من تصميم الاستمارة وصياغة محاورها وتقديمها للمشرف من أجل التصحيح وبعد تعديلها من قبل المشرف تم تقديم الاستمارة للتحكيم حيث تم عرضها على أساتذة محكمين. وبعد التأكد من ثباتها اتت خطوه النزول الى الميدان، فقمنا بتوزيع بعض الاستمارات التجريبية على 10 مفردة من مجتمع الدراسة وبعد فترة مراجعة وتحليل النتائج الاستمارة التجريبية قمنا بتوزيع الاستمارة النهائية للدراسة على عينة البحث المختارة ومن ثم جمعها من مفردات العينة في مدة زمنية حوالي تقدر بحوالي 49 يوما مع شرح الأسئلة الواردة في الاستمارة وكان هذا بين مارس 2023 وافريل 2023.

د- **المرحلة الرابعة** : حيث يتم فيها تبويب البيانات وتعريفها والتعليق عليها من اجل الوصول الى مجموعة من النتائج تخص موضوع الدراسة وامتدت إلى نهاية تسليم الدراسة .

ثالثا - منهج الدراسة

من بين خطوات البحث والدراسة اختيار منهج علمي يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول الى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة وموضوع الدراسة⁹² ويرتبط تحديد نوع أي منهج على طبيعة الظاهرة او مشكلة معينة ومن أجل التأكد من صحة الفرضيات اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع الظاهرة المدروسة دور التأهيل المهني في تقليل من حوادث العمل حيث يعتبر هذا المنهج طريقة لوصف الموضوع المعد دراسته من خلال منهجيه علميه صحيحه وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على اشكال رقميه معبره يمكن تفسيرها⁹³ كما يساعدنا المنهج الوصفي في اختيار أدوات بحثية تساهم في الإجابة عن تساؤلات التأهيل المهني وحوادث العمل في ضوء تركيز الدراسة على متغيرات التأهيل المهني وحوادث العمل وبما أن الدراسة الحالية اعتمد المنهج الوصفي فإنه يمكننا من التعرف على واقع وحقيقة

⁹² ناهده عبد زيد الدليمي : أسس وقواعد البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2016 ، ص 128

⁹³ ربحي مصطفى عليان : المرجع السابق ، ص 48.

هذه المتغيرات والدور الذي يلعبه التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل كما يمكننا هذا المنهج من جمع البيانات والمعلومات وتبويبها وعرضها بل يشمل كذلك عملية تحليل دقيق لهذه البيانات والمعلومات وتفسير عميق لها وسبر أغوارها من أجل استخلاص الحقائق والتعميمات الجديدة⁹⁴ في المؤسسة مجال الدراسة.

رابعاً- أدوات جمع البيانات

تتميز كل دراسة بحثية بأدوات يستعملها الباحث لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بموضوع الدراسة تتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة والهدف الذي نريد الوصول إليه بما أننا بصدد معرفة دوره التأهيل المهني في تقليل من حوادث العمل بمؤسسه الحديد والصلب الونزة واختيار أدوات تسمح للعمال لإبداء رأيهم بكل حرية وأريحية وهذه الأدوات تتمثل في الملاحظة المقابلة الاستمارة الوثائق.

أ-الملاحظة وهي المشاهدة والمراقبة الدقيقة للسلوك ما أو ظاهرة معينة في ظل ظروف وعوامل بيئية معينة من أجل الحصول على معلومات، وهي تعتبر إحدى الأدوات الهامة في جمع المعلومات والبيانات لأنها تصف الظاهرة وصفا دقيقا لمختلف جوانب الظاهرة ولقد اعتمدت الملاحظة البسيطة المباشرة ذلك من خلال ملاحظة الظروف الفيزيقية و التنظيمية السائدة التي يعمل فيها العمال واللوحات الإعلانية الوقائية من الحوادث وملاحظة أداء العمال وغيرها...

ب-المقابلة : المقابلة في البحث العلمي هي ذلك الاتصال الشخصي المنظم والتفاعل اللفظي المباشر الذي يقوم به فرض مع فرض آخر أو مع أفراد آخرين لاستثمارها في البحث علميه والاستعانة بها في التوجيه والتشخيص وهي من الأدوات والوسائل المهمة لجمع البيانات حيث تم استخدام المقابلة في هذه الدراسة لأفراد العينة بناء على الاستمارة وبنودها كذلك مقابلة رئيس مصلحة الموارد البشرية للحصول على البيانات المتعلقة بالهيكل التنظيمي العمال حيث أفادنا بمعلومات لمتغيرات الدراسة كذلك اعتمدت المقابلة لتوضيح موضوع الدراسة للمبحوثين وشرحه لأفراد العينة حتى يتمكنوا من الإجابة على محاور الاستمارة بكل صدق وايضا تحاورنا مع العمال

⁹⁴ناهدة عبد زيد الدليمي : مصدر سبق ذكره، ص 112 .

في القضايا المتعلقة بحوادث العمل والظروف الفيزيائية والبيئية بالمؤسسة وكذلك نوع التأهيل الذي تلقوه بالمؤسسة.

ج-الاستمارة: هي مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم المجيب بالإجابة عنها وهي اداة اكثر استعمالا في الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة والمعرفة آرائهم⁹⁵ تحتوي على محاور والتي تتضمن مجموعة من الأسئلة التي اثارها مشكلة الدراسة، وكذلك وفقا لفرضية الدراسة واهدافها حيث تم صياغة استمارة اولية مكونة من 19 سؤالا تنوعت بين الاسئلة المغلقة والمفتوحة والشبه المغلقة. قدم حولها الاستاذ المشرف جملة من الملاحظات والتوجيهات واقترح بعض التعديلات وحذف بعض الاسئلة المتكررة وبذلك اصبحت استمارة تضم 23 سؤال في شكلها النهائي ومن ثم قمنا بالتوجه الى ميدان الدراسة وتطبيق استمارة تجريبية على 11 مفردة من مجتمع الدراسة او البحث، للكشف عن النقائص وبعد استرجاعها تم تعديل وتغيير بعض الأسئلة فيها. وبعد الانتهاء من تجرب الاستمارة واجراء بعض التعديلات انطلقا من اجابات المبحوثين تم صياغة الاستمارة في شكلها النهائي وقد شملت 23 سؤالا موزعين على اربع محاور:

المحور الاول : حول البيانات الأولية ويضم المحور 06 اسئلة.

المحور الثاني : حول البرامج التأهيلية وتحسين الاداء ويضم المحور 07 اسئلة.

المحور الثالث : حول الاساليب التأهيلية والتقليل من اللاستقرار المهني ويضم 04 اسئلة.

المحور الرابع : حول تحديد الاحتياجات التأهيلية والتقليل من الضغوط المهنية ويضم 06 اسئلة.

خامسا-أسلوب التحليل الميداني :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على اسلوب التحليل الكمي والكيفي لتحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتحصل عليها من خلال دراستنا الميدانية ويكون التحليل بصفة علمية وموضوعية فتم عرض البيانات وترتيبها في جداول وتحويلها الى نسب ذات دلالات تمكنا من قراءتها قراءة سوسولوجية وذلك من خلال حساب النسب المئوية والتكرارات، اما الاسلوب الكيفي فيتضح

⁹⁵ ربحي مصطفى عليان، مرجع سابق، ص 120.

استخدامه في التحليل والتفسير وقراءة الأرقام والبيانات وربطها بالنظريات والدراسات السابقة التي عالجت الموضوع.

خلاصة الفصل

لقد حاولنا في هذا الفصل تبين اهم الخطوات المنهجية الأساسية التي تم استخدامها في دراستنا حيث تطرقنا الى المجالات الثلاثة للدراسة والمنهج المتبع وادوات جمع البيانات كذلك عرض عينة الدراسة والطريقة التي تم اختيارها بها واساليب معالجة البيانات وقد كونت هذه العناصر سندا مهما في تحليل الموضوع ودراسته ميدانيا وهذا ما يعرضنا لمناقشة البيانات المتحصل عليها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

الميدانية البيانات تحليل و عرض
التناجج و مناقشة

خطة الفصل

تمهيد

اولا عرض وتحليل البيانات الميدانية.

1/ البيانات الشخصية

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة.

ثالثا مناقشة وتحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.

1- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

3/ مناقشة و تحليل نتائج الفرضية الثالثة.

ثانيا: مناقشة و تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

ثالثا: مناقشة و تحليل النتائج في ضوء التراث النظري.

الاقتراحات والتوصيات.

تمهيد

بعد تطرقنا للخطوات المنهجية للدراسة يأتي الفصل الخامس لمناقشة وتحليل المعطيات والمعلومات التي جمعت من مؤسسة مناجم حديد الشرق بمنجم الوزنة لجملة من المسائل المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيره التابع والمستقل حوادث العمل والتأهيل المهني لإعطاء صورة تحليلية جد دقيقة لجداول الدراسة وما تحتويه من النتائج.

أولاً - عرض و تحليل البيانات الميدانية

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى مسألة مهمة في البحث العلمي.

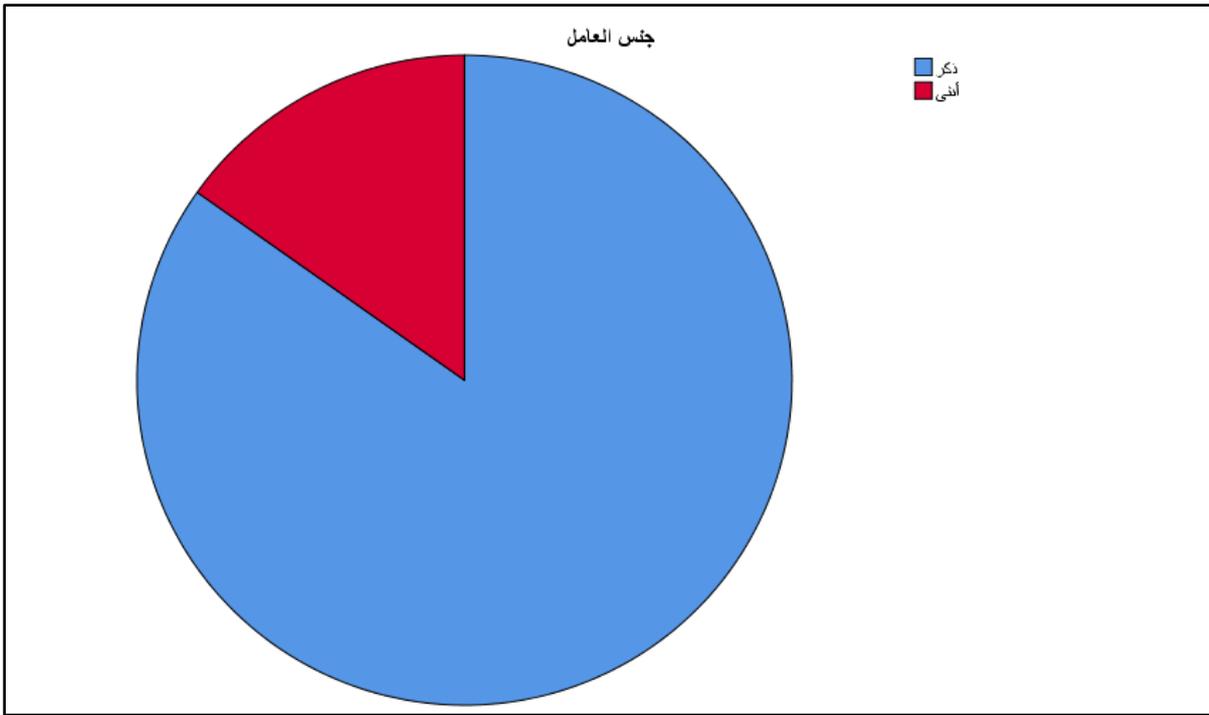
1-البيانات الأولية

الجدول رقم (02) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	67	85%
أنثى	12	15%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير المعطيات الإحصائية أن اغلبية العاملين هم من جنس الذكور بنسبة 85% وهذا يرجع إلى طبيعة العمل والنشاط الذي يزاولونه فهو يتطلب قدرات جسمية عالية وبنية عضلية كبيرة فهذه الخصائص والصفات تنطبق مع جنس الذكور أكثر من الإناث التي قدرت نسبتهم ب 15% يتمركزون أغلبهن في المكاتب الإدارية التي تتلاءم مع تركيباتهم الفيزيولوجية وهذا ما تم ملاحظته أيضا من خلال الزيارات الاستطلاعية او مجمل اللقاءات التي جمعتنا مع العاملين والعاملات بمؤسسة مناجم حديد الشرق بالونزة أن طبيعة العمل أو البيئة وإحداثيات المنطقة تلعب دور فعال في تحديد جنس العاملين بها فكلما كان العمل صعب ويحتاج الى مجهود عضلي كبير كلما كانت نسبة الذكور في العمل أكبر.



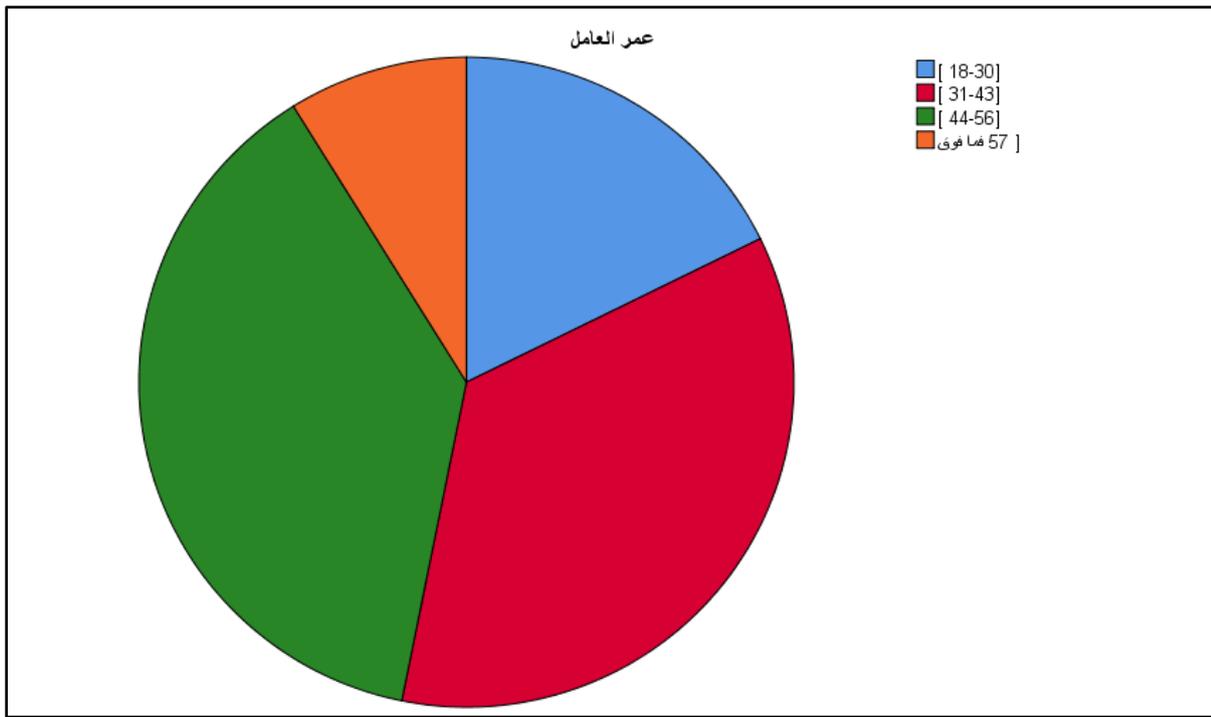
الشكل رقم (07) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الجدول رقم (03) يبين توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة المئوية	التكرارات	السن
18%	14	[18-30]
38%	30	[31-43]
35%	28	[44-56]
9%	7	[57 فما فوق]
100%	79	المجموع

التحليل و التفسير

تبين المعطيات الإحصائية أن غالبية العمال يتمركزون في الفئة العمرية من 44 إلى 56 سنة بنسبة 38% تليها الفئة العمرية من 31 إلى 43 سنة بنسبة 35% عليها الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة بنسبة مئوية قدرت ب 18%، لتبقى اخر فئة من 57 فما فوق بنسبة 9% حيث تعد الفئة الاولى الاكثر استقطابا والقادرة على تحمل العمل والأعباء الشاقة.



الشكل رقم (08) يبين توزيع المبحوثين حسب السن.

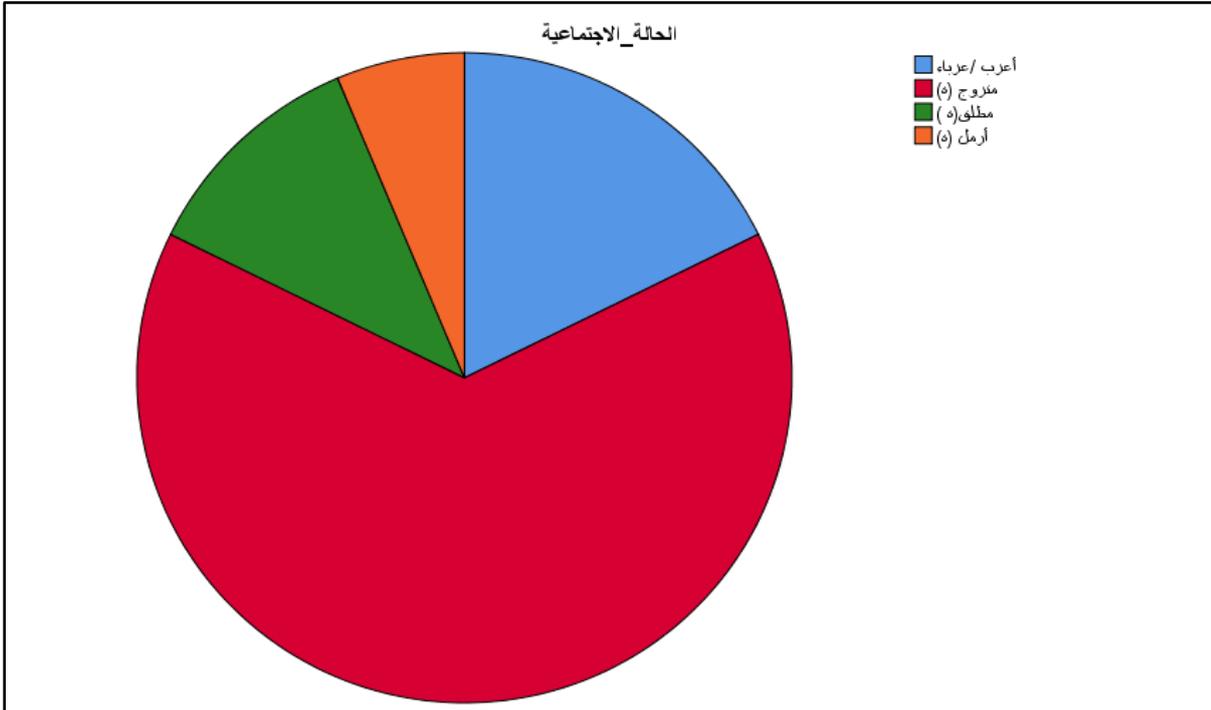
الجدول رقم (04) يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
18%	14	أعزب
65%	51	متزوج (ة)
11%	9	مطلق (ة)
6%	5	أرمل (ة)
100%	79	المجموع

التحليل و التفسير

تبين لنا المعطيات الإحصائية أن غالبية افراد العينة متزوجون وتقدر نسبتهم ب 65% مما يدل على مدى تمتع العاملين بالاستقرار الاجتماعي والنفسي الذي يوفر لهم فرص القابلية لزيادة فاعلية الأداء فالمعروف والمتداول أن كلما كان العامل أكثر استقرارا خاصة بالنسبة للحالة الاجتماعية كلما كان أداءه جيد وفعال وبالتالي تقليل من عدم تورطه في حوادث العمل أي أن

عامل الاستقرار يلعب دور مهم في تقليل وتجنب الحوادث. بينما قدرت نسبة العاملين العازبين ب 18% وإن دل على شيء إنما يدل على أن هذه الفئة أيضا مستقرة اجتماعيا ولا تحمل اي مسؤوليات وبالتالي يمكنها تقديم مستوى اداء جيد وفعال، في حين قدره نسبة العمال المطلقين ب 11% وتليها نسبة الأرامل ب 6% وهذه فئة حساسة نظرا للوضع الاجتماعي الصعب الذي تعيش فيه و الحالة النفسية لديهم مما يتطلب على المؤسسة الاهتمام بهذه الفئات وتخصيص اخصائي نفسي لمعالجة اوضاعهم من اجل تحسين من ادائهم وبالتالي تجنبهم بحوادث العمل.



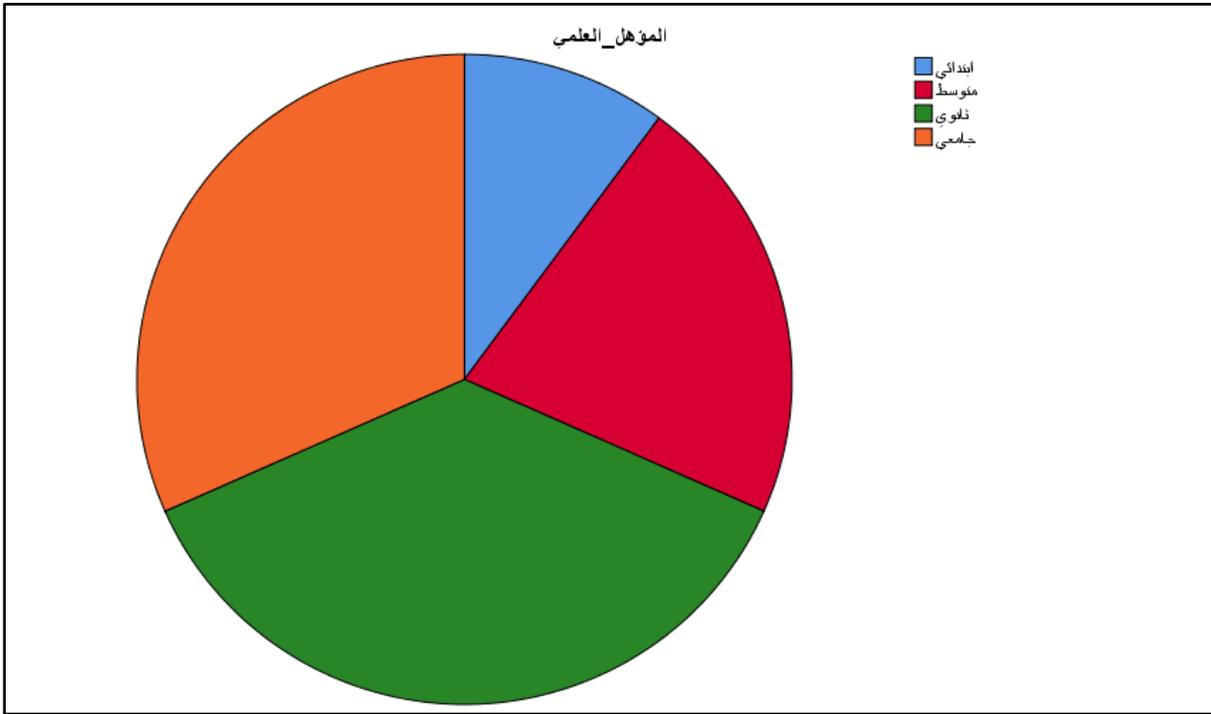
الشكل رقم (09) يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (05) يبين توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	8	10%
متوسط	17	21%
ثانوي	29	37%
جامعي	25	32%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير المعطيات البيانية أن أعلى نسبة 37% تعود لفئة الثانوي كونها المنفذ للعملية الصناعية تليها فئة الجامعيين بنسبة 32% لأنها المسؤولة و المؤطرة لهذه العمليات وتحديد كيفية التدخل وتكوين فرق العمل والإشراف عليها أما الفئتين المتبقيتين الأولى تعود لفئة المتوسطة التي قدرت نسبتها ب 21% والثانية لفئة الابتدائي بنسبة تقدر ب 10% و هاتين الفئتين تضم العمال المهنيين أصحاب الحرف [ميكانيك، حداده، نجاره...الخ] وهذا التجانس يساهم في تكوين فريق عمل ذو كفاءات ومهارات وقدرات مؤهلة لممارسة المهام داخل المؤسسة وتحقيق أهدافها على مختلف الأصعدة.



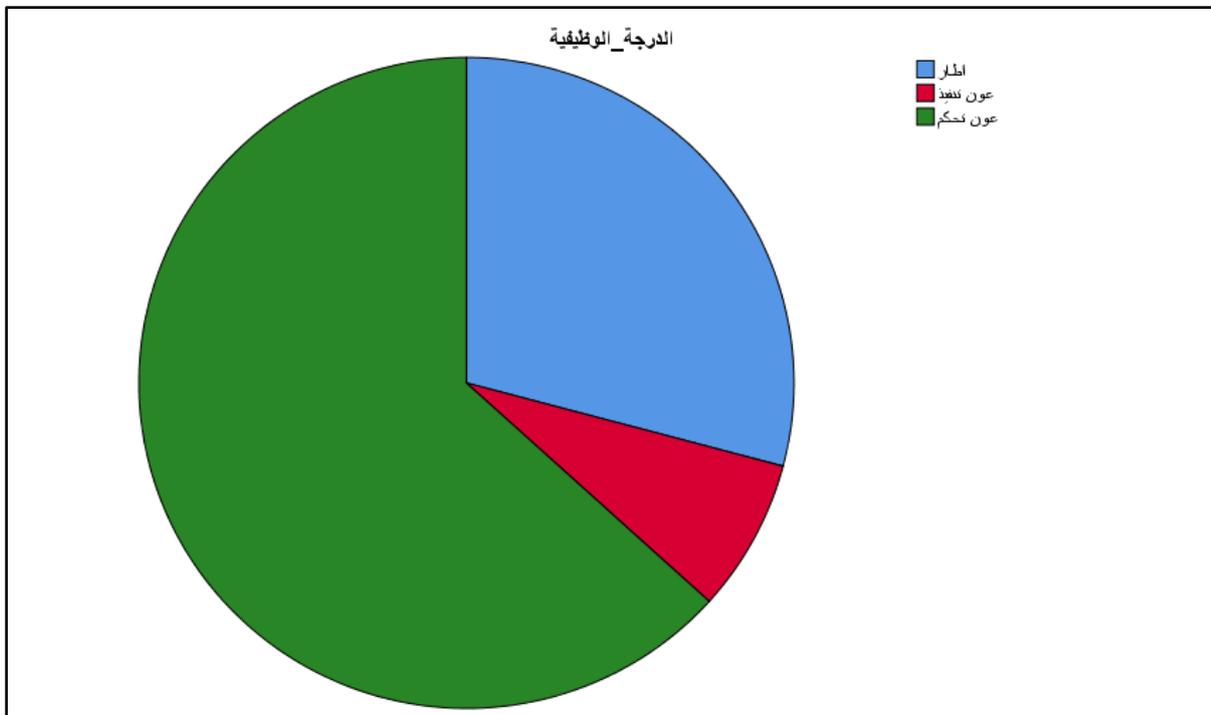
الشكل رقم (10) يبين توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم (06) يبين توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية.

الدرجة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
اطار	23	29%
عون تنفيذ	44	56%
عون تحكم	12	15%
المجموع	79	100%

التحليل والتفسير

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 5 أن الفئة التي تتخذ الجزء الأكبر من الدرجة الوظيفية هي فئة عون التنفيذ بنسبة قدرت ب 56% ثم تليها فئة الإطارات بنسبة قدرت ب 29% و آخر فئة هي فئة أعوان التحكم بنسبة 15% أي أن النسبة الأكبر هم الذين يقومون بتنفيذ المهام بينما فئة الإطارات تكون مسؤولة عن عملية التنفيذ هذه.



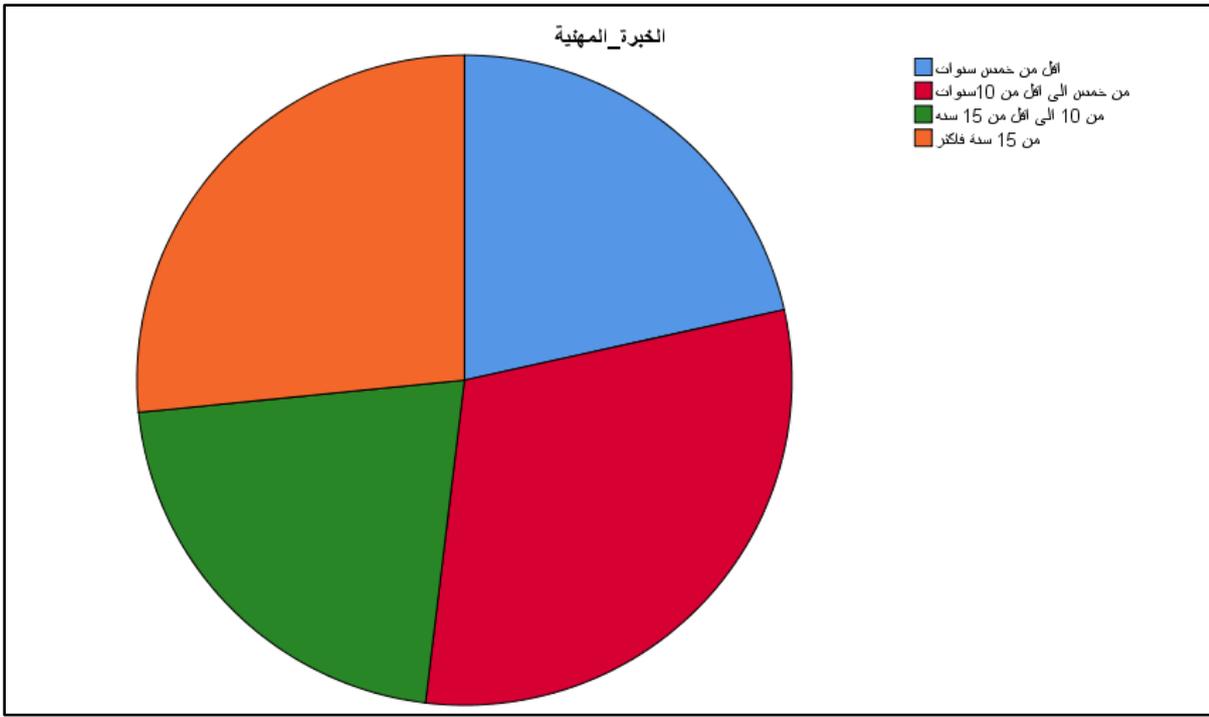
الشكل رقم (11) يبين توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية.

الجدول رقم (07) يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	17	22%
من 05 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	24	29%
من 10 سنوات إلى 15 سنة	17	21%
من 15 سنة فما فوق	21	27%
المجموع	79	100%

التحليل والتفسير

من خلال المعطيات المشار إليها في الجدول بالمقارنة مع أعمار العمال المتواجدة في الشكل رقم 2 المتعلق بتوزيع المبحوثين حسب السن نلاحظ أن الفئة المحصورة بين [31 - 41] مازالت تتعرض لفرص التأهيل والتكوين والتدريب للحصول على الخبرة الضرورية التي تساهم في اكتساب كفاءة وفعالية والتقليل من معدلات الإصابة والحوادث حيث أثبتت أنه كلما زادت خبرة العمل كلما كان كلما انخفض تعرضه للحوادث وكلما نقصت خبرته كان أكثر عرضة للحوادث والإصابات وذلك لأن الخبرة المهنية تؤدي بالعاملين وتساعدهم لمعرفة الطرق الفعالة والسليمة للأداء الجيد والفعال والتقليل من الأخطاء في بيئة العمل، ويتدخل عامل آخر وهو التأهيل الذي يؤثر على الخبرة المهنية فيؤثر في معدلات الإصابات.



الشكل رقم (12) يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة الوظيفية.

المحور الثاني : بيانات متعلقة بكيف تؤدي البرامج التأهيلية إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

الجدول رقم (08) يوضح تأهيل العاملين قبل شروعهم في العمل.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	53	67%
لا	26	33%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

من خلال البيانات الإحصائية تبين أن اغلبيه المبحوثين بنسبة 67% قد تلقوا تأهيلا قبل شروعهم في العمل وتقلدهم مناصبهم وهذا ان دل على شيء انما يدل على حرص المؤسسة على تأهيل عمالها وإيمانها بأهمية عملية التأهيل في تحسين كفاءة العاملين في أدائهم الوظيفي وفعاليتته وهو ما يعني توفير وتسخير ما يلزم من الموارد البشرية قادرة على تأهيل العاملين وتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة وتكوين العام القادر على حل مشكله العمل والصعوبات التي تواجهه. بينما

قدرت نسبة العاملين الذين لم يتلقوا تأهيلاً قبل شروعاتهم في العمل بنسبة 33% وهذا يرجع أحياناً لكونهم يجرون مسابقات وطنية قبل تقلدهم مناصبهم يتم فيها امتحانهم ومعرفة المستوى المطلوب.

الجدول رقم (09) يوضح كيفية تأهيل العمال.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
عن طريق التكوين	23	29%
عن طريق التدريب	44	56%
عن طريق دورات خارجية	12	15%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

من خلال الاحصائيات المذكورة يتبين أن المؤسسة تعتمد في طريق تأهيلها لمواردها البشرية على الأغلب عن طريق التدريب حيث قدرت نسبة 56% وإن دل على شيء إنما يدل على أن المؤسسة لا تركز فقط على الجانب النظري في تأهيل عمالها كذلك على الجانب التدريبي للإلمام بكافة متطلبات العمل والأداء الوظيفي. بينما قدرت نسبة المبحوثين الذين تم تأهيلهم عن طريق دورات خارجية بنسبة 15% وهذا النوع من التأهيل خاصة بفئة الإطارات الذي يتم بعثهم في دورات خارجية من أجل تعلم تقنيات جديدة في زيادة الأداء ورفع الكفاءة والتقليل من حوادث العمل.

الجدول رقم (10) يبين ما إذا نظمت المؤسسة دورات تأهيلية للعمال.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	67	85%
لا	12	15%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية أن نسبة 85% من أفراد العينة أكدوا أن الإدارة والمؤسسة التي يعملون بها حريصة على تنظيم دورات تأهيلية لهم وتدريبهم وتكوينهم لكي يستطيعوا مجابهة المخاطر والحوادث التي تعترض طريقهم وزياده في فعالية ادائهم واكتسابهم مهارات ومجموعة من الخبرات التي تفيدهم وتحديث الفارق في عملهم. في حين نجد نسبة 15% من أفراد العينة لم تنظم مؤسستهم دورات تأهيلية للعمال و يمكن القول أنه ناتج عن عدم حضورهم لهذه الدورات أو تزامن فترات عطلتهم مع هذه الدورات

الجدول رقم (11) يبين نوع التأهيل الذي تلقاه العامل.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
داخلي	64	81%
خارجي	15	19%
المجموع	79	100%

تحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية المذكورة أعلاها أن غالبية المبحوثين بنسبة قدرت ب 81% قد صرحوا بأن نوع التأهيل الذي يتلقونه من قبل إدارة المؤسسة هو التأهيل داخلي من هذا ان دل على شيء ما يدل على أن الإدارة قامت بتسخير كل الإمكانيات والموارد المادية والبشرية لخوض عملية التأهيل وانجاحها على مختلف الأصعدة بحيث تعود بالفائدة على العمال وبالتالي معرفة الأساليب الوقائية التي تحمي العامل من الإصابات والحوادث. ونحب 19% من المبحوثين أن نوع التأهيل الذي يتلقونه خارجي ويمس هذا النوع من التأهيل فئة الإطارات والتقنيين السامين وغيرهم من الكوادر حيث تقوم المؤسسة بتنظيم دورات خارجية لهم من أجل اكسابهم المزيد من المهارات التي تساعد في التقليل من الحوادث والإصابات.

الجدول رقم (12) يبين كيف تساعد البرامج التأهيلية في تحسين الأداء.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تحسين الأداء	38	48%
الإمام بالطرق السليمة في أداء العمل	24	30%
التخفيض من التعرض لحوادث العمل	17	21%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير المعطيات المذكورة في الجدول أن نسبة 48% من المبحوثين أكدوا أن البرامج التأهيلية تساعدهم في تحسين الأداء من خلال الإمام بالطرق السليمة في أداء العمل بالمقابل هناك نسبة 30% من العاملين أكدوا أن البرامج التأهيلية تساعدهم من خلال التخفيض من تعرضهم لحوادث العمل تاليها نسبة 21% أكدوا ان البرامج التأهيلية تساعدهم من خلال اعطائهم دافعيه وحافز.

الجدول رقم (13) يبين مدى حرص المؤسسة على جودة البرامج التأهيلية المقدمة.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	43	54%
لا	36	46%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

نلاحظ أن غالبية المبحوثين بنسبة 54% تركزت اجاباتهم على أن المؤسسة تحرص على جودة البرامج التأهيلية المقدمة للعاملين وتخضع لمتابعة مستمرة من الجهة المختصة وهذا ما يؤكد أن المؤسسة تهتم بالمتابعة والتأكيد المستمر من أن تصميم البرنامج ينفذ كما هو مخطط له مما يدل على التأكد من فهم واستيعاب المتدربين للبرنامج الذي تم اجراءه وبالتالي التقليل والتخفيض من معدلات الحوادث في بيئة العمل من خلال التعليم والتدريب والتأهيل الفعال على طريقة العمل السليم والأمن.

الجدول رقم (14) يبين مدى تعرض المبحوثين للحوادث .

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	8	10%
لا	71	90%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية المذكورة أن نسبة 90% من العينة لم يتعرضوا لحذف عمل وهذا يدل على ان الاساليب التأهيلية والبرامج التي تستخدمها المؤسسة انعكست بالإيجاب على أداء العاملين داخل المنشأة الصناعية وهذا ما يحقق أهداف دراستنا مما يدل على وعي المؤسسة وحرصها على عملية التأهيل التي يخضع لها العاملين طوال فترة عملهم.

المحور الثالث : بيانات متعلقة بمدى مساهمة الأساليب التأهيلية في التقليل من
اللا استقرار المهنية للعاملين بالمؤسسة.

الجدول رقم (15) يبين كيف تساعد الأساليب التأهيلية في التقليل من الوقوع في الحوادث.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تساهم	48	61%
لا تساهم	31	39%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

يتضح من خلال البيانات الإحصائية المذكورة في الجدول أن نسبة 61% من إجمالي العينة تساعدهم الأساليب التأهيلية في التعرف على المخاطر من خلال اختيار أساليب جد فعالة تعرف العاملين على خطورة حوادث العمل والأساليب الفعالة في تجنبها. في المقابل نجد ان نسبة 39% من فئة المبحوثين اكدوا ان الاساليب التأهيلية لا تساعد في التقليل من الوقوع في حوادث العمل.

الجدول رقم (16) يبين ما تلقفته من تأهيل ساعدك على

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تحسين الأداء	36	42%
الشعور بالاستقرار	27	31%
اكتساب خبرة	23	27%
المجموع	92	100%

التحليل و التفسير

يتبين من خلال البيانات المتحصل عليها أن نسبة 42% من أفراد العينة أكدوا أن الأساليب التأهيلية تساهم في تحسين الأداء فالتأهيل الفعال يساعد على الأداء الجيد وبالتالي التقليل من حوادث العمل واصاباته في المقابل نجد أن نسبة 31% من المبحوثين ساعدتهم الأساليب التأهيلية في شعورهم بالاستقرار داخل بيئة العمل فكلما كانت الأساليب التأهيلية جيدة كلما ساهم ذلك في الشعور بالراحة والاستقرار في حين نجد اقل فئه تمثل نسبة 27% من المبحوثين أكدوا على أن الأساليب التأهيلية تساهم في اكسابهم خبره اكثر في مجال العمل وبالتالي يصبحون أقل عرضة للحوادث فكلما كان اداء العامل جيد وكانت خبرته اكثر كلما يكون فكرة أعمق عن الوقاية من حوادث العمل.

الجدول رقم (17) يبين ما إذا كانت الأساليب التأهيلية تؤدي إلى التقليل من عدم الاستقرار داخل المؤسسة.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تؤدي	43	54%
لا تؤدي	36	46%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

نلاحظ أن غالبية أفراد العينة بنسبة 54% تركزت اجاباتهم على ان الاساليب التأهيلية تساعدهم في التقليل من عدم الاستقرار داخل المؤسسة وبالتالي الشعور بالراحة اكثر والعمل في جو ملائم ومناسب تؤدي بهم إلى التقليل من حوادث العمل وكذلك يشعر العمل بأنه مستقر في المنظمة التي يعمل بها . فكلما كان الاسلوب جيد وفعال كلما اثر ذلك على اداء العامل و انعكس عليه بشكل ايجابي، فيشعر العامل بانه مستقر في بيئة عمله وبالتالي تزيد نسبة الدافعية لديه، في حين يقابلها نسبة 46% من افراد العينة صرحوا بان الاساليب التأهيلية لا تؤدي بهم الى التقليل من عدم الاستقرار داخل المنظمة، وهذا يرجع الى بعض غيابات العمال لانهم لم يستطيعوا التكيف مع هذه الاساليب، لذلك وجب على المؤسسة وضع اساليب تأهيلية جد فعالة

وتتوافق مع جميع الفئات وتتناسب مع قدراتهم الفكرية والعضلية من اجل التقليل من الالاستقرار داخل المنظمة.

الجدول رقم (18) يبين الاساليب التأهيلية التي تساعد في التقليل من حوادث العمل.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تصور الأجزاء الآلية الخطيرة	27	31%
التعرف على المخاطر	36	42%
توفر مختلف الإمكانيات والوسائل	23	27%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

يتضح من خلال البيانات الواردة أن نسبة 42% من إجمالي العينة ساعدتهم الأساليب التأهيلية في التعرف على المخاطر من خلال زيادة نشاطات التأهيل وهذا ما يحقق أهداف دراستنا مما يدل على وعي المؤسسة وحرصها بأهمية نشاط التأهيل من خلال سد النقص في المهارات واكساب العاملين مهارات وطرق جديدة تساعدهم في عدم التورط في الحوادث وفي المقابل نجد على التوالي نسبة 31% من 27% قد ساعدتهم الأساليب التأهيلية في التقليل من الحوادث من خلال تصورهم لأجزاء الآلة الخطيرة التي تعتبر علم للتورط العمال مع توفر الإمكانيات والوسائل.

المحور الرابع : بيانات متعلقة بكيف يساعد تحديد الاحتياجات التأهيلية في التقليل من الضغوط المهنية للعاملين بالمؤسسة.

الجدول رقم (19) يبين ما إذا تعرضت إلى ضغوطات مهنية أدت بك إلى حادث أو إصابة.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تعرضت	8	10%
لم تتعرض	71	90%
المجموع	79%	100%

التحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية أن نسبة 90% من أفراد العينة لم يتعرضوا لضغوطات مهنية أدت بهم إلى حادث أو إصابة وذلك راجع إلى أن المؤسسة أو المنظمة تحرص على تحديد الاحتياجات التأهيلية لعاملها وتربيتها وفقاً لبرنامج محدد، فكلما كان العمل لا يشعر بأي ضغوطات زاد أدائه في العمل وبالتالي نقصت نسبة تعرضه للحوادث.

الجدول رقم (20) يبين ما إذا كانت الضغوطات المهنية لها علاقة بالحوادث.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
لها علاقة	42	53%
ليس لها علاقة	37	47%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية المدونة أن نسبة 53% من أفراد العينة أكدوا بأن الضغوطات المهنية لها علاقة لتعرض العامل للحوادث فعندما يكون العامل في حال الضغط والتوتر يمكن

أن يؤدي به الى حادث في المقابل نجد أن نسبة 47% من المبحوثين أكدوا على أن ضغوطات مهنية ليس لها علاقة بالحوادث.

الجدول رقم (21) يبين ما إذا كانت الاحتياجات التأهيلية تساعد في التقليل من الضغوطات المهنية.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تساعدك	43	54%
لا تساعدك	36	46%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية إلى أن غالبية أفراد العينة بنسبة قدرت ب 54% أكدوا أن تحديد احتياجاتهم التأهيلية تساعدهم في التقليل من الضغوطات المهنية وذلك يؤكد ان المؤسسة حريصة على تحديد احتياجات عمالها وتلبيتهم مما يمكنه من العمل في جو مناسب يملاه الاستقرار بعيدا عن الضغوطات المهنية.

الجدول رقم (22) يبين أهم الضغوطات التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
عدم تحكمك في الآلة	46	52%
عدم اوافق الاحتياجات	43	48%
المجموع	79	100%

التحليل و التفسير

تشير البيانات الإحصائية أن نسبة 52% من أفراد العينة صرحوا بأن غالبية الضغوطات المهنية التي يتعرضون لها هي عدم تحكمهم في الآلة . في حين نجد ان نسبة 48% من عينة

البحث صرحوا أن من بين أهم الضغوطات التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل هي عدم
وافق الاحتياجات مع الأساليب التأهيلية.

الجدول رقم (23) يبين الأساليب التي اتبعتها إدارة المؤسسة في تحديد الحاجات التأهيلية.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
اجراء مقابلة	33	29%
استمارة جمع المعلومات	54	48%
امتحانات شفوية	26	23%
المجموع	113	100%

التحليل و التفسير

يتبين أن غالبية المبحوثين صرحوا بأن الأسلوب الذي تتبعه المؤسسة بتحديد الاحتياجات
التأهيلية هو أسلوب استمارة جمع المعلومات بنسبة مئوية قدرت ب 48% كون ان الاستمارة
تكون بطريقة منعزلة وسريه كون أن العامل أو الفرد يمكن ان يصرح بأشياء لا يستطيع تصريح
بها في المقابلة والامتحانات الشفوية كذلك يمكن تطبيقها على أكثر عدد من العمال وهذا ان دل
على شيء يدل على حرص مؤثر في التحديد احتياجاتها التأهيلية لعمالها من اجل معرفة أوجه
القصور في الأداء حيث تعتبر استمارة جمع المعلومات وسيلة فعالة وكفيله بقياس المعارف
النظرية فهي تكشف عن الحاجات التأهيلية الضرورية لدى جماعات والتي تؤدي الى التقليل من
الحوادث.

الجدول رقم (24) يبين نوع الاحتياجات التي تتضمنها البرامج التأهيلية.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الحالية	53	51%
المستقبلية	51	49%
المجموع	104	100%

التحليل و التفسير

تشير معطيات هذا الجدول أن نسبة 51% من إجمالي العينة صرحوا أن البرامج التأهيلية تتضمن الاحتياجات التأهيلية الحالية وهذا ما يؤكد ان المؤسسة او المنظمة القت تركيزها ووجهت على الأهداف قصيرة المدى الغالب التي تغطي احتياجات تأهيلية سريعة أي أن المؤسسة ترغب في علاج مشاكلها الطارئة وفي المقابل نجد ان البرنامج التأهيلي يضمن احتياجات تأهيلية مستقبلية والتي قدرت نسبتها ب 49% وان دل على شيء انما يدل على أن المنظمة لا تلقي تركيزها على الاحتياجات الحالية فقط بل ايضا تحرص على الاحتياجات المستقبلية فالبرنامج التأهيلي الفعال والجيد يهدف إلى سد الفجوات الحالية والمستقبلية في الأداء الوظيفي للعاملين.

ثانيا-مناقشة نتائج الدراسة :

بعد الدراسة النظرية التي تناولناها في موضوع حوادث العمل وعلاقتها بالتأهيل المهني للعاملين بمؤسسه مناجم حديد الشرق -منجم الوزنة -وانطلاقا من التحليل الامبريقي لشواهد والبيانات الكمية نتطرق في هذا الفصل الى تحليل ومناقشه النتائج التي توصلنا اليها بهدف اضاءة الشمولية والواقعية على الدراسة وذلك التالي اولا مناقشه وتحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.

ثالثا - مناقشة وتحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الاولى والتي هي :

● تؤدي البرامج التأهيلية الى تحسين اداء الوظيفي للعاملين بمؤسسه مناجم حديد الوزنة. ولقد عكست لنا النتائج التالية : تشير الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (11) ان نسبه 42% من اجمالي عينه البحث تساعدهم البرامج التأهيلية في الالمام بطرق سليمة في اداء العمل فالمؤسسة وضعت برامج تأهيلية شاملة تهدف الى ادخال تغيرات في الافراد العاملين والجماعات تجعلهم يحسنون من ادائهم الوظيفي ومن مهاراتهم في بيئة العمل وهذا يدل على نجاح البرنامج التأهيلي فقد لبي الاحتياجات الحقيقية كما ان المؤهلون ذات كفاءه ومستوى عالي اذا أن اداره المنظمة تعتمد في تأهيل مواردها البشرية في الغالب على برامج تأهيلية ميدانية وهذا ما يساهم

في مساعده مؤهلين على الرابط بينما تعلمه من مهارات وخبرات نظريه بالواقع الميداني العملي كما تحصل المؤسسة على جوده البرامج التأهيلية المقدمة لفائدة عاملها وهذا ما بينه الجدول رقم (12) بنسبة قدرت ب 54% وهذه نسبه معتبره وذلك بالتنظيم الجيد والسليم وحسن تسيير العملية التأهيلية وكذلك مراقبه جوده هذه البرامج وتقييمها وتحديد معايير يجب مراعاتها لقياس نجاح او فشل البرامج عن طريق تقييم الاداء والتغيير المرغوب فيه يساهم ويساعد نشاط و عمليه التأهيل في التقليل والتخفيض من معدلات الحوادث والاصابات التي يتعرضون لها العمال في بيئة عملهم وهذا ما يوضحه جدول رقم (13) كون ذلك يساهم في تأهيل العامل على معرفه الطرق السليمة والأمنه للقيام بمهامه بشكل جيد بدلا من السلوك الخطير الذي يؤدي لوقوعهم في الحوادث فقد حرصت المؤسسة على تلقين وتعليم مواردها البشرية مختلف الاساليب والوسائل الأمنه للوقاية من الإصابة.

2- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية والتي هي :

● تساهم الاساليب التأهيلية في التقليل من اللاستقرار المهني للعاملين بمؤسسه مناجم حديد الشرق ونزة.

فبالأساليب التأهيلية الجيدة والفعالة تقلل من نسبه التعرض للحوادث وبالتالي التقليل من اللاستقرار المهني فالحوادث لها علاقه مباشره باستقرار العامل فإذا اصيب العامل بإصابة خطيره تجعله يترك فراغ في منصبه فاذا كان تعرضه باستمرار للحوادث قد يشكل خطرا ينعكس على نفسيته وبالتالي تجعله غير مستقر في عمله فكثرة الاصابات تجعل العاملين يفكرون بمغادره المؤسسة وقد تجعلهم في حاله قلق واضطراب وخوف دائم وبالتالي عدم استقرارهم في بيئة العمل فمن واجب المؤسسة أن تحمل على عاتقها مسؤوليه اختيار اساليب دقيقه وجد فعاله للتقليل من مشكله عدم الاستقرار التي تواجه العاملين فهذه الاساليب تساعدكم بشكل او باخر في معرفه الاستراتيجيات المثلى وطرق الوقاية من الاصابات وكيفية التعامل معها في حال تعرضهم اليها وهذا ما يبينه جدول رقم (16) في الشواهد الكمييه فيها بينت ان نسبه 54% من العمال ساعدتهم الاساليب التأهيلية في تحسين ادائهم وزياده استقرارهم داخل بيئة العمل كما ان الجدول رقم (17)

يبين الاساليب التأهيلية التي تساعد في التقليل من حوادث العمل فنسبة 42% ساعدتهم هذه الأخيرة في التعرف على المخاطر من خلال زيادة نشاطات التأهيل ونسبه 31% تساعدهم في تصور الاجزاء الاليه الخطيرة وكذلك نسبة 27% تساعدهم في توفر مختلف الامكانيات كذلك تبين معطيات الجدول رقم (15) ان التأهيل ساعدهم في تحسين ادائهم وزيادة شعورهم بالاستقرار في بيئة العمل واكتسابهم خبره اكثر فكلما كان الفرد مؤهلا بشكل جيد كلما زادت عنده القابلية لمجابهة مختلف المشاكل التي تواجهه .

3-مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة والتي هي :

- يساهم تحديد الاحتياجات التأهيلية في التقليل من الضغوط المهنية للعاملين بمؤسسه
مناجم حديث الشرق بالوزنة .

يرتكز النشاط التأهيلي على الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التأهيلية المناسبة والملائمة لتنمية وتطوير المهارات والاتجاهات المتعددة للأفراد فالتقويم السليم للاحتياجات يضمن لنا ان يكون التأهيل ملائما وفي محله كما ان تقويم الاحتياجات يقلل من الضغوط المهنية للعاملين بالمؤسسة وكذلك تشخيص حاله المنظمة والاحتياجات الحقيقية التي يحتاجها أفرادها. وتشير الشواهد الكمية الواردة في جدول رقم (20) انا نسبة 54% ان تحديد الاحتياجات التأهيلية تساهم في تقليل من الضغوطات المهنية لان المؤسسه حريصة على تلبية حاجات عاملها ومعرفة النقائص التي لديهم ومحاولة سد هذه الاحتياجات وبالتالي تزيد من نسبة استقرارهم داخل المؤسسه كذلك وبين جدول رقم (19) أن نسبة 53% اكدوا بان الضغوطات المهنية لها علاقة بحوادث العمل لذلك يجب تحديد الاحتياجات التأهيلية لتقليل من الضغط والتوتر التي يتعرض له العامل. بعد تحديد احتياجات العاملين تأكد بان الضغوط المهنية التي تعرض لها العمال تمثلت في عدم تحكمهم في الاله وهذا دليل على ان العامل يحتاج للتأهيل و التدريب على كيفية استعماله لهذه الآلات وهذا ما بينه جدول رقم (21) بنسبة 52% كما ان الاسلوب الذي تتبعه المؤسسه في تحديد الاحتياجات التأهيلية يتمثل في استمارة جمع المعلومات بنسبه 48% وهذا ما يبينه الجدول رقم (22) وهذا ما يثبت ويؤكد حرص المؤسسه على تحديد الاحتياجات التأهيلية

لأفرادها من اجل تشخيص اوجه القصور في الاداء وتعتبر استمارة جمع المعلومات وسيله فعاله لقياس المعارف النظرية وقادره على ان تكشف الاحتياجات والفجوات الضرورية التي يجب سدها والتي من شأنها ان تقلل من الضغوط المهنية وبالتالي التقليل من الاصابات والحوادث كذلك ان نوع الاحتياجات التأهيلية التي تضمنها البرنامج التأهيلي هي الاحتياجات الحالية بنسبه 51% وهذا ما يؤكد على ان المؤسسه ركزت على الاهداف القصيرة الاجل لكن هذا لا يمنع من ان المؤسسه ركزت ايضا على الاحتياجات المستقبلية وهذا ما اكدته الشواهد الواردة في الجدول رقم (23) بنسبة 49% في البرنامج التأهيلي الفعال يهدف الى سد الفجوات الحالية والمستقبلية في اداء العمال وتلبيه احتياجاتهم المخطط لها.

النتيجة العامة للدراسة :

في ضوء الصدق الامبريقي للفرضية الفرعية للدراسة، نستنتج ان فرضية الدراسة العامة التي هي كالتالي :

للتأهيل المهني دور فعال في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة مناجم حديد الشرق بالوزنة صادقة ، حيث ان التأهيل المهني المبني على البرامج التأهيلية الفعالة في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين وزيادة الكفاءة الإنتاجية ونتاج الاساليب التأهيلية للتقليل من اللاستقرار المهني بالمؤسسة وزياده الشعور بالانتماء والاستقرار لدى العاملين بالمنظمة من خلال تأهيلهم بأساليب متطورة تساعدهم على معرفة المخاطر والاليات التي تقلص منها وتجنب الافعال التي تتنافى مع طبيعة الاعمال وتعزيز الرغبة في الاستمرارية وكذلك تحديد احتياجات الموارد البشرية لتجنب الضغوط المهنية التي تواجهه في بيئة العمل، وبالتالي فالتأهيل المهني يلعب دور رئيسي في التقليل من حوادث العمل وتجنب الإصابة وزيادة الاساليب الوقائية الامنة لأداء العمل والانتاج بفاعلية وتحقيق ارباح بنسبة اكبر.

رابعاً - مناقشه وتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

ان طبيعة البحث العلمي تفرض علينا القيام بمقارنه بين نتائج الدراسة الحالية ومختلف الدراسات السابقة التي تم التطرق اليها لذلك سنحاول مناقشه نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة:

انطلاقاً من النتائج البيانية نستنتج ان الاجراءات التنظيمية التي تتخذها المؤسسة كوضع برامج تأهيلية لتحسين اداء عاملها يقلل من نسبة الوقوع في الحوادث وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة الطالبة سلامة امينة التي تنص على أن الاجراءات التنظيمية التي تحدها المؤسسة وتساهم في التقليل من الوقوع في الحوادث.

من خلال النتائج المتحصل عليها ميدانياً، نجد ان تحديد الاحتياجات التأهيلية يساعد في التقليل من الضغوطات المهنية التي لها علاقة بحوادث العمل وهذا ما يتوافق مع دراسة الطالبة خميسي بسمة، حيث اظهرت نتائج دراستها أن هناك علاقة بين ضغوط العمل و حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الأفريقية للزجاج حيث أن الظروف الفيزيائية لبيئة العمل تؤدي إلى الحوادث.

كذلك تبين ان الاساليب التأهيلية تساهم في التقليل من اللا استقرار المهني للعاملين بمؤسسة مناجم حديد الشرق منجم- الونزة- من خلال تدريب الموارد البشرية وتكوينهم وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة الطالبة خميسي بسمة حيث اظهرت نتائج دراستها انه يجب الاهتمام بالعمال وانشغالاتهم والعمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصل لكل العمال، وتحسين الظروف الفيزيائية التي يعملون فيها من اجل ضمان سلامة العاملين وزيادة الانتاج.

خامساً - مناقشة النتائج على ضوء المقاربات النظرية:

من خلال البيانات التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية نستنتج أن نشاط التأهيل يلعب دور في التقليل من حوادث العمل من خلال تنمية مهارات وقدرات العاملين وهذا ما أكدته "نظرية الإدارة العلمية" التي ترى عنصر التأهيل متغير وركيزة اساسيه في تنمية الموارد

البشرية نظرا للأهمية التي يلعبها في تحسين الاداء ورفع الكفاءة من خلال تدريبه وتأهيله على الطريقة المثلى وذلك يزيد من الإنتاجية وبالتالي عدم التورط في الاصابات.

يتبين ان المؤسسه تعتمد في طريقه تأهيلها لمواردها البشرية عن طريق التكوين والتدريب وهذا ما اكدته "نظرية التقسيم الاداري" التي ترى ان تأهيل العمال للقيام بأعمالهم بكفاءة وفعالية اكبر يكون عن طريق القيام بدورات تدريبية تكوينية وتقديم دروس تعليمية نظرية مما يساعد المتدرب على تطبيق ما تعلمه نظريا في الميدان ومنه التقليل من حوادث العمل و خطورة اصاباتنا وهذا ما يوضحه الجدول رقم (08) والجدول رقم (09).

من خلال البيانات التي توصلنا اليها ميدانيا نستنتج ان البرامج التأهيلية تهدف الى تطوير كفاءه العمال وقدراتهم للوصول بهم الى فعالية اكبر في الاداء وهذا ما اكدته "الاسهامات النظرية لبيكر" حيث كلما ارتفعت قدرات الافراد وكان تأهيلهم جيدا كلما استفادت المنظمة اكثر وهذا ما يوضحه الجدول رقم (11).

من خلال النتائج المتوصل اليها ميدانيا نستنتج ان المؤسسه تحرص على تحفيز عمالها عن طريق وضع فرد يمتاز بكفاءة عالية في اداء العمل كمثال حي لهم وهذا ما اكدته "نظرية العلاقات الإنسانية" التي تعتبر ان الجماعات الغير الرسمية لها دور بارز في تحديد سلوكيات الافراد وتبادل الافكار والمهارات واكسابهم خبرات تمكنهم من رفع مستوى ادائهم داخل بيئة العمل كما يتضح من خلال بيانات الدراسة ان البرامج التأهيلية تؤدي الى تحسين الاداء الوظيفي للعاملين وهذا ما تؤكد "نظرية تدرج الحاجات لابراهام ماسلو" فان تأهيل العامل يسمح له بالإلمام بالطرق السلمية في اداء العمل وتطوير قدراته واعطائه دافع وحافزيه وهذا ما يبينه الجدول رقم (11) من خلال النتائج التي توصلنا اليها فان توفير الآلات والمعدات المناسبة لطبيعة العمل يؤثر على سلامه العمال وهذا ما بينته نظريه الضغط والتكيف حيث اعتبرت ان طبيعة ظروف العمل الفيزيائية وكذلك بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على العامل فتوفير وصيانته المعدات من شأنه ان يقلل من الضغوطات المهنية وبالتالي يؤدي الى انخفاض حوادث العمل بنسبه اكبر وهذا ما يوضحه الجدول رقم (20) والجدول رقم (21).

سادسا - الاقتراحات والتوصيات:

- ان الهدف الاساسي والرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة الدور الذي يلعبه التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة مناجم حديد الشرق-منجم الونزة-
- فحسب النتائج التي توصلنا اليها حاولنا ان نضع مجموعه من التوصيات التي تمثلت فيما يلي:
- يجب على المؤسسة اعداد دورات تأهيلية دورية لتدريب العمال على كيفية التعامل مع الواقع الميداني.
 - على المؤسسة ان تحرص على تخصيص الجزء الاكبر من اهتمامها على مواردها البشرية من خلال العمل على تنمية قدراتهم ومعارفهم.
 - ضرورة العمل على تدريب كافة العمال وفقا لبرنامج تأهيلي يتماشى وطبيعة العامل وكذلك مهاراته.
 - ضرورة تحسين الظروف الفيزيكية للعمل وذلك من خلال توفير جميع الآلات والمعدات وكذلك تدريب العمال على كيفية التعامل معها وصيانتها.
 - العمل على التكفل بمشاكل العمال وانشغالاتهم لتقليل الضغط على العامل وزيادة استقراره وبالتالي الرفع من ادائه مما يؤدي الى تجنب الحوادث والاصابات.
 - دراسة الاسباب الفعلية لحوادث العمل مما يمكن المنظمة من ايجاد حلول لها والتنبؤ بها مستقبلا .
 - العمل على توعية العمال عن طريق الاساليب التوعوية والمحاضرات لتدريبهم على القواعد والطرق السليمة للتعامل مع الاصابات في ورشات العمل.

خاتمة

خاتمة

انطلقت الدراسة من هدف اساسي يتمحور حول الكشف عن الدور الذي يلعبه التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة مناجم حديد الشرق- بالونزة وتجنب الاصابات والحوادث المهنية، وقد حاولنا دراسة الموضوع نظريا وميدانيا، حيث تبين في الدراسة النظرية ان التأهيل المهني عملية شاملة ومستمرة تساعد الفرد، تدريبه، وتكونه على الاداء بطريقة فاعلة وبشكل امن مما يؤدي الى التقليل من الضغوط المهنية والدوران الوظيفي وزياده الروح المعنوية لدى العامل وتعزيز الاستقرار داخل المنظمة وجعلهم يتأقلمون مع المحيط والبيئة التي يعملون فيها وكذلك جعلهم في حالة استعداد وتأهب دائم لأي مخاطر او مشكلات قد يتعرضون لها في الحاضر او المستقبل.

ومن خلال الدراسة الميدانية التي تم اجرائها لإسقاط متغير الدراسة على الواقع العملي لمؤسسه مناجم حديد الشرق- بالونزة، حيث قد اثبتت الدراسة الحالية اهمية التأهيل المهني و الدور البارز الذي يلعبه لتنمية قدرات ومهارات الافراد العاملين وبالتالي وقايتهم من التعرض للإصابات والحوادث .

وكنهاية مفتوحة لدراستنا الحالية يمكننا القول ان كل متغير من المتغيرات قد يكون مجالا بحثيا خصبا يمكن دراسته دراسة بحثية سوسولوجية وامبريقية للتأهيل المهني وللحد من حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية.

المخلص

تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل وفي تحسين كفاءة العنصر البشري في مؤسسة مناجم حديد الشرق-ونزة- حيث سعت الدراسة من خلال تحليل الاستبيان إلى توضيح مدى مساهمة التأهيل المهني في زيادة الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، قد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وقمنا بالاختبارات بواسطة الجداول الإحصائية والنسب المئوية للإجابة على الإشكالية المطروحة ولتحقيق أهداف الدراسة.

تم توزيع الاستبانة على 89 عاملا بغرض جمع البيانات من أفراد العينة بعدها تم استرداد 79 استبانة وإلغاء 10 من بينهم، لتصبح العينة الممثل 79 عاملا، وبعد تحليل البيانات باستخدام الجداول التحليلية والأعمدة البيانية والدوائر النسبية توصلنا الى جملة من النتائج من أبرزها: دور التأهيل المهني في التقليل من حوادث العمل كما أن دور التأهيل يظهر في تحديد الاحتياجات التأهيلية وتصميم البرامج التأهيلية و الاستغلال الامثل لها.

الكلمات المفتاحية : حوادث العمل ، التأهيل المهني.

The Study Summary:

This study aims to highlight the role of vocational rehabilitation in reducing work accidents and in improving the efficiency of the human element in the East Iron Mines Corporation and Ouenza. On the descriptive method, we conducted tests using statistical tables and percentages to answer the problem raised and to achieve the objectives of the study. The questionnaire was distributed to 89 workers for the purpose of collecting data from the sample, after which 79 questionnaires were retrieved and one of them was canceled, so that the representative sample became 79 workers. Reducing work accidents, and the role of rehabilitation appears in determining rehabilitation needs, designing rehabilitation programs, and making optimal use of them.



قائمة المصادر

والمراجع

-المصادر والمراجع:

1-الكتب :

- 1-أمين ساعاتي : إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر الغربي ، القاهرة ، مصر ، 1998.
- 2-انس عبد الباسط عباس : إدارة الموارد البشرية ، دار السيرة للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، 2011.
- 3-حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي، دار الكتاب الحديث ، ط 1999.
- 4-حميد ناصر الزري : مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، دولة الإمارات العربية المتحدة، ط1، 1998.
- 5-راوية حسن: ادارة الموارد البشرية، المكتب الجامعية الحديث، الإسكندرية- مصر، 1990.
- 6-زاكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي ، ط 1، الإسكندرية 1972.
- 7 -سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 2000.
- 8-طارق كمال : علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 9-عباس محمود عوض : سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، ط2، مصر، 1971.
- 10-عبد الرحمان العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- 11-عبد الرحمان محمد العيسوي : علم النفس والإنتاج ، ج1، دار المعرفة الجامعية، ط 1، الإسكندرية، 2003.
- 12-عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهنية وتطبيقاته ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، ط 1 ، لبنان، 1995.

- 13-صالح الشبكشي : العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، مصر ، 1969 .
- 14-صبحي جبر العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحمد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2005.
- 15-صلاح الشنواني: ادارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 1976.
- 16-عبد الرحمن عبد الرحيم الخطيب : الخدمة الاجتماعية المتكاملة، مكتبة الانجلو للنشر ، مصر 2006.
- 17-عبد العزيز إبراهيم سليم : علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض ، 2013.
- 18-عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 2007 .
- 19-عبد الكريم درويش : أصول الإدارة العامة، المكتبة الإنجلومصرية، القاهرة-مصر، 1976.
- 20-علي السلمي: تطور الفكر الاداري، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
- 21-عوني محمد عبيدات: علم النفس الصناعي بدون ذكر طبعه، بدون ذكر دار النشر، 1993.
- 22-عويد سلطان المشعان : علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 1 ،بيروت لبنان.
- 23-فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف للنشر والتوزيع، ط6، 1988.
- 24-كامل محمد محمد عويضة : علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1996.
- 25-محمد إقبال محمود : التحليل النفسي لإصابات العمل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005.

- 26-محمد علي محمد : علم اجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية ، القاهرة، مصر، 1982.
- 27-محمود فتحي عكاشة : علم النفس الصناعي، الإسكندرية، مصر، 1999.
- 28-موسى النبهان : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 29-موسى خليل: الإدارة المعاصرة، (المبادئ، الوظائف، الممارسة)، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط2، بيروت، لبنان، 2011.
- 30-وجدت عبد الهادي وسعيد حسني العزة : التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- 31-ناهده عبد زيد الدليمي : أسس وقواعد البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
- 32-وفاء برهان برقوي: إدارة الموارد البشرية (المفهوم، الوظائف، الاستراتيجيات)،مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع ،الأردن، 2013.
- 33-CHERRINGTON DAVIDSJ : The management of hunans ressources, 4^{ème} édition, New-Jersey, p88.
- 2-الرسائل والأطروحات الجامعية :**
- 1-سلامة امينة : أسباب حوادث العمل وانعكاسها على عن العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، المجلد 7، العدد 27 ،جوان 2018.
- 2-سارة عامر عبد العزيز : حوادث وإصابات العمل ، كلية المستقبل الجامعة ، قسم ادارة الاعمال، المرحلة الثانية.
- 3-فوزية غميص : آثار العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الإقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع تنظيم وعمل، 2018.
- 4-محرز عبد الباسط : القيم السوسيوثقافية و مقاومة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2020.

5-محمد صالح قريشي: تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة- الجزائر، 2005.

3-المجلات والدوريات :

1-خليفة رزقي وشيقارة خطيرة : منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية، مجلة معارف مجلة علمية دولية محكمة، العدد 280.

2-سلامة أمينة : أسباب حوادث العمل و انعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7 ، العدد 27، جوان 2018.

3- غربي صباح : تحليل العمل المفهوم، الطرق والاستخدامات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 38 /39 /2015.

4-محمد صالح قريشي : تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة منتوري، قسنطينة ، الجزائر، 2005.

5-محمد علي محمد : علم اجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية ، القاهرة، مصر، 1982.

6-مجلة علوم الإنسان والمجتمع : المجلد 97 ، العدد 27 ، جوان 2018 .

7-نصرات سعيد وحمادة عمار:الموائمة بين الفرد والعمل في عملية الاختيار والانتقاء المهنيين،مجلة العلوم النفسية والتربوية،جامعة الوادي،الجزائر 2019.

8-هناء بوحارة: تحليل العمل واداره الضغوط النفسيه المهنية بالمنظمات، مجله سلوك،جامعة جيلالي اليابس بلعباس، الجزائر، المجلد 8 ،العدد2 ، 2021.

4-المعاجم والقواميس :

1-قاموس معجم المعاني : معجم العربي، موقع إلكتروني، تمت زيارته يوم 2023/01/14 سا 15:30.

2-علي محمد الجرجاني : معجم العربي، موقع الكتروني، تمت زيارته يوم 2023/02/28 سا 17:23.

5- المواقع الإلكترونية:

1-معجم الغني الرابط [HTTPS://www.maajim.com](https://www.maajim.com) تاريخ الإطلاع 2023/01/11

سا 15:30.

الملاحق

دليل المقابلة

المعلومات	ت
بوغلاق نور الدين	الإسم
أمن وسلامة مهنية	التخصص الدقيق
مناجم حديد الشرق - منجم الونزة-	مكان العمل
مهندس تطبيق لأمن والسلامة المهنية	المؤهل العلمي
10-04-2023	تاريخ إجراء المقابلة

- س 1- ماهي مهامك كمسؤول ومشرف عن الأمن الصناعي؟
- س2- ماهي أهم الإجراءات التي تتخذونها من أجل حماية ووقاية العمال من المخاطر والحوادث ؟
- س3- هل سبق ووقع لكم حادث بالمؤسسة ؟ وكيف تعاملتم مع الوضع وما هي الإجراءات التي تتخذونها كمسؤول ؟
- س4- حسب التقارير الإحصائية كم بلغت نسبة الحوادث بالمؤسسة ؟
- س 5- حسب رأيك هل من أهداف البرنامج التدريبي والتأهيلي الذي تضعونه يحتوي على أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وهل هو متوافق مع الاحتياجات التأهيلية للعمال ؟
- س6- حسب رأيك ماهي أهم الإجراءات الوقائية التي تتخذونها لأمن وسلامة العمال ؟
- س7- حسب رأيك : معرفة أسباب وقوع الحوادث و العمل على إزالتها من مهام :
-لجنة السلامة بالمؤسسة.
-اللجان العمالية بالمؤسسة.

-مشرف السلامة بالمؤسسة.

-جميع ما ذكر صحيح.

س8-في تقديرك أن العامل الأكثر الذي يتسبب بوقوع الحوادث هو :

-الأعمال الفنية في العمل .

-العامل.

-الحرارة العالية.

-الاهتزازات العالية.

س 9-في رأيك أن الأسباب الكامنة وراء وقوع الحوادث هي :

-ظروف العمل غير السليمة.

-طرق العمل غير السليمة.

-عدم الإهتمام بالصيانة الدورية للآليات.

-الأعطال الفنية في العمل.

س10-في تقديرك : الخطوة الأولى التي يجب اتباعها لوضع خطة الوقاية من الحوادث:

-معرفة أسباب وقوع الحوادث والعمل على إزالتها.

-تعيين عدد كبير من المشرفين يتناسب مع حجم المؤسسة.

-وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

س11-حسب رأيك ماهي ظروف العمل غير السليم ؟

س11- حسب تقديرك ماهي أنواع المخاطر التي يواجهها العمال ؟

-كيميائية.

-هندسية.

-طبيعية.

س12- ماهي مخاطر العمل داخل الأماكن المغلقة ؟

س 13- في رأيك هل يؤثر التدريب والتأهيل المهنية على زيادة وعي العامل بخطورة الحوادث وبأهمية إتباع القواعد الأمنية السليمة ؟

س 14- حسب تقديرك كيف كان تجاوب العمال مع الملصقات والإجراءات الوقائية واتباعها؟

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع

استبيان بحث

حوادث العمل وعلاقتها بالتأهيل المهني للعاملين بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة مناجم حديد الشرق - منجم الوزنة-

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

إعداد الطالبة :حمائية أميمة. اشراف الدكتور: حاتي كريمة

املاً البيانات التالية بوضع (×) أمام الإجابة المناسبة.

نلتمس منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بكل حرية وموضوعية وسنتعامل مع البيانات التي ستدلون بها بكل سرية ولم نستخدم إلا لغرض البحث العلمي وفي الأخير تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير .

السنة الجامعية: 2022-2023

المحور الاول : البيانات الأولية.

يرجى وضع علامة (x) في المكان المخصص:

- 1-الجنس ذكر انثى
- 2-العمر : [30-18] [43-31] [56-44] [57 فما فوق]
- 3-الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)
- 4-المؤهل العلمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5-الدرجة الوظيفية: اطار عامل تنفيذ عون تحكم
- 6-الخبرة المهنية : اقل من خمس سنوات من خمس الى اقل من 10سنوات
من 10 الى اقل من 15 سنة من 15 سنة فأكثر

المحور الثاني : تؤدي البرامج التأهيلية إلى التقليل من ضعف الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

- 7-هل تلقيت تأهيلا قبل شروعك في العمل؟ تلقيت لم تتلقى
- 8-اذا كانت الإجابة بتلقيت كيف كان التأهيل ؟
عن طريق التكوين عن طريق التدريب عن طريق دورات خارجية
- 9-هل نظمت مؤسستك دورات تأهيلية للعمال ؟ نعم لا
- 10-ما هو نوع التأهيل الذي نظمته المؤسسة ؟ داخلي خارجي
- 11-كيف ساعدتك البرامج التأهيلية في تحسين آدائك ؟
تحسين الأداء الالمام بالطرق السليمة في اداء العمل التخفيض من معدل تعرضك لحوادث العمل
- 12-هل تحرص مؤسستك على جودة البرامج التأهيلية المقدمة لكم ؟ نعم لا
- 13-هل تعرضت لحوادث عمل من قبل ؟ نعم لا

المحور الثالث : تساهم الاساليب التأهيلية في التقليل من اللاستقرار المهني للعاملين
بالمؤسسة

14- حسب رأيك هل تساعد الأساليب التأهيلية في التقليل من تعرضك لحوادث العمل ؟
تساعد لا تساعد

15- اذا كانت قد ساعدتك فكيف ذلك؟ تحسين الأداء الشعور بالاستقرار
اكتساب خبرة

16- من وجهة نظرك هل تؤدي الأساليب التأهيلية في التقليل من عدم استقرارك داخل
المؤسسة ؟ تؤدي لا تؤدي

17- حسب رأيك كيف تساعدك الاساليب التأهيلية في التقليل من حوادث العمل؟
تصور الاجزاء الاليه الخطيرة التعرف على المخاطر توفير مختلف
الامكانيات الوسائل

المحور الرابع : يساهم تحديد الاحتياجات التأهيلية الفعالة في التقليل من الضغوطات
المهنية للعاملين بالمؤسسة.

19- هل تعرضت لضغوطات مهنية ادت بك الى حادث او اصابه؟ تعرضت لم تتعرض

20- حسب رايك هل حوادث العمل لها علاقة كبيره بالضغوط المهنية للعامل في بيئة العمل ؟
لها علاقة ليس لها علاقة

21- هل يساعدك تحديد الاحتياجات التأهيلية على التقليل من الضغوطات المهنية ؟
يساعدك لا يساعدك

22- ما هي اهم الضغوطات التي تعرضت لها في بيئة العمل ؟

عدم تحكمك في الالة عدم توافق احتياجاتك التأهيلية مع الاساليب التأهيلية
المبرمجة في المؤسسة

23- ما هو الأسلوب الذي اتبعته ادارة مؤسستك في تحديد حاجتك التأهيلية ؟

اجراء مقابلة لتقديم اقتراحاتك وارائك. استمارة جمع المعلومات. امتحانات

شفوية أو كتابية حول أداء العمل

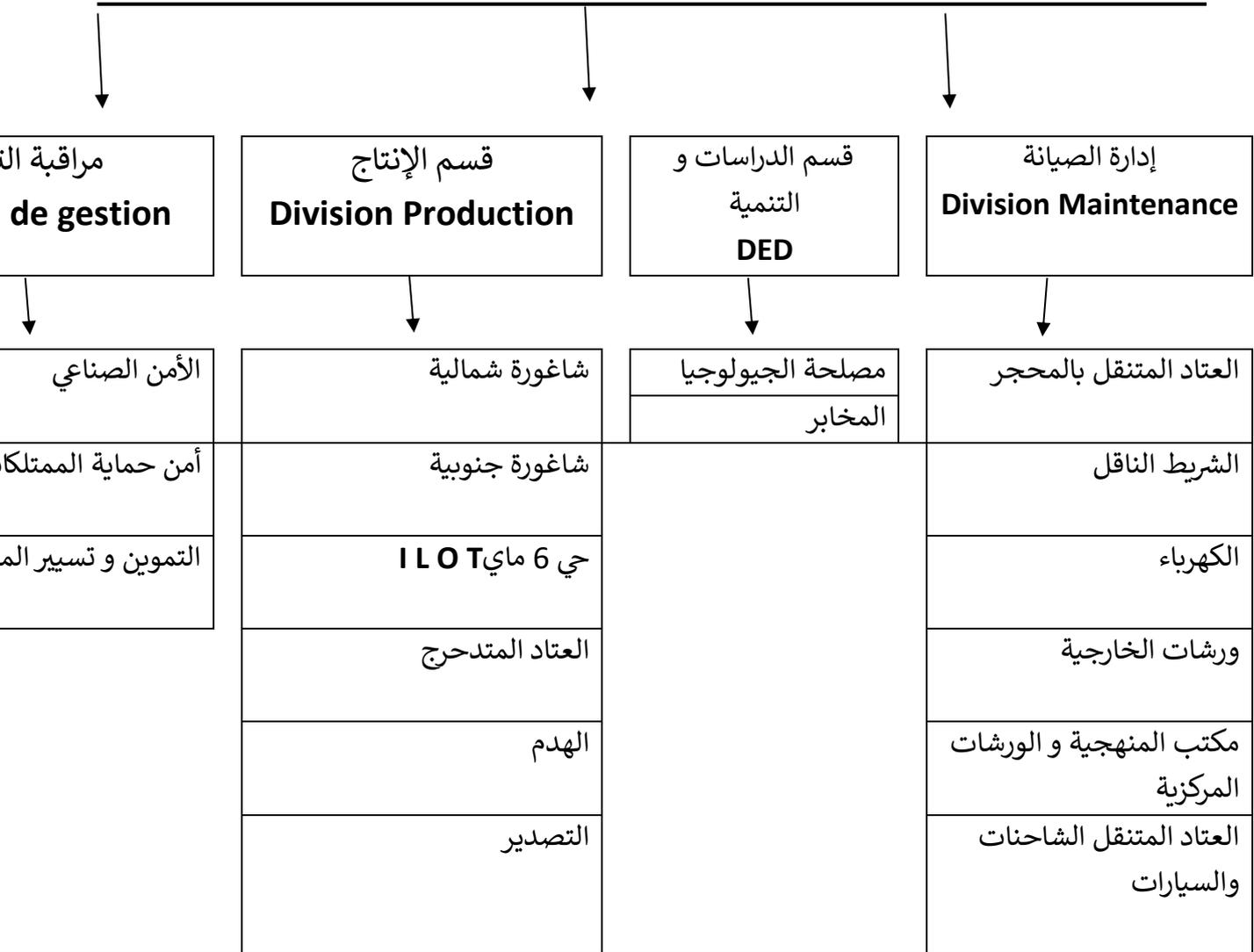
24 ما هو نوع الاحتياجات التي تتضمنها البرامج التأهيلية ؟ الحالية المستقبلية

MINES DE FER DE L'EST (MFE)
Spa au capital de 613.140.000 DA

منجم الونزة

ORGANIGRAMME

La Direction de la Mine de Ouenza



L'effectif au
24/04/2023=526

التصدير
infrastructure

العتاد المتنقل الشاحنات والسيارات
