

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارة وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في العلوم التجارية

بعنوان:

الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين

دراسة ميدانية بشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية

من إعداد الطالبة:

-العابد فاطمة.

تحت إشراف الأستاذة:

-سميرة عميش

اللجنة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
الدكتور براهيم عبد الرزاق	استاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف مسيلة	رئيسا
الدكتورة عميش سميرة	استاذ محاضر ا	جامعة محمد بوضياف مسيلة	مقررا ومشرفا
الدكتورة مخوخ رزيقة	استاذ محاضر ا	جامعة محمد بوضياف مسيلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارة وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في العلوم التجارية

بعنوان:

الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين

دراسة ميدانية بشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية

من إعداد الطالبة:

تحت إشراف الأستاذة:

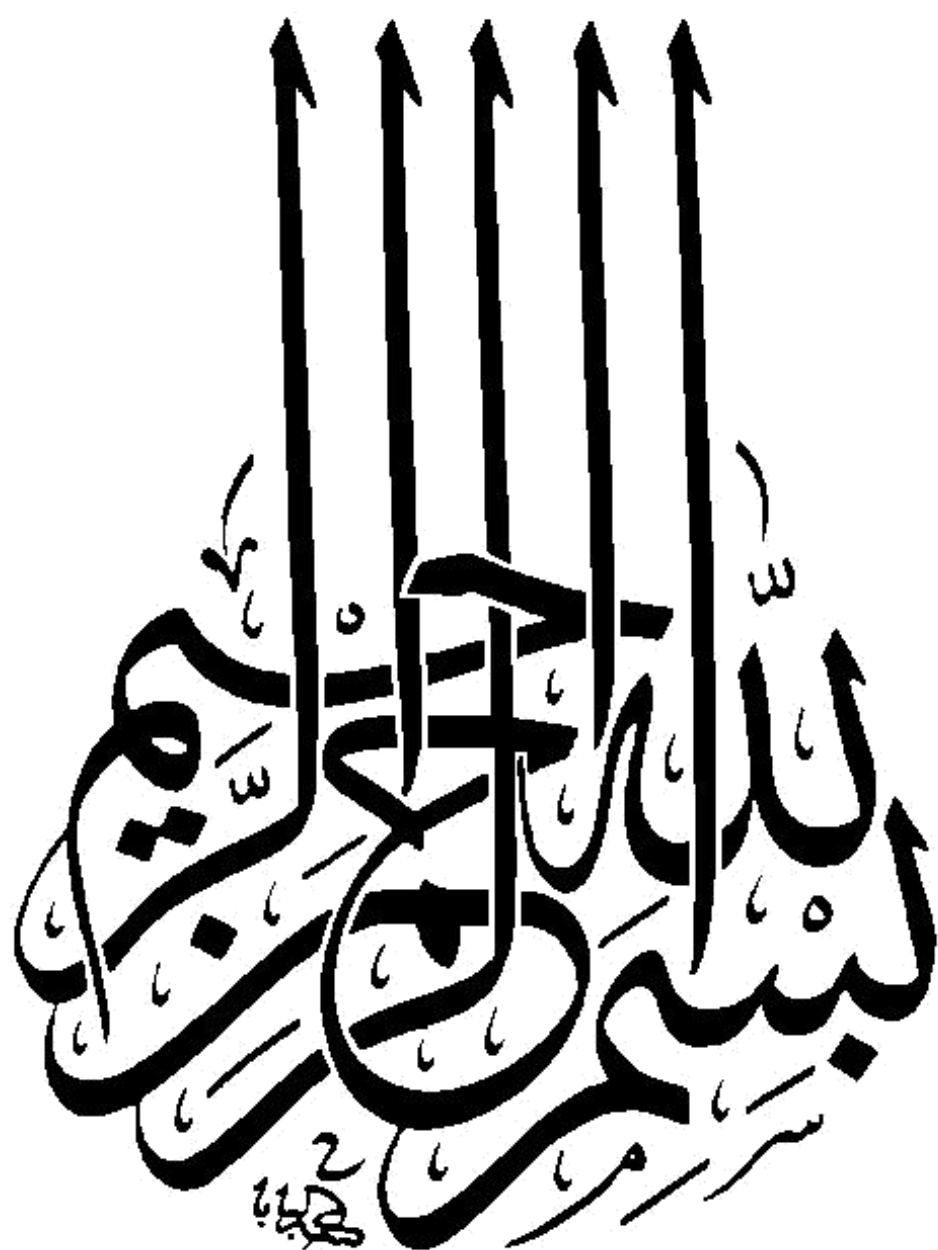
–العابد فاطمة.

–سميرة عميش.

اللجنة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
الدكتور براهيم عبد الرزاق	استاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف مسيلة	رئيسا
الدكتورة عميش سميرة	استاذ محاضر ا	جامعة محمد بوضياف مسيلة	مقررا ومشرفا
الدكتورة مخوخ رزيقة	استاذ محاضر ا	جامعة محمد بوضياف مسيلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2022/2021



الإهداء

بعد الصلاة والسلام على أشرف المسلمين سيد الخلق اجمعين و خاتم الانبياء والمرسلين
إلى من لونت عمري بوجودها إلى منبع العطف والحنان وفرحة قلبي الذي يعجز اللسان
عن وصف جميلها وأحلى وأغلى من نطق لها اللسان..... أمي الغالية.
إلى صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة، فلم يخل علي طيلة حياته والذي العزيز
رحمه الله.

إلى من أعتمد عليه في كل كبيرة وصغيرة..... زوجي العزيز.
إلى أولادي قرة عيني وريدة، سيسيليا، يوسف، تسنيم.
إلى من تربع على عرش قلبي وأجمل ما جمعني بهم القدر أحبابي وأصدقائي
وكل عائلتي.

أهديكم جميعا ثمرة هذا العمل وفاء وتقديرا ومحبة ودعاء.

شكر وعرفان

الحمد لله حمدا كثيرا كما ينبغي لجلال وجهه و عظيم سلطانه، والصلاة و السلام

على سيدنا وحبينا محمد ﷺ، وبعد:

عند وصولي لمفترق الطريق، حيث شارفت رحلتي على الانتهاء، وعند أول عرفان لي بعد طول دراسة وتعب، ومصادقا لحديث الرسول صلى الله عليه وعلى آله وصحبه ومن والاه الى يوم الدين: " من لا يشكر الناس لا يشكر الله ".

فإنني أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من وقف إلى جانبنا خلال فترة دراستي هذه. أتقدم بخالص الشكر ووافر الامتنان إلى أستاذتي الكريمة "سميرة عميش" مؤطر مذكرتي هذه . وكل الشكر والامتنان لطاخم أساتذة قسم علوم التجارة الذين تدرسنا على أيديهم، جزاهم الله كل خير. أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل الذين منوا علينا بقبول مناقشة المذكرة، أرجو أن تكون في المستوى الذي يتوقون إليه.

اللهم أجزهم عنا كل الخير، ووفقنا ووفقهم إلى رفعة هذه الأمة، وارض اللهم عن عملنا هذا، واجعله بداية الطريق لنيل رضاك.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	إهداء
/	الشكر والعرفان
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الأشكال
/	قائمة الملاحق
أ	المقدمة العامة
الفصل الاول: الادبيات النظرية للأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي	
09	تمهيد
10	المبحث الأول : ماهية الأمن الصناعي.
10	المطلب الأول: تعريف الأمن الصناعي.
11	المطلب الثاني: تطور مفهوم الأمن الصناعي وأهدافه.
12	المطلب الثالث : التطور الفكري للأمن الصناعي.
17	المطلب الرابع: الظروف الطبيعية للعمل.
20	المطلب الخامس: معوقات الأمن الصناعي.
22	المبحث الثاني: ماهية حوادث العمل.
22	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.
23	المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل.
25	المطلب الثالث: آثار حوادث العمل.
26	المطلب الرابع: احترازات منع الحوادث وتقليلها.
27	المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي.
27	المطلب الأول: ماهية الأداء الوظيفي.

29	المطلب الثاني: أنواع الأداء الوظيفي.
30	المطلب الثالث: عناصر الأداء الوظيفي.
31	المطلب الرابع: طرق قياس الأداء الوظيفي.
33	المطلب الخامس: علاقة الأمن الصناعي بالأداء الوظيفي.
35	خلاصة الفصل الأول.
الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي بشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية	
37	تمهيد
38	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
38	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
40	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
47	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
47	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
52	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
62	المطلب الثالث: إختبار الفرضيات
68	خلاصة الفصل الثاني.
69	الخاتمة
73	المراجع
76	الملاحق
88	الملخص

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	متغيرات الدراسة.	42
02	مقياس ليكارت الخماسي.	44
03	مقياس التحليل.	44
04	معاملات الثبات لمعدل كل بعد من محور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.	45
05	معاملات الارتباط بين كل بعد مع المعدل الكلي للمحور (جميع فقرات الاستبيان).	46
06	نتائج اختبار كومولجروف _ سمرنوف في توزيع البيانات.	47
07	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.	47
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	48
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.	49
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.	50
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.	51
12	يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "الظروف الفيزيكية للعمل" مرتبة حسب الأهمية.	53
13	يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "الرقابة والإشراف الإداري" مرتبة حسب الأهمية.	54
14	يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية." مرتبة حسب الأهمية.	55
15	يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل." مرتبة حسب الأهمية.	56
16	يوضح تصورات أفراد العينة محور الأمن الصناعي مرتبة حسب الأهمية.	58
17	يوضح تصورات أفراد العينة محور "الأداء الوظيفي" مرتبة حسب الأهمية.	59
18	يوضح تصورات المستجوبين للمتغيرين.	61
19	يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط الظروف الفيزيكية للعمل والأداء الوظيفي.	62
20	يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط الرقابة والإشراف الإداري والأداء	63

فهرس الجداول والأشكال

	الوظيفي	
21	يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي	64
22	يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل والأداء الوظيفي	65
23	يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط الأمن الصناعي والأداء الوظيفي.	66
24	يوضح التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات حول (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة) حول الأمن الصناعي	67

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لشركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية	39
02	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	48
03	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر	49
04	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	50
05	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة.	51
06	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	52

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
77	إستبيان الامن الصناعي والاداء الوظيفي	01
80	نتائج البرنامج الإحصائي spss	02
86	قائمة الاساتذة المحكمين	03
87	تصريح شرقي بالتزام الأمانة والنزاهة العلمية	04

مقدمة

يعتبر العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في المؤسسات الاقتصادية، الذي حقق التطور والتقدم التقني والصناعي كما يساعد على النمو الاقتصادي للمؤسسة وزيادة الدخل الفردي، إلا أن العنصر البشري يتعرض إلى أخطار وحوادث مهنية التي تؤدي إلى الخسارة المادية والبشرية.

بعد الثورة الصناعية ظهرت مخاوف العمال من الأضرار الناتجة عن العمل واستجابت الحركات العمالية لمطالب العمال، وأصبح الاهتمام بسلامة العمال قانوناً، ففي أمريكا ظهرت قوانين المصانع عام 1802م، وفي بريطانيا صيغ قانون المناجم عام 1840م بسبب ظروف العمل القاسية لعمال التعدين، وانتشرت بعدها في دول أخرى قوانين تهتم بسلامة العمال وصحتهم وتعويضاتهم، فبالرغم من الفوائد الاقتصادية للعمل، لكنها مكلفة بمخاطر كثيرة على صحة العمال وحياتهم، ومنها مخاطر المواد الكيميائية، والعوامل البيولوجية والفيزيائية وغيرها الكثير من المخاطر بما فيها المخاطر النفسية، لذلك لا بد من تطبيق قواعد السلامة المهنية واستخدام المعدات الشخصية من قبل العمال لحماية أنفسهم، حيث يشهد العالم اليوم تقدماً تكنولوجيا هائلاً في شتى مجالات الحياة، كان أبرزه واضحاً في مجال الصناعة على مختلف الاتجاهات والأصعدة، نظراً لأهمية الصناعة في التنمية الاقتصادية الفعالة لمختلف المجتمعات، وقد فرض هذا التطور الهائل وخاصة في مجال الصناعة إدخال التكنولوجيا وأساليب العمل الحديثة إلى المنشآت الصناعية، لمواكبة هذا التقدم من ناحية، ولتلبية حاجات ورغبات الأفراد والمجتمعات من ناحية أخرى.

يسعى علم الأمن الصناعي إلى الحد من الحوادث في المجال الصناعي وتقليلها قدر الإمكان، بالإضافة إلى تقليل تكاليف الإصابات الناجمة عن الحوادث أو ما يسمى بإصابات العمل التي تربطها علاقة طردية مع حوادث العمل، ويؤمن هذا العلم بضرورة توفير الحماية اللازمة للعمال ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية حيث يعني الأمن الصناعي بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في أماكن العمل، وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الإنتاجية منذ البدء في التفكير في اختيار موقع المنشأة إلى آخر مرحلة من مراحل الإنتاج، مع وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع هذه المخاطر والعمل تطويقها والحد من انعكاساتها عند حدوثها، ولاشك إن الهدف من كل هذه التدابير هو توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري الذي يعتبر بمثابة المحور الأساسي في العملية الصناعية لكل هذه التدابير الوقائية بما يكفل تحقيق الكفاءة الإنتاجية ويؤمن أسباب التقدم والازدهار.

إضافة إلى ذلك فإن أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة والحيوية، لما له من أهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتمامهم وأفكارهم على كيفية تحسينه وتطويره داخل تلك المؤسسات بشكل خاص، من خلال عدة طرق وأساليب وإجراءات واضحة تسطرها إدارة المؤسسة.

وسعياً منها لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين تلجأ المؤسسات الصناعية على وضع برامج للرعاية والخدمات الصحية وإجراءات الوقاية في بيئة العمل للتقليل العمل للتقليل والحد من الإصابات المهنية ومن حوادث العمل وزيادة تحسن مستوى الصحة المهنية في مكان العمل مما يساهم ذلك بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج، وتحقيق أداء وظيفي خال المخاطر والأضرار المهنية أي أداء سليم يدعم قدراتهم وإمكاناتهم الجسدية والفكرية وينمي إبداعهم.

ونظراً لأن العامل هو المستهدف الأساسي من تطبيق وتعزيز مفهوم الأمن الصناعي كان الدافع الأساسي لاختيار عنوان هذا البحث أملاً في معرفة واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمؤسسة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية وأثر هذا الواقع على أداء الوظيفي للعاملين ، وبالتالي وضع التوصيات التي تعمل على تعزيز مفهوم الأمن الصناعي وتطبيقه لرفع مستوى أداء العاملين وبالتالي تحسين أداء المنشآت الصناعية، ومن هذا نتطرق إلى الإشكال التالي:

1-الاشكالية:

-السؤال الرئيسي الأول:

-هل يوجد فروق بين الأمن الصناعي والأداء الوظيفي للعمال في مؤسسة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية؟

ويستق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1-هل يوجد فروق بين الظروف الفيزيائية للعمل على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية؟

2- هل يوجد فروق بين الرقابة والإشراف الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة soneras سوناراس بالمنطقة الصناعية غرداية؟

3- هل يوجد فروق بين تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية؟

4- هل يوجد فروق بين التوعية الوقائية من حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية؟

-السؤال الرئيسي الثاني:

هل توجد فروق بين مستوى الأداء الوظيفي في شركة سونارس sonera تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة).

2-فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الصناعي لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي".

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى الظروف الفيزيكية للعمل لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرقابة والإشراف الإداري لدى شركة سونارس sonreas في تعزيز الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي في شركة سوناراس soneras تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة)".

3-أسباب اختيار الموضوع:

أ-أسباب موضوعية:

- اهتمام المؤسسات الصناعية بالأمن الصناعي وسلامة الموظفين.
- قابلية الموضوع للبحث والدراسة نظرا لإمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة.
- إبراز أهمية الأمن الصناعي وتأثيره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية.

ب- أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة الموضوع لما له أهمية وقيمة حقيقية.
- إفادة المؤسسة الجزائرية أكبر قدر من الدراسات والأبحاث المفيدة والواقعية من أجل التغيير والتحسين.

4- أهمية الدراسة:

- لقد بدأ الاهتمام بموضوع الصحة والأمن الصناعي في الآونة الأخيرة في الدول المتقدمة وبشكل أوضح، ويدل هذا الاهتمام البالغ والمستمر بسلامة الفرد عموما بتوفير كل إجراء من شأنه إبعاد كل ضرر يلحق بالفرد من أضرار جسدية، اجتماعية ونفسية، حيث تكمن أهمية الدراسة في الإلمام بالنقاط التالية:
- توفير بيئة عمل سليمة وآمنة للعمال والتقليل من الآثار المرضية والحوادث المهنية.
- الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية.
- توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية.

5-أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة الحالية إلى مايلي:

- تعزير المكتسبات النظرية بالممارسة التطبيقية وذلك من خلال التطبيق الميداني لأدوات جمع البيانات لأدوات جمع المعلومات.
- معرفة مدى استفادة العمال من أساليب التوعية والوقاية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- اقتراح إجراءات جديدة كفيلة بتعزيز السلامة والأمن داخل المؤسسة الصناعية.

- التعرف على مدى الأهمية التي توليها المؤسسة لعملية تقويم الأخطار المهنية من أجل تحقيق السلامة المهنية من خلال تحديد طرق التعامل مع هذه الأخطار فيما بعد.

6- صعوبات الدراسة:

من خلال ما مررت به أثناء هذه الدراسة كانت الصعوبات التي شهدتها كالاتي:

- ضيق الوقت.

- عدم قبول تطبيق الاستبيان في بعض الشركات الصناعية.

- عدم تلقي المعاملة الجيدة من طرف مسئول الموارد البشرية للشركة، ومماطلته في عملية قبول التصريح بتطبيق استبيان الأمن الصناعي.

7-الدراسات السابقة:

أ-دراسة بلالي منير(2015) بعنوان: "أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية": عالجت الدراسة علاقة ظروف العمال المتمثلة في الأمن، السلامة والصحة المهنية بتحسين أداء العاملين في المؤسسات العمومية الاستشفائية ودور توفير بيئة ملائمة للعمل والعناية الصحية بهم وتوفير الأمن كلها تساعد على تحقيق الولاء التنظيمي لهم وزيادة أدائهم، وقد توصلت إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرين.

ب-دراسة (مشعلي بلال 2010) بعنوان: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة ALIF SATPAP لتحويل الورق والبلاستيك أعوان التنفيذ فقط الموجودين على مستوى خطوط الإنتاج في ورشات الإنتاج الثلاثة ، وجاء اختيار عينة هذه الدراسة لاعتبارات أهمها احتمال تعرض عمال ورشات الإنتاج أكثر من نظرائهم في باقي مصالح المؤسسة للمخاطر المهنية التي تمس سلامتهم، وقد بلغ حجم هذه العينة 80 عامل ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام متنوعة، واستخدم في تحليل نتائج الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت إلى النتائج التالية :

-ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد، إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

- المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

ج- دراسة بختة هدار، " دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل

شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية الاقتصاد، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011/2012: هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على معايير السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال البحث في مفاهيم الصحة والسلامة المهنية، حوادث العمل، الأمن الصناعي، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وكذا مفاهيم تحسين أداء العاملين، وتبين أن الأنظمة التي تعمل على تفعيل أداء العاملين نجد نظام إدارة ا لصحة والسلامة المهنية، حيث تهدف المؤسسة بالحصول على هذا النظام تحقيق زيادة في ولاء العاملين للمؤسسة ورضاهم عن العمل، وبالتالي تحسين أدائهم في المؤسسة.

كما تناولت الدراسة أيضا إسقاط الجانب النظري على مؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة وذلك من خلال دراسة أثر معايير السلامة والصحة المهنية على تحسين أداء العاملين . و قد استنتجت الباحثة ما يأتي :

- ان اهتمام المؤسسة بالعاملين يكسبهم الثقة والولاء للمؤسسة .
- ان توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر) يجعل العاملين قادرين على العمل بارتياح والرفع من أدائهم .
- ان تشكيل إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل المؤسسة تعني غرس ثقافة الوقاية والأمن في العمل لدى العمال.

د- دراسة حسين: "السلامة وعلاقتها بأداء العاملين في منشآت القطاع الخاص بمدينة الدمام"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2001، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية الادارية ، المجلد 20 ، العدد 02، غزة، فلسطين ، يونيو 2012: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل جدوى استخدام برامج الأمن وعلاقتها برفع مستوى أداء العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال القيام بدراسة مسحية على المدينتين الصناعيتين بالدمام، كما أوضحت الدراسة أنواع المخاطر الصناعية، ووسائل السلامة المهنية المطلوبة في المؤسسات محل الدراسة، ومدى قيام المؤسسات الصناعية بإتباع وسائل السلامة وتجهيزها، والتدريب عليها، كما أظهرت مدى الدور الرقابي في تطبيق وسائل الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، كما أظهرت النتائج أن غالبية المؤسسات الصناعية (75 %) تهتم بإيجاد قسم مسؤول متخصص في الأمن المهني، كما أن هناك توجهها مناسباً لمعظم هذه المؤسسات في أن يكون ارتباط ذلك بأعلى سلطة في المؤسسة وأن نسبة كبيرة من عينة مدراء المؤسسات الصناعية يركزون في تدريبهم للعاملين في مجالات الأمن المهني على تحسين الأداء.

هـ-دراسة أحمد علي حسين، " إدارة الصحة و السلامة المهنية انو تاجية العاملين " العلاقة و الأثر ، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية (مصف يبيجي ، محافظة صلاح

الدين ، (مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 05، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق 2009: جاءت هذه الدراسة لإظهار العلاقة والأثر بين إدارة الصحة و سلامة المهنية انتاجية العاملين في المؤسسات الصناعية، بالإضافة إلى دورها الأساسي كوحدة تنظيمية داخل تلك المؤسسات في زيادة انتاجية العاملين من خلال الحفاظ عليهم من الأخطار المهنية ، قام الباحث بالدراسة الميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية ، و أهم ما توصل إليه الباحث من خلال هذه الدراسة هو وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في انتاجية العاملين داخل المؤسسة المبحوثة حيث أن توفير بيئة عمل سليمة والإمكانيات الصحية المطلوبة لحماية العاملين وجعلهم يتمتعون بكل المقومات، يؤدي هذا بالضرورة الارتقاء بمستوى جودة الخدمات وتحسينها وزيادة انتاجية العاملين.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي

تمهيد:

يعد مفهوم الوقاية والأمن الصناعي من أهم المفاهيم المطروحة للنقاش والدراسة فهو ميدان أو فرع يستهدف رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل ويحرص على راحة الفرد وأمنه، كما يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل وحل المشكلات الصناعية حلا علميا، فانهدام ونقص وسائل الوقاية أو سوء ظروف محيط العمل تؤدي بالعامل للشعور بالإحباط والاضطراب والإحساس بالإهمال ومن ثم الوقوع في الأخطار المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية باعتبار أن هذه الحوادث مشكلة معقدة وخطيرة تواجه المسؤولين في مختلف المؤسسات، التي تخفض مستوى أدائهم وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أداء العاملين، مع الأداء المطلوب بغرض التعرف على أوجه القصور وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين مهارات العاملين بشكل يساهم بفاعلية رفع قدرات العاملين بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء، ومن هنا نتطرق في هذا

الفصل إلى ثلاث مباحث هي:

المبحث الأول: ماهية الأمن الصناعي.

المبحث الثاني: ماهية حوادث العمل.

المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي.

المبحث الأول : ماهية الأمن الصناعي.

يعتبر الأمن الصناعي مسؤولية كل فرد في موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات، فقد أصبح الأمن الصناعي والسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على المسؤولين والعاملين معرفتها، كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة حتى يمكن تفادي العديد من مخاطر التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وحي وسلوك العاملين .

المطلب الأول : تعريف الأمن الصناعي.

يعرف الأمن الصناعي على أنه:

هو : "مجموعة الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية"¹.

وتعريف آخر هو أنه: " مجموعة الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الأمن والنظام والسلامة والإطفاء داخل المنشآت الاقتصادية والحيوية ومراقبتها بالوسائل المتاحة"².

عرفه كذلك الدكتور محمد عبد السميع علي بأنه الأمن الصناعي هو تحقيق السلامة للعمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية.³

ويعرفه السيد رمضان بأنه "هو فرع أو ميدان يستهدف الكفاية الإنتاجية للعمال، ويحرص على راحة العمال وكرمه، وعلى زيادة إنتاجه أو بعبارة أخرى فهو يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والاجتماعية والنفسية التي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله.⁴

حيث نجد أن هذه التعاريف تتفق على مجموعة من العناصر وهي⁵:

- مجال يعني بالعلاقة بين المكونات التالية: الإنسان، المادة، وبيئة العمل ويهتم بتنسيق هذه العلاقة لخدمة العامل، المؤسسة والمجتمع.

¹ - نبيل عبد العزيز، التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجليل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408هـ، ص5.

² - حمود مريخيل المبارك، طرق وأساليب الأمن الصناعي في مكافحة الجريمة، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجليل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408، ص4.

³ - محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، دار النهضة العربية، لبنان، 1973، ص7.

⁴ - السيد رمضان، حوادث العمل والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص56.

⁵ أحمد محمد عبد الله مجدي ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية - مصر ، 2003 . ص36

- مجال يستلزم تظافر العديد من الجهود في عدة تخصصات لعلوم الصحة، علوم الهندسة، العلوم الاجتماعية والنفسية...إلخ.

- مجال لا يقتصر على المؤسسات الصناعية فحسب بل يهتم بجميع أنواع المؤسسات.

وانطلاقاً من هذه التعاريف يمكن وضع التعريف يمكن وضع التعريف التالي:

"الأمن الصناعي هو جميع الإجراءات والتدابير الوقائية المتمثلة في توفير ظروف عمل ملائمة لضمان أمن العامل، والحفاظ على الآلة، والموارد المادية".

ومما سبق نلاحظ أن مفهوم الوقاية ومفهوم الأمن الصناعي لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض، فهما يشتركان في فكرة واحدة هي ضمان حماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية.

المطلب الثاني: تطور مفهوم الأمن الصناعي وأهدافه.

أولاً: تطور مفهوم الأمن الصناعي.

-المفهوم اللغوي: إن كلمة "أمن" ومعناها هو البعد عن الخوف، أي كان سبب هذا الخوف.¹

- المفهوم الاصطلاحي: أخذت من اللاتينية *securitas-securitas* ومعناها إحساس الفرد بوجود الأمان وابتعاد المخاطر عليه.²

وفي مفهوم آخر يعتبر الأمن الصناعي هو إيجاد البرامج المناسبة لتلافي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية.³

ثانياً: أهداف الأمن الصناعي.

يمكن إجمال أهداف الأمن الصناعي في تحسين وسائل الإنتاج بالمنشأة الصناعية، وذلك بتهيئة الظروف المناسبة السليمة للعمل والعاملين، والمحتفظة على صحة وسلامة العاملين من الأخطار والحوادث الصناعية والاهتمام بتوفير كل الوسائل للحصول على أكبر قدر من الإنتاجية.⁴

¹ - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسس وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص55.

² - سمير حديدي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماجستير في علم النفس سلوك وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص69.

³ - عبد المحسن أبو الليف، الأمن الصناعي، محاضرات بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417هـ، ص2.

⁴ - طلال محمد نوري، الأمن الصناعي: أمن- سلامة- إطفاء، بحث تخرج الدورة التأهيلية الثامنة عشرة للضباط الجامعيين، المعهد العالي للدراسات الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، 1409هـ، ص20.

يهدف الأمن الصناعي إلى حماية مباني المنشأة الصناعية ومرافقها من الأخطار والجرائم ومحاولة التقليل من فرص حدوثها والتخطيط الفعال لمواجهة الطوارئ والكوارث والاهتمام برفع مستوى الوعي والتفكير لدى الأشخاص العاملين بالمنشأة بأهمية التقيد ببرامج الأمن والسلامة¹.

لذلك فإن أهداف الأمن الصناعي هي أهداف وقائية فهي تهتم بتوفير الإجراءات التي تساعد على منع وقوع الحوادث الصناعية أو حوادث بشرية، فتمنع وقوع إصابات العمل ويؤدي ذلك على زيادة الإنتاج في المنشأة.²

ويرى خبراء الأمن الصناعي أن وسائل تحقيق الأمن الصناعي تتمثل في:³

1-تكييف العمل للعامل، وهي تكييف الآلات والمعدات وتدريب العاملين عليها، مما يقلل فرص حدوث إصابات،

2-تحسين ظروف العمل كالإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة، وتحديد ساعات العمل، وإعطاء وقت كاف للراحة وتوفير الغذاء المناسب للعاملين .

3-التفتيش ومعرفة الأخطار المهنية وإصلاح الأعطال والتأكد من وجود الاحتياطات الأمنية الكافية .

4-البحوث الفنية والنفسية، وذلك لمعرفة الطرق المثلى لأداء العمل والاستعداد للحوادث ، ودراسة التعب والملل والإرهاق، وكذلك دراسات إحصائية.

5-البرامج التدريبية: وهي تنظيم برامج تدريبية للعاملين عن كيفية تشغيل الآلات.

المطلب الثالث: التطور الفكري للأمن الصناعي.

لقد مر تطور الوقاية والأمن الصناعي بعدة مراحل اختلفت من مرحلة لأخرى، وذلك تبعاً لتطور التداولات التي تفسر حوادث العمل واختلافها، وهكذا نجد أن خبراء الأمن الصناعي الذين يعتمدون في بحوثهم على الجانب الإنساني في مجال تصميم برامج الأمن الصناعي قد انطلقوا من نظرية الاستهداف وكذلك نظرية ضغط التأقلم، وذلك من أجل اكتشاف المستهدفين من العمال والذين لديهم مشكل سوء التكيف مع ظروف العمل، وذلك بغية استبعاد الأوائل ومساعدة الآخرين في التغلب على العراقيل التي تعرقل تكيفهم،

¹ - طلال محمد نوري، المرجع نفسه، ص20.

² - المرجع نفسه، ص20.

³ - مرجع نفسه، ص22.

حيث أنه من خلال القيام بهذا العمل يمكن التقليل من حوادث العمل ومن هنا نجد أن الخبراء ركزوا على العوامل الإنسانية من نفسية ، اجتماعية وفيزيولوجية لدى العمال في الصناعة.¹

أما الذين انطلقوا في دراساتهم وبحوثهم لمشكل الأمن الصناعي من نظرية "محض الصدفة" و"القناع" فقد اعتبروا أنه ما دامت الحادثة تقع صدفة وبالتالي فإنه يستحيل التحكم فيها لأنه لا يمكن التنبؤ بها قبل وقوعها، لذا لا بد في هذه الحالة من وضع أسس الأمن والوقاية مدججة في الآلات والمباني، وتحسين الظروف الفيزيائية حتى إذا تصرف العامل تصرفا غير مأمون نتيجة التعب أو التهور، فإنه لا يقع في الخطر ما دامت الظروف التي يعمل فيها متوفرة على كل أسس الأمن.²

أما فيما يخص نظرية "القناع" فإنه لا يمكن أن يكون كل العمال على علم بمواقع الخطر في العمل وهذه ميزة لا تتمتع بها إلا فئة قليلة من العمال، وهم ذوي التكوين العالي ، وبالتالي فإنه يستلزم أن تصمم الآلات على أكبر قدر ممكن من شروط الأمن، أو جعل الأماكن الخطرة داخل الآلة كل ما أمكن ذلك وتوضيح أجهزة الإنذار والتحكم، حتى يمكن للعامل تخلص نفسه عند الخطر.³

لكن في الوقت الراهن، وباكتشاف النظرية الوظيفية، فإنها ترى أن لكل حادث يقع عدة أسباب متداخلة ومتشابكة مع بعضها البعض، وأن لكل منها نسبة معينة في وقوع الحادث، حيث أن ن الدراسات التي انطلقت في مجال الأمن اتسمت بالشمولية والتكامل، حيث أنه أصبح يراعي فيها العوامل المادية إلى جانب العوامل الإنسانية التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع حوادث العمل، وبالتالي فإن هذه الدراسات ذات النزعة الشمولية،⁴ تبحث في أسس الأمن والوقاية على مختلف المستويات المادية والإنسانية والتنظيمية وهكذا نجد أن البحوث والدراسات التي تجري في مجال الأمن والوقاية قد اتجهت ثلاث وجهات هي:

1-نظرية العلاقات الإنسانية:

وقد حاولت هذه النظرية في بداية الامر بدراسة بيئة العمل باعتبارها تمثل نسق اجتماعي مغلق وهو المصنع حيث تمارس فيه المجتمعات غير الرسمية دورا حيويا، وانه يجب ان ننظر للعامل على انه كائن إنساني اجتماعي له حاجات واتجاهاته، ورغبته التي تؤثر في أدائه لعمل وذلك بإتباع عدة اساليب وطرق اهمها القيادة الديمقراطية التي تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرار وتوجيه اهتمامات نحو العمال فتعمل على حل مشاكلهم كما تسهل عملية

¹ - بريهموش عماد الدين، مرجع سابق، ص21.

² - المرجع نفسه، ص22.

³ - المرجع نفسه، ص22.

⁴ - المرجع نفسه، ص22.

الاتصال وكذا الاعتراف والتقدير لكافة العمال، كل هذا من أجل خلق جو من التعاون والتماسك وهذا الأخير لتحقيق نوع من الأمن والاستقرار للعامل مما يجعله أكثر تماسكا بعمله وبالتالي ارتفاع الكفاءة الإنتاجية.¹

وعليه فخلال النصف الأخير من القرن التاسع عشر بدأت التجارب الشهيرة والتي تقوم على افكار "إلتون مايو" بمصانع هاوثورن التابعة لشركة وسترن إلكترىك وكذا أبحاثه السابقة بمصنع النسيج بفيلا دلفيا سنة 1923م، وذلك لحل مشكلة انخفاض معدل إنتاجها وتدمير عمالها وعدم استقرارهم على الرغم من أنها كانت من أكبر المصانع تقدما في جميع الظروف المادية بالرغم من ذلك فقد كان التدمير والتمرد هو سمة العلاقة بين العمال والإدارة، وبهذا انطلق مايو في إجراء تجاربه، فكان يهدف إلى بحث تأثير التغيرات المادية على إنتاجية العامل بعدما لاحظت الإدارة هبوطا مستمرا في الإنتاج، ولم تختلف هذه الدراسة عن الإدارة العلمية وذلك بدراسة الجوانب الفيزيكية والصحية للعامل في مجالات عملية، وذلك بدراسة الجوانب الفيزيكية والصحية للعامل في مجالات عملية، إلا أن تجارب هاوثورن اتخذت منحى آخر، فبالنسبة للإضاءة فهي تزيد من الإنتاجية إلا أنه توصل إلى أن الإنتاجية تزداد حتى بتخفيض الإضاءة، ولهذا السبب استمرت من عام (1939-1924) وتجدر الإشارة إلى هذه التجارب هي تجربة الإضاءة، تجربة جدول العمل، برنامج المقابلات، الملاحظات الشخصية.²

كما أعتبر أن نسبة 85% من حوادث العمل يتسبب العامل شخصيا في وقوعها أي أن سبب معظم الحوادث ذاتي شخصي، ذلك أن العامل هو الذي يتسبب في وقوع نسبة كبيرة منها وبالتالي إصابته، ومادامت الحالة على هذه الكيفية فإنه ينبغي على العامل الالتزام بالأوامر والتعليمات التي توجهه بغية وقايته من الأخطار المهنية التي ساعدته على التأقلم والتكيف مع ظروف العمل وذلك بمساعدة ملاحظي العمل حتى يمكنه تجنب الوقوع في الحوادث.³

إن هذا النوع من الدراسات يتم التركيز في وضع برامج الوقاية و الأمن الصناعي فيه على الاختيار عن طريق الاختبارات النفس تقنية والتوجيه المهني والتدريب ونشر الوعي الوقائي لدى العمال ومعاملتهم على أسس إنسانية، وتتم كل هذه الأمور بوسائل مختلفة، منها التعليمية والإعلامية حتى يمكن للعامل أداء عمله بطريقة سليمة خالية من التعرض للوقوع في الخطر وكذلك تجنب الطرق الخطرة التي من شأنها التسبب في وقوع حوادث العمل وهنا تصبح المسؤولية ملقاة بكاملها على عاتق العامل في حماية نفسه وزملائه هذا في الوقت الذي تكون فيه

¹ - ناصر محمد العديلي، السلوك التنظيمي من منظور كلي مقارن، الإدارة للبحوث العربية، السعودية، 1995، ص 89.

² - مرجع نفسه، ص 89.

³ - بريهموش عماد الدين، مرجع سابق، ص 21.

جهود الإدارة لمختلف أقسامها وخاصة القسم الهندسي مركزة على تصميم وصيانة الآلات لتكون صالحة للإنتاج وخاصة من الناحية الاقتصادية¹.

1-الاتجاه النظري ذو النزعة التقنية:

يستمد هذا الاتجاه من الدراسات التي يقوم بها المهندسون والمصممون بصفة خاصة، وهي تركز في بحثها في مجال الأمن الصناعي على تحسين ظروف العمل المادية، فيما يخص إنشاء الوحدات الصناعية وتصميم واختبار الآلات المتوفرة على شروط الأمن ثم التحكم في الظروف الفيزيائية لمكان العمل، وهذا تهدف خلق مكان عمل صحي وسليم خال من التعرض للمخاطر المهنية ، إن هذه الدراسات تلجأ إلى التجزئة في الوقاية والأمن، مثل الوقاية في صناعة معينة من المخاطر التي قد يتعرض العاملون فيها، كما أن بحث طرق الوقاية يعتمد على مادة صناعية واحدة أو من نوع موحد من الآلات، وتكون هذه الدراسات في طريقتها كما يلي²:

تحديد نوع الصناعة، ثم نوع الخطر الذي يتعرض له العاملون، ثم أعراض هذه المخاطر التي يحتمل التعرض لها، ثم إرشادات الوقاية من هذه المخاطر التي يتم تقديمها في صورة تعليمات وهي عادة ما تكون على شكل تعديلات في الآلات أو إعادة ترتيبها حتى تتوفر على ضرورات الأمن، أو إرغام العامل على تعديل طريقة عمله، أو ارتداء المعدات الوقائية الفردية سواء أجري تعديل للآلة أو تم تبديلها.³

وتجري هذه الدراسات التقنية والهندسية في مجال الأمن الصناعي ليتم من خلالها استخلاص طرق الوقاية والأمن من المخاطر المهنية في المنشآت الصناعية، ويتم على ضوء نتائجها وضع برامج الأمن والوقاية⁴.

وقد أتى هذا النوع من برامج الأمن الصناعي كرد فعل على فشل البرامج المستمدة من الدراسات ذات النزعة الإنسانية في التحكم في حوادث العمل للقضاء عليها أو التخفيف من حدتها ، ولكن التجربة أثبتت فشل برامج الأمن الصناعي والدليل على ذلك هو ازدياد نسب حوادث العمل بصورة مستمرة، ولعل السبب الرئيسي في فشلها قد يعود إلى عدم اهتمام واضعي هذه البرامج بالجوانب الإنسانية في العمل والتي يمكن أن تساهم بصورة فعالة في منع وقوع حوادث العمل والإصابات.⁵

¹ - بريهموش عماد الدين، المرجع نفسه، ص21.

² - عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الإمارات ط 1 ، 1994. ص58.

³ - بريهموش عماد الدين، مرجع سابق، ص24.

⁴ - ، المرجع نفسه، ص24.

⁵ - كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة، مصر، ط4، 1988، ص09.

2-الاتجاه النظري ذو النزعة الشمولية:

إن الواجهة النظرية الشاملة لمشكل الأمن الصناعي ترتكز أساساً على العوامل المادية والإنسانية في مجال الوقاية من حوادث العمل، وهذا انطلاقاً من التداولات المبنية على التعددية السببية في تفسير حوادث العمل التي ترى أن كل حادث يقع، إنما يقع نتيجة لعاملين مختلفين أحدهما مادي والآخر إنساني، وكذلك سبب فشل كل الدراسات الأحادية الجانب في الوقاية من حوادث العمل سواء التي تركز على الجانب الإنساني أو التي تركز على الجانب المادي، وعلى هذا الأساس فإنه فيما يخص العوامل المادية فإنه يتم التركيز على كل ما يتم الاعتماد عليه في الدراسات ذات النزعة المادية، وفيما يخص العوامل الإنسانية فإنه يتم التركيز على الجوانب المعتمدة في الدراسات الإنسانية.¹

ولقد تم انطلاقاً من هذه البحوث والدراسات، وضع برامج الأمن الصناعي الحديثة للوقاية من المخاطر المهنية، حيث أن خبراء الأمن الصناعي يرون أنه ينبغي التركيز في وضع برامج الأمن الصناعي على العوامل المادية المتمثلة في ظروف العمل (مباني والآلات، حرارة، إضاءة، ضوضاء)، وذلك بالعمل قدر الإمكان على تحسينها من جهة، ومن جهة أخرى الاهتمام بالعوامل الإنسانية المتعلقة بالعامل ذاته من حيث اختباره وتوجيهه للعمل الذي يناسب قدراته الجسمية والذهنية وتدريبه تدريجياً جيداً حتى يستطيع أداء عمله دون التعرض للوقوع في الخطأ ثم متابعته بالتوعية وتنمية الوعي الوقائي لديه باستمرار، فمن الناحية الأولى يكون التركيز على القضاء على الخطر من مصدره وذلك بتحسين ظروف العمل، ومن الناحية الثانية لا يترك العامل وحده في مواجهة ظروف العمل خاصة الآلات ومن ضمن هذا الاتجاه، نجد التصور الذي وضعه "هنرك" من خلال دراسته لحوادث العمل، والذي توصل فيها إلى أن العوامل التي تؤدي إلى وقوعها تنقسم إلى قسمين هما:²

أ- عوامل شخصية تتعلق بالعامل نفسه.

ب- عوامل مادية تتعلق بأمكان العمل وأجهزته، آلاته، ومعداته.

لقد اقترح "هنرك" برنامج الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، يأخذ في الاعتبار هاذين النوعين من العوامل حتى يمكن التحكم فيها والقضاء عليها أو التقليل منها قدر الإمكان.³

¹ - محمد توفيق خيضر، مبادئ في الصحة والسلامة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط01، 2001، ص38.

² - مرجع نفسه، ص42.

³ - كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص09.

المطلب الرابع: الظروف الطبيعية للعمل.

1-تحسين الظروف الفيزيائية للعمل: عن طريق تهيئة مختلف الظروف الطبيعية الملائمة لأداء العمل كالإضاءة والتهوية، وتوفير الهدوء والتقليل من الضوضاء داخل المؤسسة، التي تتمثل كالاتي:

أ-الإضاءة: تشير الدراسات والأبحاث أن الإضاءة الجيدة غالبا ما تساعد العامل على الرفع من مستوى إنتاجية بأقل جهد عكس الإضاءة السيئة غالبا ما تؤدي إلى إرهاق البصر وزيادة التعب والأخطار للعامل بوجه عام، وللإضاءة الجيدة والملائمة أكثر من فائدة فضلا عن أنها تزيد من معدلات الإنتاجية فهي تسهل عملية رقابة العمال في أماكن العمل كما تكشف عن الأركان والأماكن القادرة فتدفع إلى تنظيفها وتختلف شدة الإضاءة باختلاف نوع العمل، فكلما كان العمل دقيقا احتاج إلى كمية كبيرة من الضوء.¹

ب-التهوية: عن طريق إمداد العمال باستمرار بالهواء النقي الخالي من الميكروبات والأدخنة والرطوبة الزائدة وكذلك الحرارة والروائح وتكون التهوية إما طبيعية بتأثير تيارات العمل حيث يرتفع الهواء الساخن إلى الأعلى فيحل محله هواء بارد من الأسفل، وتشجيع التهوية الطبيعية بعمل النوافذ علما لخروج الهواء الساخن ونوافذ سفلية لدخول هواء بارد، وقد تساعد التهوية الطبيعية بتهوية صناعية وذلك باستخدام مراوح ناقلة لضبط الهواء من الخارج إلى داخل المبنى، أو مراوح طاردة لشطف الهواء من الداخل إلى الخارج، والنوع الطارد أقل تكلفة وأكثر فائدة.²

ج-الضوضاء: تعتبر الضوضاء ظاهرة غير صحية، فهي تحول دون تركيز العمال في أعمالهم وتقلل مستوى الأداء الذهني والمعرفي، وهذا ما أكدت عليه الدراسات حيث أن أخطاء العمل انخفضت بشكل ملحوظ عندما انتقل العمل من الضوضاء إلى مواقع هادئة ، كما أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة ، إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر و بالتالي الوقوع في خطر الحوادث والإصابات.³

د-الإشعاعات: يتعرض العمال بصورة عامة إلى الإشعاعات حرارية فيهم ولذا يجب التخطيط للوقاية منها.⁴

¹ -عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح، بيروت، ط1، 1994، ص118.

² -عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار الثقافة، القاهرة، دون سنة النشر، ص101.

³ - عماد الدين بريهموش ، مرجع سابق، ص58.

⁴ - نهاد عطا حميدي وآخرون، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة العربية، 2008،

2-المصنع والتسهيلات: إن لتصميم وإنشاء مكان العمل أهمية خاصة وذات أثر كبير في منع الحوادث والاصابات، فالأبنية السليمة الجيدة مأمونة من الانهيار والتصدع كما أن تخصيص جزء من مساحة العمل لكل عملية أمر له أهمية لتسلسل إنجاز عملية التي يجب أن تسير بصورة متكاملة بعيدة عن التراجع فضلا عن توفير في النقل وعدم ضياع الوقت، ويجب أن تكون السقوف قوية متينة لا تنهار بسرعة وان تتوفر فيها الوقاية من حرارة الشمس والأمطار، ويراعي الاهتمام بالجدران وملاحظة التشققات الحاصلة فيها، ويجب ان تكون الجدران نظيفة خالية من الرؤوس الحادة والتتوءات والمسامير، ونصنفها في الآتي: ¹

أ-المباني: إن لتصميم وإنشاء مكان العمل أهمية خاصة وذات اثر كبير في منع الحوادث والاصابات، فالأبنية السليمة الجيدة.

ب- أرضية مكان العمل: يجب ان تكون ارضية مكان العمل جيدة، مستوية خالية من الحفر والتتوءات والتي تسبب تعثر العامل واصابته كما يجب ان تكون نظيفة ولا تؤدي إلى التزحلق والانزلاق.

ج- السلام: يجب أن تكون متينة مزودة بحواجز، تتوفر فيها الشروط الصحية ومن المفضل أن تكون كل درجة فيها بارتفاع 18-2 سم وعرض 3سم أي يكون انحدارها من 30-35 درجة، ومضاءة إضاءة جيدة. ²

3-تكييف العمل للعمال: أي تكييف الآلات والأدوات والعدد حتى تناسب العامل الذي يريد أيا أو يستخدمها، ولتكييف العمل للعامل ينبغي مراعاة الاعتبارات الآتية: ³

- تصميم الآلات والأدوات حيث يتسنى استخدامها على النحو الذي يزيد من الإنتاجية ويقلل من التعب.

- الكشف عن الأوضاع الجسمية المناسبة التي يجب أن يتخذها العامل أثناء أدائه للعمل.

- إعداد مكان لكل آلة.

- تحاط الأجهزة المتحركة بحواجز تمنع الأخطار الناتجة عنها.

- حفظ الآلات والمعدات في حالة جيدة وصيانتها باستمرارها.

4- التدريب والتوعية الوقائية:

تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية لجميع المؤسسات، وبصفة خاصة تلك المتعلقة بقواعد الأمن والسلامة المهنية، ولا يمكن أن تكون هذه القواعد والاجراءات ناجحة وفعالة إلا من خلال تدريب العمال عليها وعلى الأسلوب المأمون للعمل، إضافة إلى خلق الدافع أو الباعث لديهم لإشباع هذا الأسلوب، ولذلك يجب

¹ -المرجع نفسه، ص22.

² - المرجع نفسه، ص22.

³ - محمد عثمان تجاني، علم النفس الصناعي والمهني، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1994، ص102.

توعية العامل بعادات العمل وأساليبه، وتمثل هذه القواعد والإجراءات في عبارات موجزة على لوحة، مجلة أو ملصقات حائطية، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات داخلية تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ووقاية العين، استخدام أحزمة الأمن ورفع الأشياء ونقلها وتعريف العامل بمناطق الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات واستعمال إشارات تحذير وخدمات مراكز نقط الإسعاف الأولي، ولهذا يجب التأكد من تدريب العامل على قواعد الأمن قبل ممارسة العمل.¹

5-الرعاية الصحية:

تعتبر الرعاية الصحية ضرورة حتمية لضمان الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية، إذ يجب الاهتمام بصحة العامل ومعالجته من الأمراض المهنية، ويشير "مُجد زويلف" إلى أن الأساليب والاجراءات الفعلية لتطبيق سياسة الحماية والرعاية يجب أن يكون هدفا وغاية للقوى العاملة ضد ما قد يؤثر على قدراتها العضلية والذهنية، بل أيضا لابد أن تهدف إلى الحفاظ عليها.²

6-الاختيار والتوجيه المهني:

إن وضع العامل في مكان عمل لا يصلح له يعتبر من أسباب فقدان الاتزان الذاتي وقد يؤدي إلى الاضطراب النفسي، فالاختيار الأمثل هو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي العامل التي تتوفر لديه المهارات التي يتطلبها العمل بالدرجة الأولى وتساعد على أداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة، أما التوجيه المهني فيستهدف بصفة عامة مساعدة الفرد على إمداده بالطريقة التي تمكنه من استغلال قدراته وإمكانياته ومواهبه بما يعود عليه وعلى المجتمع بالفائدة، لذا يجب توجيه العامل توجيها سليما نحو عمل يتناسب مع قدراته حتى يتمكن من الأداء الكافي لعمله بكل دقة.³

7-تخطيط مكان العمل:

يجب أن تشمل الخطة الخاصة بالمصنع وتسهيلات دراسة شاملة وتحليلا كاملا لكل مكان عمل، والغرض من هذا التحليل التحقق من أن الماكينات ومناضد العمل موضوعة بحيث لا تسبب خطرا بذاتها، وتراعي الاعتبارات التالية:⁴

¹ -مُجد تجاني، مرجع نفسه، ص123.

² - عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص195.

³ - يونس لعوي، مقومات الأمن ودورها في التقليل من الحوادث، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 34، جامعة زيان عاشور، الجلفة، بدون سنة النشر، ص402.

⁴ - نهاد عطا حميدي وآخرون، مرجع سابق، ص22.

أ-العلاقة بين مآكنة وأخرى ومستلزمات السيطرة عليها ونوع المنتج.

ب- توفر المساحة الكافية لحركة العامل.

ج- توفر المساحة الكافية لمخلفات المكائن والفضلات وسهولة التخلص منها.

د-توفر المساحة الكافية للمواد ويراعي أن تكون قريبة قدر الامكان من متناول العامل.

هـ- توفر المساحة الكافية لأعمال صيانة المكائن والأجهزة.

و- الاهتمام بالمرات والمماشي للوصول إلى أماكن العمل بكفاءة وأمان وتسهيل نقل المواد والتخلص من المخلفات ويراعي ان تكون مستقيمة قدر الامكان ومنعطفاتها دائرية ومن المستحسن تأشير حدودها بالألوان البرتقالي أو الأصفر ووضع العلامات الدالة فيه.

8-المعدات:

تعتبر المعدات والمكائن من الأسباب الرئيسية للحوادث والاصابات، لذا يجب التحكم فيها عند وضع مخططات المصنع وبعد أماكن المعدات والمكائن يجب وقايتها إما بجعلها مغلقة أو تسويرها أو حجزها في حواجز واسيجة، كما يراعى في اختيار المكائن توفر وسائل التحكم والوقاية في تصميمها الأساسي.¹

المطلب الخامس: معوقات الأمن الصناعي.

رغم التفاوت بين الدول العربية في الأخذ بمبادئ وتطبيق قواعد الأمن الصناعي، لكننا نجد بعض معوقات الأمن الصناعي ومنها:²

1-نقص أو تعدد التشريعات الخاصة بالأمن الصناعي: وهنالك نقص في بعض التشريعات في بعض الدول العربية التي تحتاج إلى الارتقاء بتشريعاتها لتكون مكتملة تعكس ما يقابلها من اهتمام ملحوظ.

إننا نجد أن بعض التشريعات قد صدرت في زمن مستقل ولحاجة معينة وقد لا يكون هنالك تنسيق بين عدة تشريعات تعمل في مجال واحد، الأمر الذي قد يؤدي إلى الاضطراب والتضارب في بعض الأحيان وقد يؤثر سلبي على مسيرة الأمن الصناعي وربما يكون سبب ذلك هو تعدد الأجهزة المعنية بموضوع الأمن الصناعي، الأمر الذي يستدعي توحيد الجهات العاملة في هذا المجال منعا لأي تضارب في التشريع والتنفيذ.

ثم إن تعدد التشريعات قد يعكس درجات اهتمام متفاوتة من بعض الجهات ذات العلاقة بالأمن الصناعي، فيجاء التشريع عاكسا لتلك الأسبقية في الاهتمامات، ولاشك أن تعدد التشريعات وتعدد جهات

¹ - نهاد عطا حميدي وآخرون، المرجع نفسه، ص24.

² -عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص38.

الاختصاص ربما يعتبر من معوقات أعمال الأمن الصناعي زيادة على ما تمت الإشارة إليه أعلاه، فرما يقتضي الأمر تجميع التشريعات المبعثرة ذات التوجه الواحد في مجال الأمن الصناعي وإعادة إصدارها في قوانين موحدة ويكون بداخلها تحديد الاختصاصات لكل جهة معينة بتشريع معين.¹

2-عدم وجود قناعة كافية بأهمية الأمن الصناعي:

تتفاوت قناعة المسؤولين بأهمية الأمن الصناعي وأسبقته، وهذه القناعة مطلوبة من القيادات الإدارية المختصة حتى تسري هذه القناعات إلى المستويات الأخرى، وهذه القناعة هي تعطي الأسبقية لقضايا الأمن الصناعي وتقنيته وتنظيمه.²

3-عدم الالتزام بتنفيذ تعليمات الأمن الصناعي:

قد ينتج من عدم القناعة المشار إليها أعلاه هو عدم الالتزام الجاد والصارم بتنفيذ تعليمات الأمن، أو قد يكون عدم الالتزام بهذه التعليمات قد يعود إلى تعدد وتنوع هذه التعليمات وغموض بعضها، أو الجهل بمقاصدها وما تتطلبه.³

4-عدم الأخذ بما هو جديد في التقنية:

هنالك تسارع علمي في مجال الأمن الصناعي فهو من العلوم الحديثة والتي تتطور بمرور الزمن نتيجة للتقنيات المستحدثة والمستخدم في هذا المجال، وقد نجد ذلك واضحاً في الدول الغربية حيث أخذت التكنولوجيا مكانها في مجال الأمن الصناعي، لذلك فإن الأمر يتطلب من القائمين على أمر الأمن الصناعي العربي الاهتمام بكل ما هو جديد في عالم التقنيات في ساحة الأمن الصناعي.⁴

5-عدم تنمية الوعي بالأمن الصناعي:

في المناخ العربي حيث الأخذ بالأمن الصناعي يعتبر من الأمور المعاصرة، فإن الأمر يحتاج إلى تنمية الوعي بالأمن الصناعي وبالاهتمام بهذا الموضوع، والعناية بكل الوسائل لزيادة الوعي ثم الاهتمام بالتدريب في هذا الجانب للعاملين وغيرهم من المتطوعين إن كان هنالك ما يستدعي ذلك.⁵

¹ - عباس أبو شامة، مرجع سابق، ص 39.

² - حمود مريخل المبارك، الدور المتميز والمطلوب لإدارة الأمن الصناعي، الندوة الخامسة للأمن الصناعي، 1406هـ، ص 2.

³ - مرجع نفسه، ص 03.

⁴ - عباس أبو شامة، مرجع نفسه، ص 39.

⁵ - حمود مريخل المبارك، مرجع نفسه، ص 03.

المبحث الثاني: ماهية حوادث العمل.

إن مسألة حوادث العمل ليست جديدة على قطاعات العمل المختلفة، فقد ظهرت مع بدأ النشاط الإنساني عبر العصور المختلفة وبأشكال مختلفة إلا أن الاهتمام بهذه المشكلة بدأ يظهر بشكل متزايد مع التطور التكنولوجي وما رافقه من استخدام للآلات والمعدات في العملية الانتاجية وتداول العديد من المواد الكيميائية، فقد ظهر تغير كبير في طبيعة الاخطار التي تهدد القوى العاملة من حيث أسبابها وطبيعتها والنتائج التي تخلفها، بحيث أصبحت هذه الحوادث تشكل تهديدا لسلامة العاملين والممتلكات وسلامة البيئة أيضا.

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.

هناك عدة تعريف لحوادث العمل نذكر من بينها:

تعريف مُجَّد شحاتة ربيع والذي يرى بأن الحادثة هي: "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين¹."

وعرف عبد الرحمان العيسوي الحادث بأنه: "كل سموك خاطئ حتى وان لم يؤدي إلى خسائر، وذلك لأن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية²."

كما يعرف مُجَّد شحاتة الحادثة بأنها: "الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين³."

أما مُجَّد فالخ صالح فيعرف الحادث على أنه: "كل ما يصيب أيا من عناصر الإنتاج ويؤدي خسائره تلحق به، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية ليس بالإمكان السيطرة عليها ولا تفاديها⁴."

ومن خلال كل ما سبق تقديمه من مفاهيم حول حوادث العمل نستنتج التعريف التالي:

"حادث العمل هو ذلك التوقف الفجائي والغير المنتظم في نسق العمل، نتيجة عوامل إنسانية، تقنية أو تنظيمية قد ينتج عنه خسائر مادية أو بشرية.

¹ - مُجَّد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، القاهرة، 2007، ص 272.

² - عبد الرحمان عيسوي، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 1996، ص 71.

³ - مُجَّد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2010، ص 209.

⁴ - مُجَّد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2004، ص 188.

المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل.

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين ، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملاءمته للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه:

أولاً- العوامل البيئية والتنظيمية : تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية، أما الشروط الواجب توافرها في الآلات لتحقيق سلامة العامل فسيتم مناقشتها عند معالجة وسائل خفض حوادث العمل.¹

1- السرعة في إنجاز العمل: في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث ويرجع ذلك لسببين أساسيين، أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه، وتختلف أهمية السبب الأول باختلاف طبيعة العمل فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجاً عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل فإن السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر إذ أن كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرض العامل للحوادث والإصابة أما بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجاً عن محيط العمل فلا يكون هناك علاقة بين سرعة الانجاز ومعدل إصابات العمل وبالنسبة للسبب الثاني فإن السرعة المتزايدة لا تعطى الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدي إلى إصابته لذلك نجد أن الأفراد الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث أكثر من الذين يقودون ببطء.²

2-درجة الحرارة : ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد الحوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما قلت درجة الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا نما تزيد خطورة، يقف عند حد زيادة عدد الحوادث،

¹ - رمضان عموم وآخرون، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الانسانية عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة الأغواط، ص553

² - المرجع نفسه ص554.

وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول.¹

3- الإضاءة: يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.²

ثانيا- العوامل الإنسانية:

وهي العوامل الإنسانية المرتبطة بالفرد كالنقص في قدرات الفرد أو في تدريبه وتأهيله أو قمة خبرته وضعف ذكائه أو عدم ملائمة العمل الموكل له لإمكاناته الفسيولوجية أو الذهنية وقد وجد أن هذه العوامل تستحوذ على أكثر من 80% من أسباب حوادث العمل.³

بالإضافة إلى الأسباب السابقة يمكن إضافة بعض الأسباب التي لا تقل أهمية عما سبق، حيث تبين من خلال دراسة الحوادث وجود بعض العوامل التي تؤثر عمى وقوع الحوادث مثل⁴:

1 -عمر الفرد: حيث تبين أن الإصابة تكثر عن الناشئين بسبب قلة الخبرة وعند كبار السن بسبب التغير الفيسيولوجي الذي يحدث عند الفرد بنفسه.

2 -الجنس: لا يجوز التساوي بين الرجل والمرأة في العمل في بعض المهن، مثل إذا كلفت المرأة بالقيام بأعمال شاقة، فإنها تتعرض للإصابة أكثر مما لو كلف الرجل للقيام بنفس العمل.

3-الوعي الوقائي المهني: تكثر حوادث العمل عند الأفراد الذين لا يعرفون مخاطر المهنة التي يمارسونها، أو ال يتبعون أسلوب العمل السليم، أو لا يلتزمون بتعليمات الصحة والسلامة، مما يعكس ضعف إدراكهم للمخاطر، ويعرضهم للإصابة مثل: عدم ارتدائهم لمعدات الوقاية.)

¹ -أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسس وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص253.

² -صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجزائر، الإسكندرية، 1998، ص208.

³ -بوعثمان فوزية، مرجع سابق، ص67.

⁴ - بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000، ص236، ص237.

4-وقت العمل: تختلف نسبة الحوادث في المصانع، أو من معمل إلى آخر، ففي معمل يشغل بثلاث وجبات لوحظ أن الإصابات تقل في الوجبة المسائية، وتكثر في الوجبة الصباحية مما يتطلب تشديد إجراءات الوقاية والرقابة أثناء الوجبات الصباحية.

المطلب الثالث: آثار حوادث العمل

تؤثر الحوادث على أداء الأفراد العاملين داخل المؤسسات الصناعية مما تسبب انعكاسات سلبية على المؤسسة والمورد البشري، ويمكن تصنيفها إلى ما يلي:

1-آثار متعلقة بالعمال: تترك حوادث العمل آثار متعددة على العامل نذكر منه:

1-1- الآثار البدنية: يقصد بها نسبة العجز أو النقص الذي تتركه الإصابة على جسم العامل، والتي تختلف حسب درجة خطورتها، وتمثل في:¹

أ-عجز كلي مؤقت: هو العجز الحاصل نتيجة الحادث والذي يؤثر على قابلية العامل ومنعه من الاستمرار بالعمل لمدة طويلة، قد يكون من يوم إلى عدة أسابيع ثم العودة إلى العمل من دون أي عائق.

ب-عجز جزئي دائم: هو العجز الذي ينتج عنه عدم القدرة على استعمال عضو مثل: بتر أصبع يد، أو فقدان عين، ويمكن للعمال أن يؤدي أعمال دون أخرى.

ج-عجز كلي مستديم: يحصل بسبب وقوع حادث تكون درجة العجز عالية حيث تمنع العامل من ممارسة أي عمل مثل: فقدان العينين، بتر اليدين أو الرجلين.

د-الحوادث الجسيم: وهو الذي يؤدي إلى الموت نتيجة الإصابات الفادحة أو حوادث الحريق أو الانهيار والانفجارات.

1-2-الآثار الاجتماعية: عند تعرض العامل لحادث يتوقف عن العمل لفترة زمنية معينة حسب درجة الإصابة التي تفقده من راتبه، إضافة إلى ما يخسره من علوات ومكافآت، التي يتحصل عليها من المؤسسة كما أن التعويضات التي تقدم له لا تعادل دخله، وهو الأمر الذي يزيد من حدة المشاكل على المستوى الاجتماعي (العائلي) نتيجة الدخل الضعيف، أمام زيادة المطالب الأسرية التي تؤثر سلباً على أدائه لعمله.

1-3-الآثار النفسية: تؤثر الزيادة في معدلات الحوادث المهنية على الحالة المعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تعكسه بيئة العمل الخطرة من مخاوف وتوترات تؤثر على صحة العمال النفسية والبدنية يترجم هذا البعد في مستوى متدنية للرضا الوظيفي وسيادة جو من التوتر والعدوانية.¹

¹ -حمدي ياسين، وآخرون علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1999، ص196.

2-آثار متعلقة بالمؤسسة: تتمثل هذه الآثار في:²

- كثرة الإصابات تؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجميع العمال نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم، مما يؤدي إلى الارتفاع في معدل دوران العمل.
- كثرة الإصابات التي يتعرض لها العمال المدربون تؤثر على إنتاجية المؤسسة من حيث الكم والكيف.
- تتحمل المؤسسة الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية الأخرى غير المباشرة، مثل: الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال وما سيتبعه من خسارة الاقتصاد الوطني بصفة عامة.

المطلب الرابع: احترازات منع الحوادث وتقليلها.

تتمثل احترازات منع الحوادث وتقليلها في النقاط التالية:³

- 1-على الادارة أو صاحب العمل تأمين ظروف عمل سليمة لتحقيق الأجواء الملائمة للعاملين وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم وسلامة المشروع.
- 2-على الادارة او صاحب العمل ان يضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية يوضح فيها ما يتوجب على العاملين عمله أو الامتناع عنه، مع بيان المحفزات والمكافآت للملتزمين والعقوبات بحق المخالفين ومتابعة تنفيذها بكل دقة.
- 3- المحافظة على أبنية ومرافق المشروع بحالة جيدة وتنظيم العمل بطريقة تحول دون حصول ازدحام اماكن العمل بالمكائن والآلات التي تعرض العاملين عليها للخطر مع تنظيم مخازن المواد الاولية والمنتجات بشكل جيد.
- 4-المحافظة على نظافة مرافق المشروع وتوفير وسائل تصريف الفضلات ولمواد الضارة بالصحة والتي تتوالد أثناء العمليات الانتاجية.
- 5-عدم استعمال وسائل التدفئة ومصادر النار بالقرب من المواد القابلة للاشتعال.
- 6-توفير جميع الوسائل الوقائية الخاصة بمنع الحرائق ومكافحتها مع توفير منافذ كافية للخروج في حالات الطوارئ.
- 7-تدريب كافة العاملين في المشروع على أساليب مكافحة الحريق واستعمال المطافئ اليدوية والاسعافات الأولية.
- 8-اجراءات الصيانة المستمرة للتأسيسات الكهربائية مع وضع حواجز حول الأجهزة ومنع غير المخولين الاقتراب منها.

¹ - سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تنظيم الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2000، ص 70.

² عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر، بيروت، ط 1، 1994، ص 157.

³ - نهاد عطا حميدي وآخرون، مرجع سابق، ص 25.

9-وضع الحواجز الواقية لجميع الأجزاء المتحركة والخطرة من المكائن بطريقة صحيحة تكفل وقاية العاملين من أخطارها.

10-عدم تصليح أية آلة أو ماكينة أو استبدال جزء منها قبل إيقافها عن العمل ولا يعاد تشغيلها قبل التأكد من إعادة الأغذية والأجزاء المصممة للوقاية إلى أماكنها الصحيحة وبإشراف الفني المختص.

11-تأمين وسائل النقل والمناولة الآلية وإجراء الفحص الدوري عليها.

12-تسييج السلام والممرات وجميع المحلات التي تعرض العاملين إلى السقوط بسياجات واقية.

13-في المشاريع التي يتم فيها تداول أسطوانة الغاز يجب الالتزام بما يلي:

أ-كتابة نوع الغاز على الأسطوانة بخط واضح.

ب-توفير وسائل نقل آلي لها.

ج-المحافظة عليها في وضع عمودي بصورة دائمة.

د-عدم خزن أسطوانة غاز الأكسجين بالقرب من المواد سريعة الاشتعال والتأكسد.

المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي.

تمهيد :

الأداء نشاط يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويرتبط بالمرجات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها ولا شك أن الأداء يدل على ما يتمتع به العاملون من مهارات وقدرات وإمكانيات، فإذا كان مناسباً للعمل المطلوب إنجازه فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استخدام وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أداء العاملين، مع الأداء المطلوب بغرض التعرف على أوجه القصور وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين مهارات العاملين بشكل يساهم بفاعلية رفع قدرات العاملين بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء.

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي.

أولاً: تعريف الأداء :

يعرفه أحمد منصور : "بأنه كفاءة الفرد أو العامل لعمله ومسلكه فيه ومدى صلاحيته في القيام بعمله وتحمله لمسؤولياته".¹

¹ - منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوة العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1973، ص 120، 121 .

ونستنتج بأن الأداء ينطلق من امتلاك العامل للكفاءة (قدرات، معارف، مواقف) في القيام بعمله وفي مدى تحمله لمسؤولياته.

كما عرف أحمد صقر عاشور الأداء بأنه يتمثل في قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله.¹

- كذلك عرفه حسن إبراهيم بلوط باختصار بأنه: "إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة".²

هذه التعاريف تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنها تربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة.

حسب شابلان: "الأداء هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال".³

وأيضا الخزامي قد اعتبر الأداء سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة فعرفه بأنه: "سلوك يحدث نتيجة" حيث أن الفرد يقوم بهذا السلوك استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته أو فرضها عليها الآخرون.⁴

وعرفه محمد عاطف عبيد بأنه: "مدى مساهمة العامل في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم ونوعية السلوك والتصرفات التي يبدونها أثناء أداء عملهم".⁵

ومن خلال هذه التعاريف يتبين أن الأداء يتمثل مجموعة من التصرفات يقوم بها العامل الذي يتميز بخصائص معينة (سمات شخصية، وخصائص ذاتية) تحدد سلوكه ويؤدي هذا السلوك الذي يقوم به إلى نتيجة.

ثانيا: تعريف الأداء الوظيفي.

"هو نتاج جهد معين قام ببذله شخص أو مجموعة أشخاص من أجل تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف، وله الأثر الواضح في جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام والمؤكدة والمكونة لوظيفة الفرد".⁶

¹ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ط2، بيروت، 1979، ص50.

² - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 2002، ص360.

³ - مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص244.

⁴ - عيد الحكيم أحمد الخزامي، تكنولوجيا الأداء من التنظيم إلى التحسين، مكتبة ابن سينا، القاهرة، 1999، ص19.

⁵ - محمد عاطف عبيد، مرجع سابق، ص13.

⁶ - خالد الصاية وآخرون، القيم البيروقراطية لدى موظفين الإداريين العاملين في جامعة مؤتة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من جهة نظر القيادات الإدارية فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد 03، جامعة مؤتة، الأردن، 2009، ص236.

هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام و المكونة لوظيفة الفرد¹.

كما يعرف أيضا "إنجاز هدف أو أهداف المنظمة"²

ويعرف أيضا: بأنه " تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص معين أو مجموعة أشخاص³."

المطلب الثاني: أنواع الأداء الوظيفي:

إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية، يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعلمي في الوقت ذاته الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع والعناصر الأساسية له والتي بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال والذي يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المنظمات.⁴

أولاً- حسب معيار الشمولية: يقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى قسمين:

1-الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة الباقي، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها كالأستمرارية، الأرباح، الشمولية، والنمو.

2-الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف حسب المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الموارد البشرية أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة الإنتاج، وأداء وظيفة التسويق.

ثانياً- حسب معيار الطبيعة: حسب هذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية اجتماعية، تقنية، سياسية... إلخ، فإنه يمكن تصنيف الأداء إلى اقتصادية، اجتماعية، تقني، سياسي، وفي إشارة إلى هذا التصنيف يقول أحد الباحثين: "لا يمكن للمؤسسة أن تحسن صورتها بالاعتماد على الأداء الاقتصادي أو التكنولوجي فحسب ب أن الأداء الاجتماعي له وزنه الثقيل على مستوى المؤسسة في الخارج".

¹ - عبد الفتاح صالح خلفيات وآخرون، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن مجلة جامعة دمشق العدد (2) جامعة مؤتة ،الأردن ،2010، ص 603

² - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت ، 2002 ، ص360.

³ - فيصل عبد الرؤوف الدحلة، تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم و الأساليب والنماذج ،دار المكتبة الوطنية ،عمان، 2001، ص 96.

⁴ - أحمد سويسبي، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2012، ص89.

إذا وبناء على هذه المقابلة بين طبيعة الأهداف وأنواع الأداء، يمكن القول بأن الأهداف الاقتصادية تدل على وجود الاداء الاقتصادي الذي تحققه المهمة الأساسية للمؤسسة أما الأهداف الاجتماعية، وإن كانت في الحقيقة تمثل قيودا مرفوضة على المؤسسة يلزمها بها كل من مجتمعها الداخلي والخارجي، فيعبر سعي المؤسسة إلى بلوغها على الأداء الاجتماعي لها، وبغض النظر عن كونها أهداف أم قيود، فإن تحقيقها يجب أن يكون بالتزامن مع الأهداف الاقتصادية لأن "الاجتماع مشروط بالاقتصاد" وبذلك يتلائم الأداء الاقتصادي والاجتماعي، والمؤسسة الناجحة هي التي تعرف كيفية الوصول إلى تحقيق أكبر مستوى من النوعين معا.¹

المطلب الثالث: عناصر الأداء الوظيفي.

لقد سعى الباحثون للتعرف على عناصر الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية أداء المنظمات، ومن هذه المساهمات ما ذكره عاشور في إبراز عناصر الأداء من خلال النقاط التالية:²

أولاً-أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها:

إن تحديد أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها، وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه، والآثار المترتبة عليها هي البداية في تحليل مكونات العمل، وتحاول الدراسات تحديد المكونات المستقرة نسبيا في أداء العمل، أو بتغيير الأفراد الذين يؤدون العمل أو بتغيير الظروف أو المواقف المحيطة بالأداء التي تعطي للأداء حركته.

ثانياً- العلاقة بين أنشطة ومهام والتصميم المناسب للعمل:

يؤكد عاشور أن معرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام، والمهام إلى أعمال ويقوم هذا على أساس تحديد علاقات التجانس أو التكامل أو القدرات بين هذه الأنشطة ليس فقط على الأنشطة والمهام التي تنتمي إلى عمل معين بل إلى العلاقات بين الاعمال المختلفة ومعرفة العلاقات الداخلية والخارجية بين الأنشطة مما قد يترتب على ذلك إعادة تصميم التنظيم ككل.

ثالثاً- المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل:

يؤكد عاشور أنا هذا العنصر يعتبر بمثابة همزة الوصل التي تربط بين بحوث تحليل الأداء ومكوناته وبحوث الاختيار فعلى ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذية الأنشطة، وهذه المواصفات تعتبر أساسا لبحوث الاختبار، التي يجب أن تقوم على دراسة شاملة متأنية لمختلف جوانب الأداء وربط هذه الجوانب المتعلقة بالأداء بالمواصفات الفردية.³

¹ - أحمد سويسري مرجع سابق، ص 89.

² - حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، أكاديمية ناي العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 54.

³ - حاتم علي حسن رضا، مرجع سابق، ص 54.

المطلب الرابع: طرق قياس وتقييم الأداء.

قبل التطرق إلى طرق التقييم، هناك مجموعة من الاعتبارات والضوابط التي يجب أن يوليها القائمون بتصميم مقاييس الأداء عنايتهم لها، فعليها تتوقف فعالية ودقة المعلومات التي تعطيها المقاييس المستخدمة، هذه الفعالية ونوجز هذه الاعتبارات فيما يلي: (2)

أولاً : ضوابط تقييم الأداء.

1-الصدق: يجب على القائمين بتصميم المقاييس، أن يتحققوا من أن الجوانب التي يحتويها المقياس، ذات أهمية وارتباط بالفاعلية والكفاءة المطلوبين في أداء الفرد لعمله فالعوامل الداخلية في المقياس يجب أن تعبر عن تلك التي يتطلبها أداء العمل لا أكثر ولا أقل.

2- الثبات: ويقصد به أن يكون لمقياس يحتوي على قسط هام من الإخلاص أي يعطينا نفس النتائج في مجال زمني محدد وظروف محددة.

3- التمييز: المقصود هنا قدرته على التفرقة بين المستويات المختلفة لأداء مهما كانت ضئيلة.

4- يسر الاستخدام: المقصود هنا هو سهولة استخدام المقياس ووضوحه والقصر النسبي للوقت وقلة الجهد الذي تستغرقه عملية القياس.

ثانياً: طرق تقييم الأداء.

أما بالنسبة لطرق التقييم فهي تقوم على أساس مقارنة أداء الأفراد موضع التقييم بصورة إجمالية مع بعضهم البعض ولقد تناول الباحثون في العديد من الدراسات الطرق التالية: ¹

1- طريقة ترتيب العاملين تنازلياً : حيث يقوم المقيم بترتيب جميع العاملين في دائرة أو قسم على خط متصل يتراوح بين أدنى الدرجات وأعلى الدرجات ويكون أساس التقييم الأداء العام الإجمالي للعاملين، حيث أنه من السهل تقييم أداء العاملين البارزين أو الضعفاء أما تقييم المتوسطين فإنه أكثر صعوبة .

2-طريقة المقارنة الثنائية: في هذه الطريقة يقوم المقيم بمقارنة الموظف بكل موظف من زملائه، والترتيب النهائي يكون بتحديد عدد المرات التي كان فيها الموظف متفوقاً على الآخرين .

3-طريقة المقاييس المتدرجة: تعتبر هذه الطريقة من أسهل وأكثر طرق تقييم الأداء استخداماً وشيوعاً حيث من السهل تطبيقها وتطويرها، وتغطي هذه الطريقة مجموعة من العناصر المرتبطة بالتقييم حيث يتم استخدام مقياس

¹ - زهير نعيم الصباغ، عبد الباري إبراهيم درة، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2008، ص 276.

متدرج الدرجات لكل صفة أو عنصر من عناصر التقييم ويحدد المقيم درجة معينة يحصل عليها الفرد بالنسبة لكل عنصر من عناصر التقييم، وبتجميع درجات كل فرد التي حصل عليها بالنسبة لعناصر التقييم نستطيع المقارنة بين الأفراد بالرجوع إلى مجموع الدرجات النهائية التي حصل عليها كل منهم.¹

4-طريقة التوزيع الإجباري: يتم الترتيب على أساس متدرج للحد من عدد الموظفين الذين يمكن وضعهم على أحد النقيضين المتميز أو المتدني من الأداء ويتم ذلك بأن يتولى المقيم وضع نسبة مئوية معينة من الموظفين في كل مستوى أداء وبالتالي يقسمهم إلى مجموعات كما يلي²:

- 10 % من الموظفين يحصل على تقدير ممتاز (المجموعة 1).

- 20% من الموظفين يحصلون على تقدير جيد جدا (المجموعة 2).

- 40 % من الموظفين يحصلون على تقدير جيد (المجموعة 3).

- 20% من الموظفين يحصلون على تقدير مرضي (المجموعة 4).

- 10% من الموظفين يحصلون على تقدير غير مرضي (المجموعة 5).

5-طريقة الاختيار الإجباري : حيث يتم تقسيم العبارات التي تصف سلوك الأفراد إلى مجموعات كل مجموعة تضم أربع عبارات حيث أن عبارتين تمثلان سلوك إيجابي والعبارتين الباقيتين تمثلان السلوك السلبي ثم يطلب من المقيم اختيار عبارة من السلوك الإيجابي وأخرى من السلبي ويتم استكمال عملية التقييم داخل إدارة الموارد البشرية، وتمتاز هذه الطريقة بتقليل التحيز أثناء³.

6-طريقة الإدارة بالأهداف والتقييم بالنتائج: تعتبر من أبرز الطرق التي تتبع من جانب بعض المنظمات لتقييم أداء العاملين وتتم هذه الطريقة بعدة خطوات هي⁴:

-قيام كل مرؤوس بكتابة توصيف لوظيفته محددًا مسؤوليات .

-قيام المرؤوسين بتحديد الأهداف الأدائية للفترة القادمة .

-الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على هذه الأهداف .

-إعداد طرق قياس الأداء.

¹ - زهير ثابت، سلسلة الدليل العملي لمدير القرن 21- كيف تقيم أداء الشركات والعاملين؟ ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 1 القاهرة(مصر)، 2001، ص 114.

² -مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض (جدة)، 2001، ط1، ص، 782.

³ -أسامة محمد عبد المنعم، إدارة الموارد البشرية، دار البازوري، عمان (الأردن)، 2008، ص، 137

⁴ - محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، دار العبيكان، ط2، الرياض (جدة)، 2008، ص171 .

-القيام بإعداد التقييم المشترك للنتائج في ضوء الأهداف التي اتفق عليها من قبل هذا بالإضافة إلى اعتماد هذه الطريقة على مدى النقد في تحديد الأهداف

7-طريقة قوائم المراجعة: وتعني اختيار البديل المناسب من بين عدة بدائل، وهذه تصف نواحي السلوك المختلفة للموظف ويمكن تمثيل هذا الأسلوب بنموذج الامتحانات الموضوعية، متعددة الأجوبة والتي يتمثل دور المقيم فيه دور الشخص الذي يجب على هذه الأسئلة ويختار أفضل إجابة في رأيه، والجوانب المختلفة للسلوك الذي يجري تقييمها هي بمثابة الأسئلة في الامتحان وتعتبر من احدث الطرق المتبعة في تقييم الأداء، وبموجبها يتم إعداد قائمة تحتوي على عدد من الأسئلة تتعلق بسلوك الفرد في الأداء حيث يطلب من القائم بالتقييم وضع علامة أمام كل سؤال إما بنعم أو بلا حسب رايه الشخصي بالفرد وتقوم بعدها إدارة الموارد البشرية بإعداد قيم لكل سؤال وتكون هذه القيم سرية لا يعلم بها المقيم نفسه، خوفا من احتمال التحيز¹.

المطلب الخامس: علاقة الأمن الصناعي بالأداء الوظيفي.

تحتل اليوم عملية الرعاية الصحية والسعي لحماية صحة العمال وسلامتهم البدنية والعقلية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر وفي العالم، لأنها تعتبر من بين حقوق الإنسان، وتضم الغالبية من المنظمات هيئات داخلية تسمى بلجان الوقاية الصحية والأمن للمؤسسة، وهي تعتبر هيئات داخلية والتي تلعب دورا هاما في التوعية والوقاية من الأخطار والحفاظ على السلامة المهنية (التي تصيب العمال في أماكن العمل، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى، وهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في المجال من جهة أخرى، وهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن مثل: مصلحة الوقاية الصحية والأمن، مفتشية العمل، جهاز طب العمل، لجان المشاركة ومندوبي المستخدمين، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن.

وخلال مؤتمر جمع مختصين في مجال السلامة والصحة المهنية بدبي، اعتبر الدكتور رتاب، رئيس قطاع الأبحاث الاقتصادية والتنمية المستدامة في غرفة دبي أن الصحة والسلامة في مكان العمل لا تعني فقط الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للموظفين، ل تعني خلق ورعاية مناخ صحي يجعل بيئة ومناخ العمل أكثر إيجابية، الأمر

¹ -نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون(الجزائر)، 2010، ص 355 .

الذي يؤدي إلى التقليل من ضغوطات العمل ويجعل الأفراد العاملين يخرجون أفضل ما يملكون من قدرات وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى زيادة المردودية والإنتاجية.¹

وفي مؤتمر جمع خبراء في الملتقى العلمي الثالث للسلامة للعاملين في مجال السلامة الصحية والمهنية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة السعودية، أين ركز الدكتور يوسف سويف من قسم الهندسة الكهربائية في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة تبسة بالجزائر، أن على المؤسسات التعليمية والجامعات كغيرها من المؤسسات الصناعية والإنتاجية أن تولي السلامة المهنية والصحية اهتماما بالغاً انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة، ويعتبر الباحث موضوع الأمن المهني من المواضيع الجديرة بالاهتمام لارتباطها بحياته المهنية حيث تعتبر الوارد البشرية العامل الأساسي في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية، لذلك وجب توفير بيئة وظروف عمل آمنة وملائمة للعمل، بغية ضمان صحة وسلامة الأفراد العاملين ونظراً لانعكاساتها الإيجابية على العملية التعليمية، واستعرض الباحث ورقته دور الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في البيئة التعليمية وتطوير آليات عمل فعالة ومجدية في مجالات الصحة والسلامة المهنية، ويهدف الباحث في ورقته غرس ثقافة السلامة المهنية والتنبيه إلى الانعكاسات السلبية للمخاطر المهنية على أداء العاملين.²

إذن لا بد من توعية وتحسيس العامل أنه عنصر أساسي ومهم في العملية الإدارية والمساهمة ولو بالقليل في تطوير مؤسسته، وهو مطالب أيضاً بالارتقاء بأعماله ومسؤولياته، كما أنه من الضروري إشراكه في صياغة القرارات ذات الصلة بشؤون العمل من حيث تحسين الأداء وإجراءاته، وبرامج التطوير الأخرى، وكذلك الاهتمام يشمل أيضاً تحديد احتياجات العالم لتطوير قدراته ومعارفه وفرص الترقى وتحمل المسؤولية، إلى غير ذلك من الحوافز الأخرى المتاحة، وجميعها تسهم في رفع معدلات الانتماء الوظيفي للمنظمة وتطوير الأداة وتحسينه بصورة مستمرة، وأيضاً العمل على تحسين بيئة وظروف العمل من كل الجوانب الأمنية، السلامة المهنية، ظروف العمل المادية والمعنوية، وتقوية الروابط والعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين كل أفراد المنظمة، مما ينعكس إيجاباً على زيادة مستوى الرضا الوظيفي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي وزيادة مستويات الأداء والإنتاجية.³

¹ -سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية في المؤسسة ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد11 جانفي 2014، ص80

² -بلالي منير، أثر تحسين بيئة العمل الآمنة والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية، مجلة العلوم التجارية ، العدد 20، المدرسة العليا للري، بليدة، بدو سنة النشر، ص77.

³ - بلالي منير، مرجع سابق، ص78.

خلاصة الفصل الأول:

في هذا الفصل تم التعرف على ماهية الأمن الصناعي وماهية الأداء الوظيفي، اللذان يلعبان دورا استراتيجيا في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية لتجنب وخفض حوادث العمل من خلال نشر قيم ايجابية بين العمال وتوعيتهم بالمخاطر المهنية وتدريبهم على كيفية التعامل معها تشجيعا للحفاظ على سلامتهم وصيانة معدات الإنتاج، لذلك يجب تلقى اهتماما واسعا من قبل إدارة المؤسسة وهذا ما يتطلب وجود إدارة فعالة للأداء من خلال نشرها وترسيخها لما لها دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي الذي هو محصلة النتائج والمخرجات التي يحققها العامل وهذا ببذله جهد أثناء قيامه بالمهام والواجبات الموكلة إليه.

وبشكل آخر يمكن القول أن غاية الأمن الصناعي في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور (الوقاية خير من العلاج)، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم وتلقينهم التربية الوقائية لمواجهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

الفصل الثاني:

الدراسة التطبيقية للأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي بشركة

سوناراس **SONERAS** بالمنطقة الصناعية غرداية

تمهيد:

بعدما تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة التي تمحورت حول الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي سوف نحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري من خلال القيام بدراسة ميدانية بشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية، مبرزين مدى توافر مختلف الجوانب المتعلقة بالأمن الصناعي ومعرفة دورها في الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمه، طرق جميع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة، وتحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، ولدراسة أعمق لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين:

المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها.

في هذا المبحث سيتم عرض استعراض تقديم مجتمع الدراسة من خلال بيانات عن شركة soneras سوناراس بالمنطقة الصناعية غرداية، والطريقة المعتمدة والأدوات المستخدمة في الدراسة التطبيقية مع عرض لمتغيرات الدراسة حيث قسمت هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، ففي المطلب الأول تطرقت إلى عموميات حول شركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية، أما في المطلب الثاني تطرقت فيه إلى الأدوات الكمية والوصفية المستخدمة في الدراسة، والمطلب الثالث مدخل وصفي لعينة الدراسة.

المطلب الأول: عموميات حول شركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية.

في هذا المطلب سنتطرق إلى نبذة تاريخية عن شركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية وهيكلها التنظيمي.

أولاً: نبذة تاريخية عن الشركة.

تأسست مجموعة أولاد الحاج قويدر خلال سنوات 1950 إلى 1960 وعلى رأس الشركة المتخصصة في نقل البضائع والوقود في الجنوب الكبير الجزائري بأسطول يتكون حصرياً من برليت المصنعة في مصنع روية. تطوير المعرفة في مجال الميكانيك عمد إلى تكوين تقنيون في برليت فرنسية وإدراك للأهمية شاحنات التبريد في مناطق شديدة الحرارة قرر رئيسها انشاء شركة سوناراس soneras من أجل تصنيع مبردات السيارات بتاريخ 1969/07/01 مع تطوير خبرتها في مجال صناعة الغلايات للإنشاءات المعدنية وإتقانها لسوق قطع الغيار للسيارات في سنة 1987، من خلال هذه الورشات تم انشاء فرع في عام 1992 كالمرحلة توسعية للنشاط . توفي مؤسس الشركة عام 2010 وترك وراءه مجموعة من الجيلين: نجله مصطفى الذي التحق به 1978 وحفيده مهدي اللذان يساهمان في تطوير المجموعة.

شركة soneras الجديدة للمبرد الصحراوي الكائنة بالمنطقة الصناعية قارة الطعام بنورة ولاية غرداية نشأت في 01 جوان 1970، نوعية نشاطها صناعة مبردات السيارات والشاحنات، الهيكل المعتمد sarl شركة ذات مسؤولية محدودة، وعدد عمالها 72 عاملاً.

ثانياً: الهيكل التنظيمي لشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية.

نوضح الهيكل التنظيمي لشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية في الشكل الآتي:

المصدر: رئيس قسم الموارد البشرية لسنة 2022.

الادارة العامة اولاد قويدري

HSE : bichi hamid

Mqs : ben masoud yacine

مراقبة التسيير: أولاد ابراهيم مُحمَّد

MGX : zerbani taher

الاعلام الآلي: بوشلفة عبد الحميد

MAGAZIN PDR :
bahavou redouane

الانتاج: BELMHEL
BELACEL

المشتريات والمبيعات:
بحيو مصطفى

الصيانة: زغباش يزيد

الموارد البشرية: مصطفى
علم

مالية ومحاسبة: أولاد سعيد
أحمد

المشتريات من الداخل:
بوشلفة أحمد

المشتريات من الخارج:
بوزريعة سليمان

Magasin MB :
thabet mohamed

ORDONNANCE
NT : bouamer youcef

Magasin PF : thabet
lakhdar

مكتب الدراسات: سونة عبد الوهاب

METHODES: saiti
neserine

MAGASIN PSF:
bouhamida med

شبكة التوزيع: وينتن حاج
ابراهيم

مخزن وهران

مخزن الجزائر

مهندس الصيانة: خن
لخضر

ATELIER
USINAGE: lbsis
mohamed

Atelier Faisceaux :
Mehiri hakim

Atelier Chaudronnerie :
yaagoub djalloul

ATELIER FABRICATION
EMBALLAGE: mazouz
imrane

الشكل (01): يمثل الهيكل التنظيمي لشركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية

المطلب الثاني: طرق وأدوات الدراسة.

سنتطرق في هذا المطلب إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة وعينتها، والمراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضا عرض مجريات التحكيم وطرق التحقق من الصدق والثبات.

أولا: منهجية الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى بحث الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، وقد طبقت هذه الدراسة على شركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية، ولبلوغ هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي لعرض الخلفية النظرية للموضوع، أما في الجانب الميداني من الدراسة فقد تم الاعتماد فيه على أسلوب دراسة الحالة وهذا من خلال تصميم الاستبيان، وقد تم توزيع استبيانات في شكلها النهائي بغرض جمع بيانات تفيد في حل إشكالية البحث، حيث تم تجميعها ومن ثم تفرغها، وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Science)، والاستعانة أيضا ببرنامج Excel، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة.

ثانيا: مجتمع الدراسة وعينتها.

يتكون مجتمع الدراسة من مختلف العمال بشركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية الذين لهم علاقة بموضوع الدراسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت 65 مفردة.

ثالثا: أداة الدراسة.

من خلال طبيعة الدراسة وطبيعة البيانات والمعلومات المراد الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة فقد انصب على الاهتمام على:

1-الاستبيان: حيث تمثل الأداة الدراسية التي تم الاعتماد عليها بحيث تم تصميمه بغرض جمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وقد تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة وتم عرضه على عدد من

الأساتذة المختصين لتحكيمة، وبعد تعديله تم توزيع 70 استبيان على أفراد عينة الدراسة، وذلك خلال شهر 13 ماي 2022، إذ تم استرجاع 65 استبيان.

- يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة علاقة الأمن الصناعي بالأداء الوظيفي للعاملين في شركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية، فقد تم إعداد الاستبيان انطلاقاً من الأسئلة والفرضيات المطروحة في بعض الاستبيانات التي تتمحور حول نفس متغيرات الدراسة والتي تم الاستئناس بها في عملية تصميمه، حيث مر تصميم الاستبيان قبل الشروع في عملية توزيعه بالمراحل التالية:

أ- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استناداً على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة.

ب- عرض الاستبيان على المشرف ومجموعة من المحكمين من أجل تقييم مدى ملائمة لجمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاتهم.

ج- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة من المشرف.

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية نحت فيها الموظفين على التعاون والصدق في الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى:

أ- يحتوي على البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة ويتكون من خمس فقرات تخص: "الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة"، قصد التعرف على خصوصيات الباحثين.

ب- يوضح متغيرات الدراسة إذ تقسيمه إلى محورين:

المحور الأول: يوضح أبعاد المتغير المستقل: الأمن الصناعي، التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون من

(21) فقرة، إذ يحتوي (4) أبعاد، وكل بعد يحتوي على مجموعة من الفقرات: (5) فقرات الظروف الفيزيائية

للعمل، و(6) فقرات متعلقة بالرقابة والإشراف الإداري، و(4) فقرات تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية، و(6) فقرات محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.

المحور الثاني: يوضح أبعاد المتغير التابع: الأداء الوظيفي التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون من (14) فقرة.

بالإضافة إلى بعض الأدوات التدعيمية التي تم الاعتماد عليها للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة تمثل فيما يلي:

2- المقابلة الشخصية والملاحظة: وذلك من خلال مقابلة شخصية لمدير الشركة وبعض المسؤولين بها بغرض إعطاء توضيحات ومعلومات تساعدنا في دراستنا وشرح توضيح مضمون الاستبيان للعينة، ومن خلال الزيارات الميدانية للشركة محل الدراسة، وسماح مسؤوليها لنا بالتنقل والاستفسار، سمحت لنا الفرصة بأخذ ملاحظات مهمة حول ظروف وبيئة العمل ، مما سيساعد لاحقاً في تفسير النتائج والتعليق عليها.

3- وثائق الدراسة: تم الاعتماد على الوثائق الخاصة بالشركة والتي وفرت لنا بعض المعطيات والبيانات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي للشركة بمختلف مصالحها المقدمة، وبعض معلومات حول طبيعة نشاط الشركة ووظائفها.

رابعاً: متغيرات الدراسة.

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): متغيرات الدراسة.

الاسم	المتغيرات
الأمن الصناعي	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبة.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

قد أجريت معالجة البيانات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، فقد قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور وأبعاد الدراسة.

2- التكرارات والنسب المئوية: ذلك لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

4- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان المعامل قريب من $(+1)$ فإن الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسى)، وكلما قرب من (0) يضعف إلى أن ينعدم.

5- اختبار كولومجروف - سمرنوف (1- Sample K-S): لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

6- الاختبار الإحصائي Anova لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على متغيرات الدراسة.

7- اختبار t_test: لاختبار العينات المستقلة لمعرفة أثر المتغير المستقل حول متغيرات الدراسة.

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي (Likert) حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالبا من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها، حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي، وذلك للاستفادة منه عند تحليل النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): مقياس ليكارت الخماسي.

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
النقاط	5	4	3	2	1
الدرجة	5-4.2	4.19-3.4	3.39-2.60	2.59-1.80	1-1.79

المصدر: من إعداد الطالبة.

واستنادا إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات

حسب مستوى الأهمية وذلك النحو التالي:

الجدول رقم (03): مقياس التحليل.

مرتفع	متوسط	منخفض
3.67 فأكثر	3.66-2.34	2.33-1

المصدر: من إعداد الطالبة.

حيث تم اعتماد هذا المقياس على أساس: طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) / عدد المستويات.

$$1.33 = 3/4 = 3/(1-5), \text{ حيث أن عدد المستويات } 3.$$

وبناء عليه فإن كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من 3.67 فيكون مستوى مرتفعا (ويعني موافقة

عالية لأفراد العينة على العبارة)، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 2.34 - 3.66 فيكون المستوى

متوسطا، وإذا كان المتوسط الحسابي من 1 - أقل من 2.33 فيكون المستوى منخفض.

سادسا: صدق وثبات الاستبيان.

وللتأكد من مدى صدق وصلاحيّة استمارة الاستبيان وكأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية، التي تم

اختيارها ثم عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم (03) من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف مسيلة (انظر ملحق رقم 03)، وقد استجيب لآراء السادة المحكمين

وتعديل ما يجب تعديله في ضوء مقترحاتهم.

- ثبات أداة الدراسة: يقصد به أنه عند إعادة توزيع الاستبيان مرة ثانية على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها فنحصل على نفس النتائج السابقة، وقد تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للتأكد من الثبات الكلي للاستبيان ودرجة الاتساق الداخلي بين فقراته.

أ- اختبار الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: باستخدام معامل ألفا كرونباخ، لقياس مدى ثبات محاور الاستبيان والاتساق الداخلي لفقراته في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملات الثبات لمعدل كل بعد من محور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات

الاستبيان.

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
بعد الظروف الفيزيكية للعمل	5	0.609
بعد الرقابة والإشراف الإداري	6	0.855
بعد تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية	4	0.725
بعد محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل	6	0.792
محور الأمن الصناعي	21	0.874
محور الأداء الوظيفي	14	0.928
جميع الفقرات	35	0.932

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ معامل الثبات العام للاستبيان عالي حيث بلغ المعدل العام للفقرات (0.932) كما تراوحت معاملات الثبات للأبعاد بين (0.609-0.928) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول العام لمعامل الثبات وهذا يدل على أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

ب- قياس الصدق البنائي للمجالات:

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط بين كل بعد مع المعدل الكلي للمحور (جميع فقرات الاستبيان).

عنوان البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد الظروف الفيزيائية للعمل	0.620**	0.000
بعد الرقابة والإشراف الإداري	0.700**	0.000
بعد تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية	0.688**	0.000
بعد محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل	0.698**	0.001
محور الأمن الصناعي	0.906**	0.000
محور الأداء الوظيفي	0.898**	0.000

نتائج الفقرات

** الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يوضح الجدول السابق معاملات الارتباط المبنية للدالة عند مستوى المعنوي (0.05)، حيث نلاحظ أن معاملات الارتباط مرتفعة بالنسبة لكل محور، إذ أن معامل الارتباط بين المحور الأول "الأمن الصناعي" والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.906)، أما معامل الارتباط بين المحور الثاني "الأداء الوظيفي" والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.898)، وهذا ما يدل على تجانس الاستبيان.

ج- توزيع البيانات: تم إجراء اختبار كولموجروف-سمنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث قمنا بتحديد الفرضية الصفرية والفرضية البديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة H1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار كومولجروف _ سمرنوف في توزيع البيانات.

عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
عبارات محور الأمن الصناعي	21	0.649
عبارات محور الأداء الوظيفي	14	0.702

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة Z للمحور الأول "الأمن الصناعي" تساوي (0.649) وأن مستوى الدلالة يساوي (0.794) أي أنها غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح قيمة Z للمحور الثاني "الأداء الوظيفي" تساوي (0.702)، وأن مستوى الدلالة (0.707)، فقيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناء عليه نقبل الفرضية الصفرية H0، ونرفض الفرضية البديلة H1، حيث يتجه تحليلنا نحو الطرق العلمية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.

في هذا المبحث عرض مختلف المعالجات المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات، ويتم

عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ببرنامج SPSS، ثم تحليلها ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة.

في هذا المطلب سأطرق إلى النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة وتوزيعها.

1- توزيع أفراد العينة تبعا للجنس: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

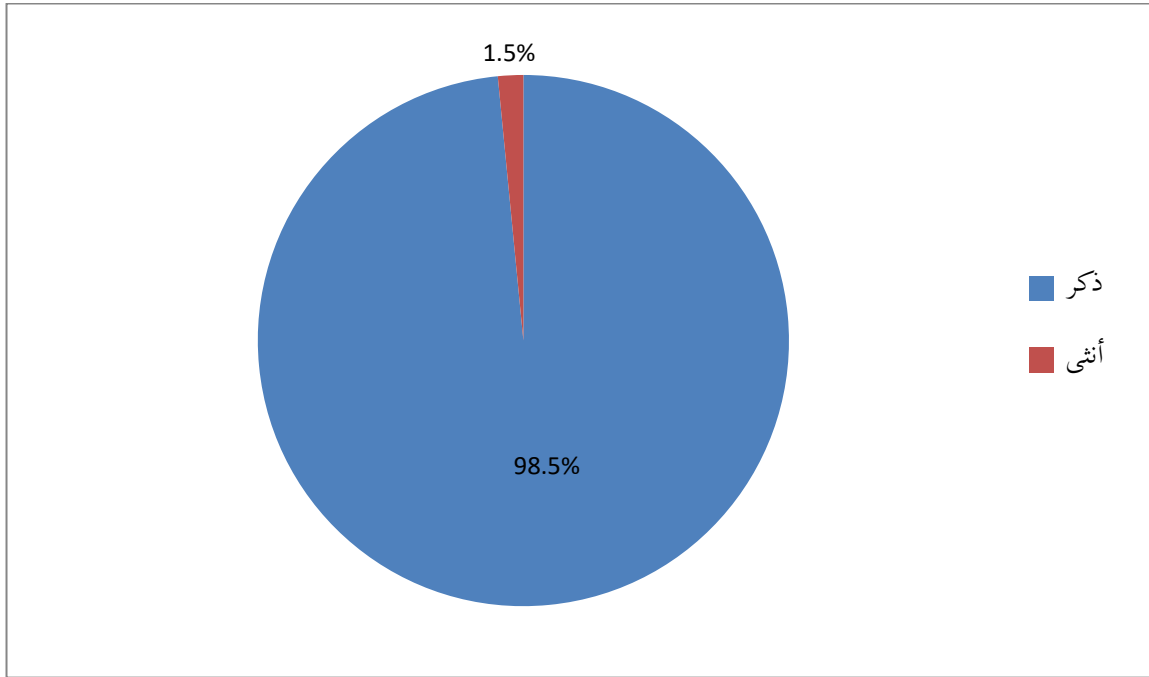
الجدول رقم (07): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	64	98.5%
أنثى	01	1.5%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة ذكورا بنسبة 98.5%، وبالمقابل نجد نسبة الإناث 1.5%.

الشكل رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق بالاستعانة ببرنامج Excel.

2- توزيع أفراد العينة تبعا للسن: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

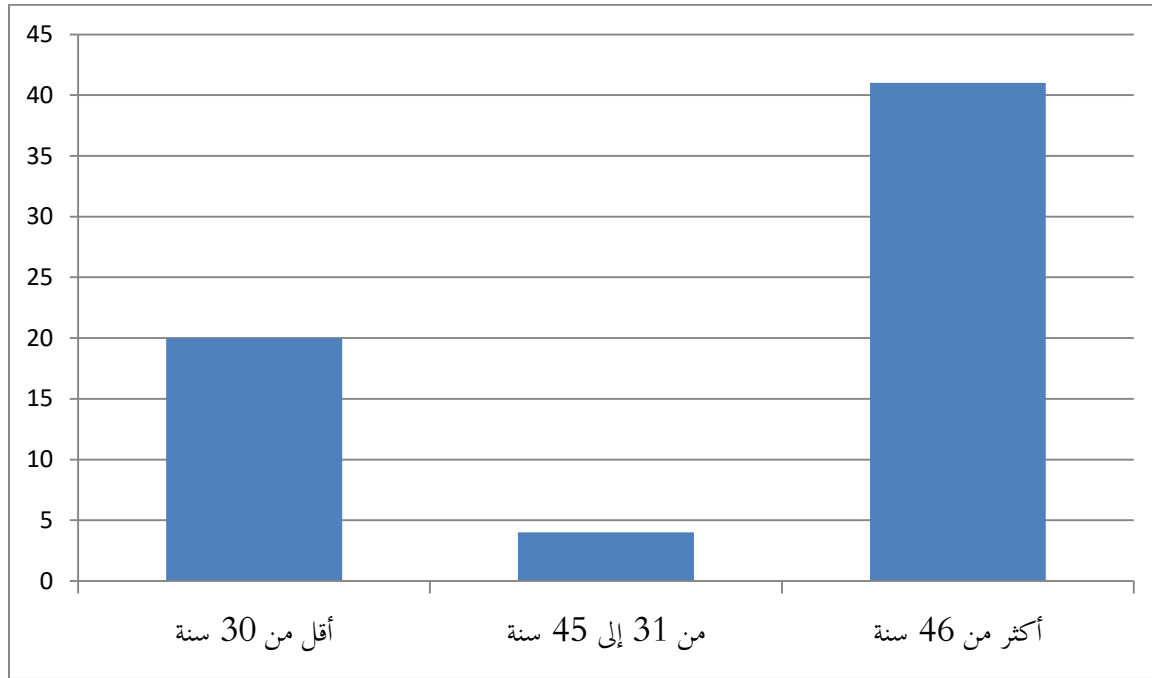
السن	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	20	30.8%
من 31 إلى 45 سنة	04	6.2%
أكثر من 46 سنة	41	63.1%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 63.1% عمرهم أكثر من 41 سنة، بينما نجد نسبة الذين

عمرهم أقل من 30 سنة 30.8%، أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 31-45 قدرت بـ 6.2%.

الشكل رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق بالاستعانة ببرنامج Excel.

3- توزيع أفراد العينة تبعا للمؤهل العلمي: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ابتدائي	0	0%
متوسط	1	1.5%
ثانوي	39	60%
جامعي	25	38.5%
المجموع	65	100%

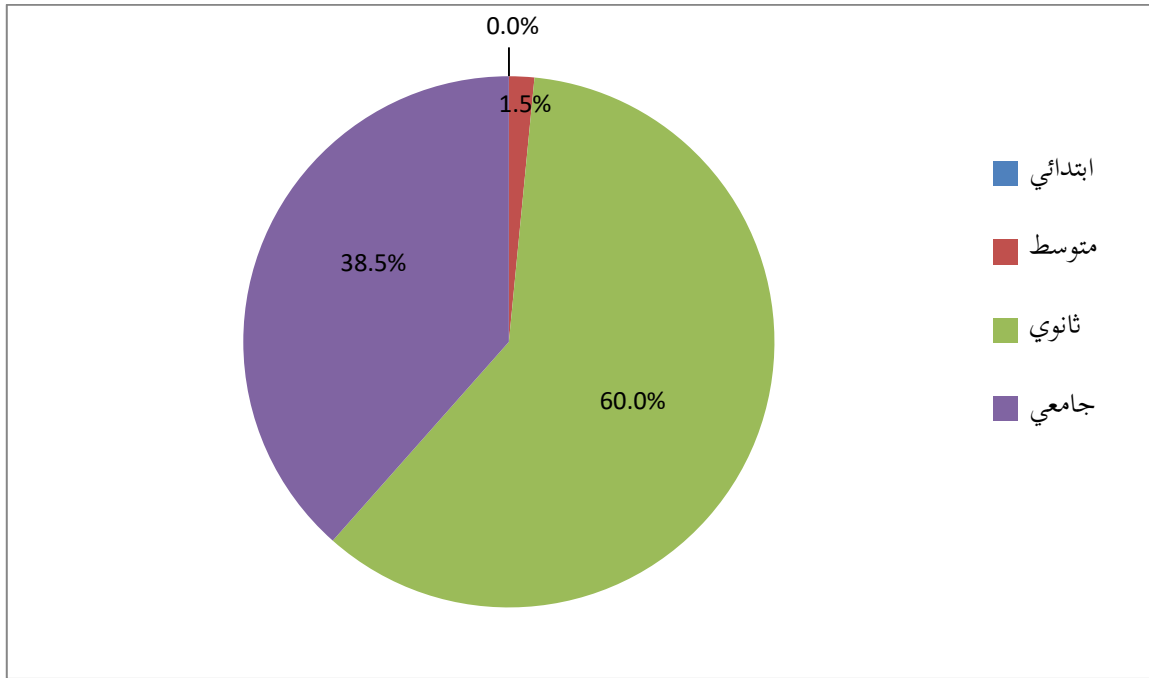
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة لديهم مؤهل ثانوي بنسبة 60%، ونجد نسبة

38.5% لديهم مؤهل جامعي، في حين نجد الذين لديهم مؤهل متوسط قدرت نسبتهم ب 1.5%، بينما لم

يكن هنالك أي فرد من عينة الدراسة لديه مستوى ابتدائي.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق بالاستعانة ببرنامج Excel.

3- توزيع أفراد العينة تبعا للوظيفة: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

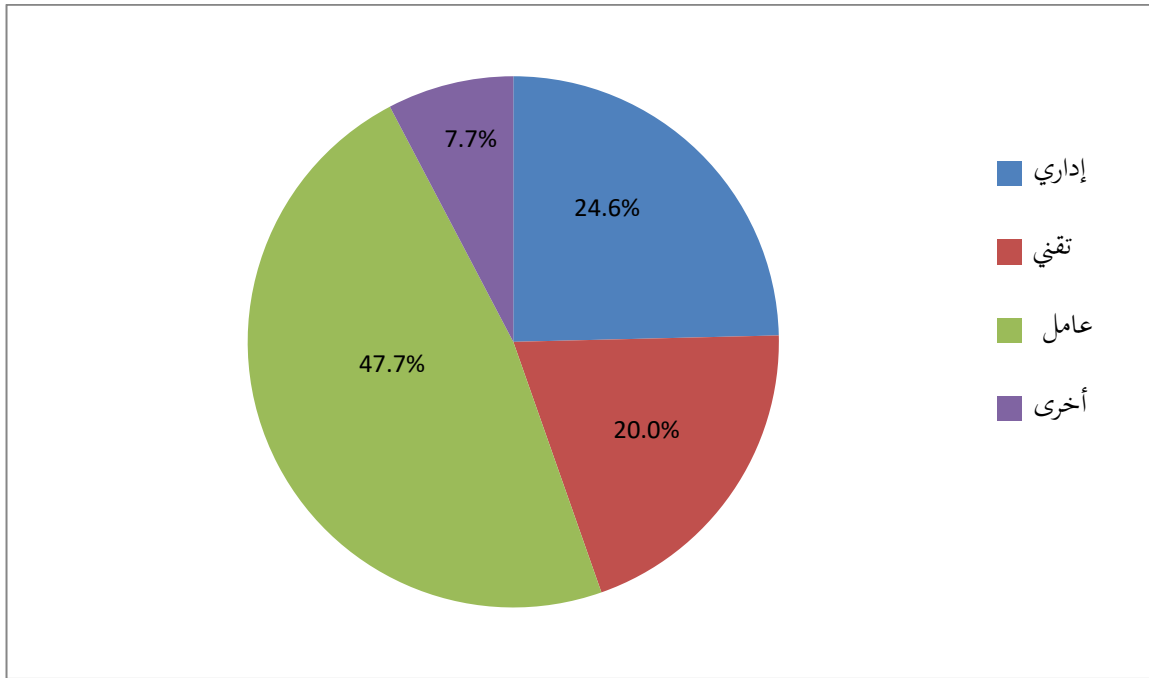
الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

الوظيفة	التكرار	النسبة %
إداري	16	24.6%
تقني	13	20%
عامل	31	47.7%
أخرى	05	7.7%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة 47.7% من أفراد العينة لديهم مركز وظيفي برتبة عامل، بينما نجد نسبة الأفراد الإداريون 24.6%، ونسبة الأفراد التقنيون 20%، وكذلك نسبة 7.7% للأفراد الذين لديهم وظائف أخرى.

الشكل رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق بالاستعانة ببرنامج Excel.

4- توزيع أفراد العينة تبعا لسنوات الخبرة: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	19	29.2%
من 6 إلى 10 سنوات	05	7.7%
من 11 إلى 20 سنة	04	6.2%
من 21 إلى 30 سنة	35	53.8%
من 31 سنة فما أكثر	20	3.1%
المجموع	65	100%

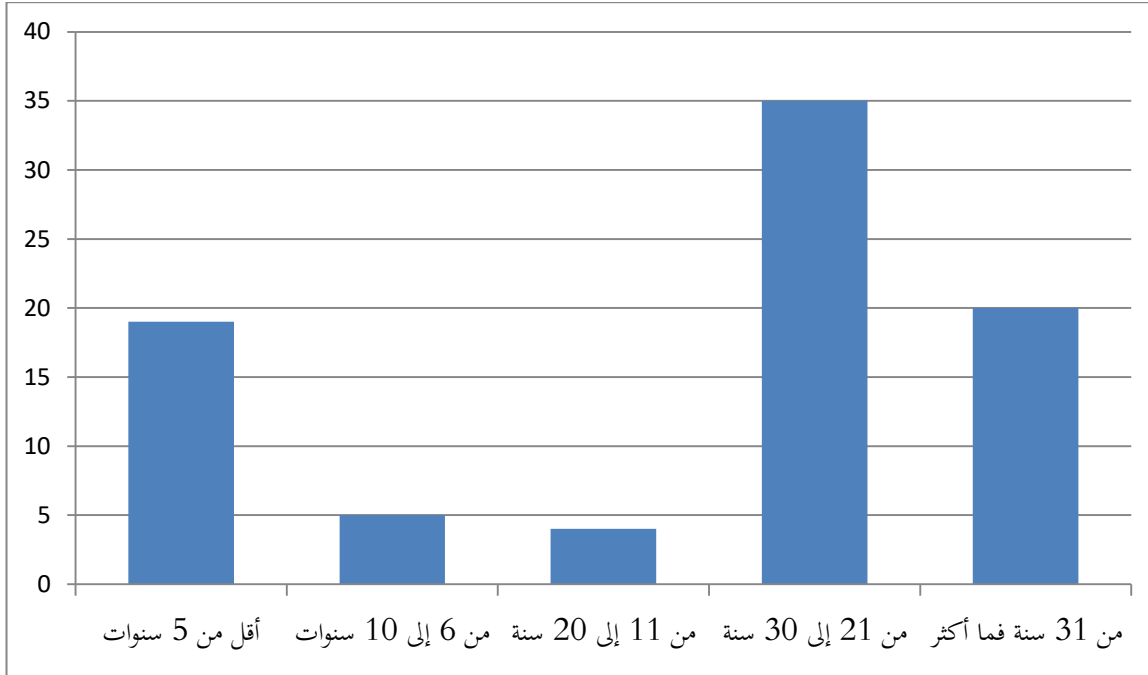
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 53.8% لديهم خبرة من 21 إلى 30 سنة، بينما نجد نسبة

الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات 29.2%، في حين نجد نسبة الذين لديهم خبرة من 6 إلى 10 سنوات

7.7%، ونسبة 6.2% للذين لديهم خبرة من 11 إلى 20 سنة، أما نسبة الذين لديهم خبرة أكثر من 31 سنة قدرت بـ 3.1%.

الشكل رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق بالاستعانة ببرنامج Excel.

من خلال ما سبق من نتائج تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة يتضح لنا وجود مؤشر إيجابي في أن عينة الدراسة متنوعة من حيث الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، مما يساهم في الحصول على أجوبة متنوعة لأسئلة الدراسة.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة.

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج استخدام بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري في تحليل إجابات وآراء الأفراد حول ما جاء من فقرات في الاستبيان، حيث سنتناول في البداية مستوى الأمن الصناعي من خلال الإجابات الخاصة بأفراد العينة، ثم تحليل إجاباتهم المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي.

أولاً: تحليل عبارات المحور الاول المتعلق بالأمن الصناعي ونتائجها.

1-تحليل عبارات المحور الاول المتعلق بالامن الصناعي.

أ-البعد الأول: الظروف الفيزيائية للعمل.

للتعرف على مستوى الظروف الفيزيائية للعمل بها في كافة المستويات والتي تلعب دورا في زيادة تحقيق الأداء

الوظيفي للشركة، تم اقتراح (5) فقرات لتقيس هذا الجانب كما يلي:

جدول رقم (12): يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "الظروف الفيزيائية للعمل" مرتبة حسب الأهمية.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	نظام التهوية في بيئة العمل يسمح بالعمل.	4.17	0.69	مرتفعة	1
02	الإضاءة مناسبة للعمل الذي تقوم به.	4.11	0.79	مرتفعة	3
03	توجد فترات استراحة كافية بالنسبة للجهد الذي تقوم به.	3.51	0.88	متوسطة	5
04	بيئة العمل خالية من الضوضاء والأصوات المرتفعة.	3.55	0.86	متوسطة	4
05	يتعرض العامل للغازات السامة والأبخرة أثناء العمل.	4.15	0.75	مرتفعة	2
المعدل العام		3.89	0.50	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعد " الظروف

الفيزيائية للعمل" بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (01): "نظام التهوية في بيئة العمل

يسمح بالعمل"، فقد جاء متوسطها الحسابي (4.17)، وانحراف معياري (0.69)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة

رقم (05): "يتعرض العامل للغازات السامة والأبخرة أثناء العمل"، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر

ب(4.15)، وانحراف معياري (0.75)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (02): "الإضاءة مناسبة للعمل الذي تقوم

به"، فقد جاء متوسطها الحسابي (4.11)، وانحرافها المعياري (0.79)، بينما في المرتبة الرابعة فقد جاء الفقرة

رقم (04): "بيئة العمل خالية من الضوضاء والأصوات المرتفعة"، بمتوسط حسابي (3.55)، وبانحراف معياري

(0.86)، وجاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (03): "توجد فترات استراحة كافية

بالنسبة للجهد الذي تقوم به."، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.51)، وانحراف معياري يقدر ب(0.88)، وهذه النتائج تؤكد أن من وجهة نظر أفراد العينة أن نسب الظروف الفيزيائية للعمل بها قد جاء مرتفع ب (3.89) وانحراف معياري (0.50).

ب- البعد الثاني: الرقابة والإشراف الإداري.

للتعرف على مستوى الرقابة والإشراف الإداري بها في كافة المستويات والتي تلعب دورا في زيادة تحقيق الأداء الوظيفي للشركة، تم اقتراح (6) فقرات لنقيس هذا الجانب كما يلي:

جدول رقم (13): يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "الرقابة والإشراف الإداري" مرتبة حسب الأهمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	يتم التحقيق في كل حوادث العمل وتسجيلها.	3.57	0.93	متوسطة	5
02	يتم تطبيق إجراءات التخزين الآمنة.	3.71	0.93	مرتفعة	3
03	توفر المؤسسة ممرض أو مسعف.	3.72	0.91	مرتفعة	2
04	يتم القيام بحملات تفتيشية دورية لمراقبة إجراءات الوقاية.	3.57	0.96	متوسطة	5
05	توفر المؤسسة برنامج للمراقبة الطبية بصفة دورية للعاملين.	3.75	0.77	مرتفعة	1
06	يتم اختيار العمال عند توظيفهم بناء على شهادة طبية وشهادة خبرة مهنية.	3.68	1.01	مرتفعة	4
المعدل العام		3.66	0.70	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يظهر الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ببعد "الرقابة والإشراف الإداري"، حيث ساهمت الفقرة رقم (05): "توفر المؤسسة برنامج للمراقبة الطبية بصفة دورية للعاملين"، في إغناء هذا البعد حيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.75)، وانحراف معياري (0.77)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (03): "توفر المؤسسة ممرض أو مسعف"، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب (3.72)، وانحراف معياري (0.91)، تليها في المرتبة الثالثة

الفقرة رقم (02): "يتم تطبيق إجراءات التخزين الآمنة"، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.71)، وانحرافها المعياري (0.93)، بينما في المرتبة الرابعة فقد جاء الفقرة رقم (06): "يتم اختيار العمال عند توظيفهم بناء على شهادة طبية وشهادة خبرة مهنية"، بلغ متوسطها الحسابي (3.68)، وانحراف معياري قدر ب (1.01)، وجاءت في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (01): "يتم التحقيق في كل حوادث العمل وتسجيلها." بمتوسط حسابي يقدر ب(3.57)، وانحراف معياري يقدر ب(0.93)، تليها في نفس المرتبة من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (04): "يتم القيام بحملات تفتيشية دورية لمراقبة إجراءات الوقاية"، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.57)، وانحراف معياري يقدر ب(0.96)، وهذه النتائج تؤكد أن من وجهة نظر أفراد العينة أن نسب الرقابة والإشراف الإداري بها قد جاء متوسط ب(3.66) وانحراف معياري (0.70).

ج- البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

للتعرف على مستوى تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية بها في كافة المستويات والتي تلعب دورا في زيادة تحقيق الأداء الوظيفي للشركة، تم اقتراح (4) فقرات لنقيس هذا الجانب كما يلي:

جدول رقم (14): يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد "تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية." مرتبة حسب الأهمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	يتم تدريب العامل على المخاطر التي يمكن مواجهتها.	4.18	0.63	مرتفعة	1
02	يتم تدريب العمال على الأسس السلمية لأداء مهمته.	3.92	0.90	مرتفعة	2
03	يتم تدريب العامل على استخدام مهمات الوقاية الشخصية.	3.66	0.88	متوسطة	4
04	تساهم ثقافة الأمن والسلامة في تحسين مستوى أداء العمل.	3.86	0.76	مرتفعة	3
المعدل العام		3.90	0.59	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعد "تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية" بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (01): "يتم تدريب العامل على المخاطر التي يمكن مواجهتها"، فقد جاء متوسطها الحسابي (4.18)، وانحراف

معياري (0.63)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (02): "يتم تدريب العمال على الأسس السلمية لأداء مهمته"، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب (3.92)، وانحراف معياري (0.90)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (04): "تساهم ثقافة الأمن والسلامة في تحسين مستوى أداء العمل"، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.86)، وانحرافها المعياري (0.76)، تليها في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (03): "يتم تدريب العامل على استخدام مهمات الوقاية الشخصية وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب (3.66)، وانحراف معياري (0.88)، وهذه النتائج تؤكد أن من وجهة نظر أفراد العينة أن نسب تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية بها قد جاء مرتفع بمتوسط (3.90) وانحراف معياري (0.59).

د- البعد الرابع: محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.

للتعرف على مستوى محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل بما في كافة المستويات والتي تلعب دورا في زيادة تحقيق الأداء الوظيفي للشركة، تم اقتراح (6) فقرات لنقيس هذا الجانب كما يلي:

جدول رقم (15): يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات بعد " محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل." مرتبة

حسب الأهمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	كل الأرضيات والممرات والسلالم نظيفة وخالية من العوائق لمنع التزاحم والاصطدام.	3.37	0.85	متوسطة	2
02	توجد أبواب متسعة ومخارج للطوارئ في المؤسسة.	3.34	1.00	متوسطة	3
03	توجد صناديق الإسعافات الأولية بوفرة.	3.09	0.96	متوسطة	6
04	يوجد قاطع كهرباء.	3.14	1.11	متوسطة	5
05	تشعر بالأمان داخل المؤسسة.	3.66	0.85	متوسطة	1
06	يوجد نشرات خاصة باستعمال أدوات ووسائل الأمن.	3.31	0.91	متوسطة	4
المعدل العام		3.31	0.67	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يظهر الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة بـ "محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل"، حيث ساهمت الفقرة رقم (05): "تشعر بالأمان داخل المؤسسة."، في إغناء هذا البعد حيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.66)، وانحراف معياري (0.85)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (01): "كل الأرضيات والممرات والسلام نظيفة وخالية من العوائق لمنع التزاحم والاصطدام."، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.37)، وانحراف معياري (0.85)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (02): "توجد أبواب متسعة ومخارج للطوارئ في المؤسسة."، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.34)، وانحرافها المعياري (1.00)، بينما في المرتبة الرابعة فقد جاء الفقرة رقم (06): "يوجد نشرات خاصة باستعمال أدوات ووسائل الأمن."، بلغ متوسطها الحسابي (3.31)، وانحراف معياري قدر بـ (0.91)، في حين المرتبة الخامسة الفقرة رقم (04): "يوجد قاطع كهرباء."، بلغ متوسطها الحسابي (3.14)، وانحراف معياري قدر بـ (1.11)، وجاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (03): "توجد صناديق الإسعافات الأولية بوفرة."، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.09)، وانحراف معياري يقدر بـ (0.96)، وهذه النتائج تؤكد أن من وجهة نظر أفراد العينة أن نسب محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل بما قد جاء متوسط بـ (3.31) وانحراف معياري (0.67).

2- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول محور الأمن الصناعي:

قصد التعرف على مستوى الأمن الصناعي من خلال إجابات أفراد العينة بالشركة محل الدراسة، فقد تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ 4 أبعاد (الظروف الفيزيائية للعمل - الرقابة والإشراف الإداري - تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية - محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل) كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (16): يوضح تصورات أفراد العينة لمحور الأمن الصناعي مرتبة حسب الأهمية.

المرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	مرتفعة	0.50	3.89	الظروف الفيزيائية للعمل.
3	متوسطة	0.70	3.66	الرقابة والإشراف الإداري.
2	مرتفعة	0.59	3.90	تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
4	متوسطة	0.67	3.31	محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.
/	متوسطة	0.47	3.66	الأمن الصناعي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يبين الجدول أعلاه تصورات أفراد العينة محل الدراسة، قد أظهروا موافقة متوسطة حول ممارسات الأمن الصناعي المتمثلة أبعاده في: (الظروف الفيزيائية للعمل، الرقابة والإشراف الإداري، تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية، محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل)، وقد جاء المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور الأمن الصناعي ككل (3.66)، والانحراف المعياري (0.47)، إذ احتل المرتبة الأولى بعد "الظروف الفيزيائية للعمل" بمتوسط حسابي (3.89)، وانحراف معياري (0.52)، وهي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، يليه في المرتبة الثانية بعد "تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية" بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (0.59)، وفي المرتبة الثالثة بعد "الرقابة والإشراف الإداري" بمتوسط حسابي (3.66)، وانحراف معياري (0.70)، أما بعد "محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل" فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب (3.31)، وانحراف معياري (0.67)، وهذه النتائج تؤكد أن مستوى الأمن الصناعي بالشركة محل الدراسة متوسطا، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، من هنا نجد أن الشركة توفر الظروف الفيزيائية للعمال من إضاءة مناسبة ونظام تهوية، كما أن لها بيئة جيدة خالية من الضوضاء لكنها بحاجة إلى توفير وسائل لمنع تعرض العمال للغازات السامة والأبخرة أثناء العمل فهي تؤثر على صحة العامل الجسدية وقد تلحق به أمراض مزمنة كالربو وضيق التنفس، كما أنها بحاجة إلى تحسين مستوى محتويات التوعية الوقائية من

حوادث العمل بتوفير المعدات والوسائل وسبل الوقاية الشخصية من أجل منع الحوادث أو التقليل منها على الأقل كأدوات لحماية الوجه والنظارات، توفير مقاطع كهربائية وصناديق الإسعافات... إلخ.

ثانيا: نتائج تحليل وجهات النظر أفراد عينة الدراسة حول محور الأداء الوظيفي.

قصد التعرف على مستوى الأداء الوظيفي من خلال إجابات العاملين بشركة سوناراس soneras بالمنطقة

الصناعية غرداية في هذه الدراسة، تم اقتراح (14) فقرات لنقيس هذا الجانب كما يلي:

الجدول رقم (17): يوضح تصورات أفراد العينة لحوار " الأداء الوظيفي " مرتبة حسب الأهمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي في حينها دون تأخر.	3.54	0.95	متوسطة	1
02	أعمل بإتقان العمل المقدم لي.	3.29	0.96	متوسطة	5
03	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل.	3.35	0.85	متوسطة	2
04	لدي ميول وقدرات للتكيف مع الظروف الطارئة.	3.18	1.05	متوسطة	9
05	لدي استعداد لتحمل المسؤولية.	3.20	0.97	متوسطة	8
06	لدي المهارة في تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة.	3.20	0.92	متوسطة	8
07	أسمع من رئيسي دائما عبارات الشكر والتقدير.	3.14	0.98	متوسطة	10
08	أعرف استعمال إجراءات السلامة والأمان في مكان العمل.	3.34	1.06	متوسطة	3
09	أغيب بدون عذر مسبق.	3.22	1.00	متوسطة	7
10	أناقش المعلومات السرية للمؤسسة مع أشخاص خارج المؤسسة.	3.03	0.86	متوسطة	12
11	أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي.	3.23	0.93	متوسطة	6
12	لدي القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء.	3.11	0.92	متوسطة	11
13	أساعد في المراقبة على سلامة العمال في المؤسسة.	3.31	0.72	متوسطة	4
14	أقدم أفكار مبتكرة لتحسين العمل.	2.78	0.96	متوسطة	13
المعدل العام		3.20	0.68	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يبين الجدول أعلاه تصورات أفراد العينة المدروسة محل الدراسة، قد أظهروا موافقة متوسطة حول مستوى الأداء الوظيفي في الشركة، وقد جاء المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع فقرات الأداء (3.20)، والانحراف المعياري قدر بـ (0.68)، بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (01): "أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي في حينها دون تأخر"، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.54)، وانحراف معياري (0.95)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (03): "أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل"، وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.35)، وانحراف معياري (0.85)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (08): "أعرف استعمال إجراءات السلامة والأمان في مكان العمل"، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.34)، وانحرافها المعياري (1.06)، في حين المرتبة الرابعة الفقرة رقم (13): "أساعد في المراقبة على سلامة العمال في المؤسسة"، بلغ متوسطها الحسابي (3.31)، وانحراف معياري قدر بـ (0.72)، بينما نجد المرتبة الخامسة الفقرة رقم (02): "أعمل بإتقان العمل المقدم لي"، بلغ متوسطها الحسابي (3.29)، وانحراف معياري قدر بـ (0.96)، تليها المرتبة السادسة الفقرة رقم (11): "أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي"، بلغ متوسطها الحسابي (3.23)، وانحراف معياري قدر بـ (0.93)، واحتلت المرتبة السابعة الفقرة رقم (09): "أغيب بدون عذر مسبق"، بلغ متوسطها الحسابي (3.22)، وانحراف معياري قدر بـ (1.00)، تليها المرتبة الثامنة الفقرة رقم (05): "لدي استعداد لتحمل المسؤولية"، بلغ متوسطها الحسابي (3.20)، وانحراف معياري قدر بـ (0.97)، تليها في نفس المرتبة الفقرة رقم (06): "لدي المهارة في تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة"، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.20)، وانحرافها المعياري (0.92)، بينما نجد المرتبة التاسعة الفقرة رقم (04): "لدي ميول وقدرات للتكيف مع الظروف الطارئة"، بلغ متوسطها الحسابي (3.18)، وانحراف معياري قدر بـ (1.05)، تليها المرتبة العاشرة الفقرة رقم (07): "أسمع من رئيسي دائما عبارات الشكر والتقدير"، بلغ متوسطها الحسابي (3.14)، وانحراف معياري قدر بـ (0.98)، واحتلت المرتبة الحادي عشر الفقرة رقم (12): "لدي القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء"، بلغ متوسطها الحسابي (3.11)،

وبانحراف معياري قدر ب (0.92)، أما المرتبة الثاني عشر الفقرة رقم (10): "أناقش المعلومات السرية للمؤسسة مع أشخاص خارج المؤسسة."، بلغ متوسطها الحسابي (3.03)، وبانحراف معياري قدر ب (0.86)، بينما في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (14): "أقدم أفكار مبتكرة لتحسين العمل."، فقد جاء متوسطها الحسابي (2.78)، وانحرافها المعياري (0.96)، وبالتالي فإن مستوى تحقق الأداء الوظيفي جاء متوسط، من هنا نجد أن العمال يقومون بإنجاز الأعمال الموكلة لهم بإتقان ودون تأخر، كما أنهم يجيدون استعمال إجراءات السلامة والأمان، كما لديهم قدرات للتكيف مع الظروف الطارئة مع استعدادهم لتحمل المسؤولية، بالمقابل نجد أنهم بحاجة إلى جو يسمح لهم بأداء الأعمال التي يرغبونها وهذا بدوره يقلل من غياباتهم ومشاكلهم التي تعيق أدائهم، كما يساعدهم على تقديم أفكار مبتكرة لتحسين مستوى أدائهم.

الجدول رقم (18): يوضح تصورات المستجوبين للمتغيرين.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.47	3.66	الأمن الصناعي
0.68	3.20	الأداء الوظيفي
0.50	3.48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الإجمالي لمحور الأمن الصناعي بلغ متوسطه الحسابي (3.66)، وانحراف معياري (0.47)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي لمحور الأداء الوظيفي الذي جاء بمتوسط حسابي قدره (3.66)، وانحراف معياري قدره (0.47).

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات.

بعد استعراض نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة الدراسة المحاور والأبعاد المتعلقة بالأمن الصناعي والأداء الوظيفي سنقوم الآن باختبار الفرضيات التي تقيس مجموعة من العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وذلك استنادا للإجابات والنتائج المتحصل عليها.

أولاً-الفرضية الرئيسة الأولى: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الصناعي لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي".

من أجل إثبات الفرضية الرئيسية نختبر الفرضيات الفرعية:

1-الفرضية الفرعية الأولى: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى الظروف الفيزيائية

للعمل لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي"

وللتحقق نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية وقياسها بين الظروف الفيزيائية للعمل والأداء

الوظيفي، تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين بعد الظروف الفيزيائية للعمل والأداء الوظيفي كما هو مبين في

الجدول التالي:

الجدول رقم (19): يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط الظروف الفيزيائية للعمل والأداء

الوظيفي.

المتغير المستقل: الظروف الفيزيائية للعمل.		المتغير
الظروف الفيزيائية للعمل	معامل الارتباط	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
0.386**	معامل بيرسون	
0.001	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية هامة موجبة بين الظروف الفيزيائية للعمل والأداء الوظيفي، حيث ظهرت العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0.386) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالشركة محل الدراسة ومنه نقبل الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى الظروف الفيزيائية للعمل لدى الشركة والأداء الوظيفي.

2- الفرضية الفرعية الثانية: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرقابة والإشراف الإداري لدى شركة سونارس في تعزيز الأداء الوظيفي "

ولتحقق من نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية وقياسها، تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين بعد الرقابة والإشراف الإداري والأداء الوظيفي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط الرقابة والإشراف الإداري والأداء الوظيفي.

المتغير المستقل: الرقابة والإشراف الإداري.		المتغير
معامل الارتباط	الرقابة والإشراف الإداري	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
معامل بيرسون	0.481**	
مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

^{**} ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية هامة موجبة بين الرقابة والإشراف الإداري والأداء الوظيفي، حيث ظهرت العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0.481) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالشركة محل الدراسة ومنه نقبل الفرضية الفرعية

الثانية والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى الرقابة والإشراف الإداري لدى الشركة والأداء الوظيفي".

3-الفرضية الفرعية الثالثة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي" للتحقق من نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية وقياسها ، تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين بعد تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي.

المتغير المستقل: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية		المتغير
تدريب العاملين	معامل الارتباط	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
	معامل بيرسون	
	مستوى الدلالة	
	0.524**	
	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

^{**} ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ، نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية هامة موجبة بين تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي، حيث ظهرت العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0.524) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالشركة محل الدراسة ومنه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى الشركة والأداء الوظيفي".

4- الفرضية الفرعية الرابعة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل لدى شركة سونارس soneras في تعزيز الأداء الوظيفي"

وللتحقق من نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية وقياسها، تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين

بعد محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل والأداء الوظيفي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط محتويات التوعية الوقائية من حوادث

العمل والأداء الوظيفي.

المتغير المستقل: محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل		المتغير
محتويات التوعية	معامل الارتباط	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
0.488**	معامل بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة	

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية هامة موجبة بين محتويات التوعية

الوقائية من حوادث العمل والأداء الوظيفي، حيث ظهرت العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0.488) عند

مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالشركة محل الدراسة ومنه نقبل الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل لدى الشركة والأداء

الوظيفي.

وللتحقق من نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية بين الأمن الصناعي والأداء الوظيفي

وقياسها، تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين محور الأمن الصناعي والأداء الوظيفي كما هو مبين في الجدول

التالي:

لجدول رقم (23): يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط الأمن الصناعي والأداء الوظيفي.

المتغير المستقل: الأمن الصناعي		المتغير
الأمن الصناعي	معامل الارتباط	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
0.629**	معامل بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة	

ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية هامة موجبة بين الأمن الصناعي والأداء الوظيفي، حيث ظهرت العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0.629) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالشركة محل الدراسة ومنه نقبل الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى الأمن الصناعي لدى الشركة والأداء الوظيفي.

ثانيا- الفرضية الرئيسية الثانية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي في شركة سونارس soneras تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة)".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم إجراء اختبار إجراء اختبار التباين الأحادي لفحص، وذلك لفحص أثر

المتغيرات الشخصية والوظيفية في مستوى الأمن الصناعي، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (24): يوضح التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات حول (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة،

سنوات الخبرة) حول الأمن الصناعي.

اسم المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	بين المجموعات	0.48	27	0.018	1.328	0.209
	داخل المجموعات	0.50	37	0.014		
السن	بين المجموعات	24.21	27	0.897	1.106	0.382
	داخل المجموعات	30.00	37	0.811		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	5.68	27	0.210	0.679	0.851
	داخل المجموعات	11.45	37	0.310		
الوظيفة	بين المجموعات	29.30	27	1.085	1.430	0.155
	داخل المجموعات	28.08	37	0.759		
سنوات الخبرة	بين المجموعات	58.29	27	2.159	1.220	0.283
	داخل المجموعات	65.45	37	1.769		

ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من الجدول الأعلى عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين متوسط

استجابات أفراد عينة الدراسة لكل من (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة)، وكانت قيم

المحسوبة F على التوالي (1.328، 1.106، 0.679، 1.430، 1.220)، وهي قيم غير دالة إحصائية عند

مستوى معنوية (0.05).

ومنه يمكن القول أنه:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي،

الوظيفة، سنوات الخبرة) حول الأمن الصناعي.

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا من خلال الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي إذ تناولنا في الفصل مبحثين، تطرقت في المبحث الأول إلى طريقة الدراسة وأدواتها وفي المبحث الثاني إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها، إذ تم إظهار مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى إثبات صدق وثبات أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، الذي استخدمه كأداة لتحقيق أغراض الدراسة، وذلك باستعمال معامل ألفا كرونباخ وعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها، بالإضافة إلى معرفة آراء وتصورات أفراد العينة، وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما أنه توصلنا إلى إثبات فرضيات الدراسة، وهذا بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان، الذي تم تحليله بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss للعلوم الاجتماعية، إذ تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود العلاقة، كما أنه تم التطرق إلى اختبار التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية مع الأمن الصناعي.

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة شركة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية عبر الإجابة على التساؤل الرئيسي كالآتي:

هل يوجد فروق بين الأمن الصناعي والأداء الوظيفي للعمال في مؤسسة سوناراس soneras بالمنطقة الصناعية غرداية؟ وتحصلنا على نتائج الدراسة من خلال الدراسة النظرية و الدراسة التطبيقية و كانت النتائج مثنتلة في وجود ارتباط كبير بين مستوى الاهتمام بالأمن الصناعي و الاداء الوظيفي .إن الاهتمام بالأمن الصناعي يصب في الاهتمام بسلامة المورد البشري يحتل جزءا كبيرا في الإهتمام وطموحات العديد من المؤسساتالصناعية كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث العمل و هذا ما تصبو له المؤسسات الصناعية من أجل الحفاظ عل المؤهلات العلمية و الأكاديمية و العملية . كمايعتبر أداء العاملين من المواضيع المهمة و الحيوية البالغة لدى مسيري المؤسسات الصناعية الذين يصبون اهتمامهم حول كيفية تحسينه و تطويره داخل مؤسساتهم . و عليه تعتمد في ذلك على و ضع برامج للأمن الصناعي و ذلك للتقليل من الحوادث المهنية و رقابة العاملين عن المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزولونها في أماكن العمل غير الأمانة التي ينجم عنها إصابتهم بالحوادث و الأمراض المهنية .

كما أنه كلما كانت المؤسسة تساهم في الرعاية الصحية للعاملين و في اسلوبها الوقائي الموجه للعاملين من حمايتهم من الامراض المهنية وهذا مايساهم في تحسين في ظروف العمل ما ينعكس إيجابيا على أداء العاملين و الحرص على توعيتهم و تدريبهم على أساليب وقائية و معرفة حوادث العمل التي من الممكن أن يتعرضون لها و معرفتهم لإستخدام أدوات الاسعافات الأولية و معدات السلامة المو الاستجابة السريعة للحالات الطارئة.

الاقتراحات:

- على ضوء النتائج التي تمخضت عن الدراسة، يمكن تقديم بعض التوجيهات والاقتراحات، التي يوجزها كما يلي:
- إنشاء هيئة أو مصلحة على مستوى الشركة تتكفل بالأمن الصناعي والسلامة المهنية وتعين الأشخاص المسؤولين عن وضع الخطط والبرامج وسياسة الشركة فيما يخص ذلك.
- إشراك العمال من خلال وضع سجلات لتسجيل الأخطار التي يسجلونها على مستوى مراكز عملهم ووضع اقتراحاتهم في ذلك.
- ضرورة تبني استراتيجية تعتمد على التدريب المستمر رغم أن أغلب تلقوا تدريباً قبل وأثناء مزاوله العمل إلا أن ذلك يبقى غير كافٍ نتيجة تزايد عدد الأخطار وظهور أخطار جديدة مع مرور الوقت مما يتطلب من العمال اكتساب مهارات جديدة للتعامل معها.

- توفير معدات للوقاية الفردية تتناسب مع الاخطار الموجودة في كل ورشة وحسب كل مركز عمل، وتحسين نوعيتها من خلال اشراك العمال في عملية اختيارها مع وضع قوانين صارمة من أجل إلزامهم باستعمالها.
- الاهتمام بموضوع أداء العاملين وإدراك نتائجه في المؤسسة، إذ تعتمد المؤسسات بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية العاملين في ادائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة حماسهم في العمل وتوفير متطلبات الامان والسلامة المهنية ، الامر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري ومن ثم ضرورة الاهتمام به والحفاظ عليه.
- إدراج نظام الأجور والامتيازات والهدايا، تتماشى مع ظروف العمل وربطه بالأداء الفردي مما يخلق دافعية جديدة لدى العمال ويعود بالفائدة على الانتاج العام للمؤسسة.

قائمة المراجع

أولا- كتب:

- 1- السيد رمضان، حوادث العمل والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 2- أحمد صقر عاشور، إدارة القوة العاملة، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط2، 1979.
- 3- أسامة مُحمَّد عبد المنعم، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان (الأردن)، 2008.
- 4- أشرف مُحمَّد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسسهِ وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 5- أشرف مُحمَّد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسسهِ وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 6- أحمد مُحمَّد عبد الله مجدي، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2003.
- 7- الصباغ زهير نعيم ، عبد الباري إبراهيم درة، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008 .
- 8- الشنواني صلاح ، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجزائر، الإسكندرية، 1998.
- 9- الدحلة فيصل عبد الرؤوف ، تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم والأساليب والنماذج ، دار المكتبة.
- 10- الخزامي عيد الحكيم أحمد ، تكنولوجيا الأداء من التنظيم إلى التحسين، القاهرة، مكتبة ابن سينا، 1999 .
- 11- المشعان عويد سلطان ، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر، بيروت، ط1، 1994 .
- 12- أبو شامة عباس ، الأمن الصناعي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- 13- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000.

- 14- بلوط حسن إبراهيم ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، بيروت، دار النهضة العربية، ط1، 2002.
- 15- ثابت زهير ، سلسلة الدليل العملي لمدير القرن 21 "كيف تقيم أداء الشركات والعاملين"، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 1 القاهرة(مصر)، 2001.
- 16- حمدي ياسين، وآخرون علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1999.
- 17- عوض عباس محمود ، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار الثقافة، القاهرة، دون سنة النشر.
- 18- عيسوي عبد الرحمان ، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 1996.
- 19- عويضة كامل مُحمَّد ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط4، القاهرة، مصر، 1988.
- 20- عشوي مصطفى ، أسس علم النفس صناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 21- شحاتة مُحمَّد ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2010 .
- 22- مُحمَّد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، دار النهضة العربية، لبنان، 1973.
- 23- مُحمَّد توفيق خيضر، مبادئ في الصحة والسلامة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001.
- 24- مُحمَّد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1 ،عمان، الأردن، 2004
- 25- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوة العاملة، وكالة المطبوعات، د ط، 1973 .
- 26- مُحمَّد عاطف عبيد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، دار النهضة العربية، دط، ب س .
- 27- مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، ط1، الرياض (جدة)، 2001.

- 28- حمد عثمان تجاني، علم النفس الصناعي والمهني، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة 1994.
- 29- حميدي نهاد عطا وآخرون، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة العربية، 2008.
- ثانيا- مقالات ومجلات:**
- 30- الصاية خالد وآخرون، القيم البيروقراطية لدى موظفين الإداريين العاملين في جامعة مؤتة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من جهة نظر القيادات الإدارية فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد 03، جامعة مؤتة، الأردن، 2009 .
- 31- أبو الليف عبد المحسن ، الأمن الصناعي، محاضرات بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417هـ.
- 32- بلالي منير، أثر تحسين بيئة العمل الآمنة والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية، مجلة العلوم التجارية ، المجلد: 11، العدد: 02، المدرسة العليا للري، بلدة، 2012.
- 33- خلفيات عبد الفتاح صالح وآخرون، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن مجلة جامعة دمشق، العدد (2) جامعة مؤتة، الأردن، 2010.
- 34- سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية في المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 11 جانفي 2014.
- 35- عمومن رمضان وآخرون، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الانسانية عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة الأغواط، بدون سنة.
- 36- لعوي يونس ، مقومات الأمن ودورها في التقليل من الحوادث، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 34، جامعة زيان عاشور، الجلفة، بدون سنة النشر.
- 37- مريجيل حمود المبارك، طرق وأساليب الأمن الصناعي في مكافحة الجريمة، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408.

38- نبيل عبد العزيز، التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجيل الصناعي، المملكة العربية السعودية، 1408هـ.

ثالثاً- المذكرات والرسائل جامعية:

39- بريهموش عماد الدين، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر2، 2015.

40- حديبي سمير ، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009

41- حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، أكاديمية ناي العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.

42- سويبي أحمد ، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر2012 .

43- صلحاوي سمير ، الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تنظيم الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2000.

44- نوري طلال مُحمَّد ، الأمن الصناعي أمن- سلامة- إطفاء، بحث تخرج الدورة التأهيلية الثامنة عشرة للضباط الجامعيين، المعهد العالي للدراسات الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، 1409هـ.

قائمة الملاحق

الملحق 01: استبيان الأمن الصناعي والأداء الوظيفي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم التجارية



إستبيان

يطيب لي أن أضع بين يديكم هذه الاستمارة التي تم تصميمها بهدف استكمال انجاز مذكرة على شهادة الماستر في التسويق الصناعي بعنوان "الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين" (دراسة ميدانية بشركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية).

أرجو التكرم بتعبئة هذه الاستمارة وهذا بعد قراءة كل عبارة بعناية ومن ثم وضع العلامة (X) بالمكان المناسب علما أن المعلومات التي تدلون بها في موضع السرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تحت اشراف الدكتورة : عميش سميرة

الطالبة : العابد فاطمة

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: أ- ذكر	☐	ب- أنثى	☐
2- السن: أ- أقل من 30 سنة	☐	ب- من (31-45) سنة	☐
ج- من 46 سنة فأكثر	☐		
3- المؤهل العلمي: أ- ابتدائي	☐	ب - متوسط	☐
ج - ثانوي	☐	د - جامعي	☐
4- الوظيفة:			
أ- إداري	☐	ب- تقني	☐
ج- عامل	☐	د- أخرى	☐

5- سنوات الخبرة:

	أ- أقل من 5 سنوات		ب- من 6 إلى 10 سنوات
	ج- من 11 إلى 20 سنة		د- من 21 إلى 30 سنة
	هـ- من 31 سنة فما أكثر		

المحور الثاني: متغيرات الدراسة: يشمل العبارات التي تخص الأمن الصناعي والأداء الوظيفي
أولاً: الأمن الصناعي

الرقم	البند	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1. الظروف الفيزيائية للعمل:						
01	نظام التهوية في بيئة العمل يسمح بالعمل.					
02	الإضاءة مناسبة للعمل الذي تقوم به.					
03	توجد فترات استراحة كافية بالنسبة للجهد الذي تقوم به.					
04	بيئة العمل خالية من الضوضاء والأصوات المرتفعة.					
05	يتعرض العامل للغازات السامة والأبخرة أثناء العمل.					
2. الرقابة والإشراف الإداري.						
06	يتم التحقيق في كل حوادث العمل وتسجيلها.					
07	يتم تطبيق إجراءات التخزين الآمنة.					
08	توفر المؤسسة ممرض أو مسعف.					
09	يتم القيام بحملات تفتيشية دورية لمراقبة إجراءات الوقاية .					
10	توفر المؤسسة برنامج للمراقبة الطبية بصفة دورية للعاملين.					
11	يتم اختيار العمال عند توظيفهم بناء على شهادة طبية وشهادة خبرة مهنية.					
3. تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية:						
12	يتم تدريب العامل على المخاطر التي يمكن مواجهتها.					
13	يتم تدريب العمال على الأسس السلمية لأداء مهمته.					
14	يتم تدريب العامل على استخدام مهمات الوقاية الشخصية.					
15	تساهم ثقافة الأمن والسلامة في تحسين مستوى أداء العمل.					
4. محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل:						
16	كل الأرضيات والممرات والسلام نظيفة وخالية من العوائق لمنع التزاحم والاصطدام.					

الملاحق

17	توجد أبواب متسعة ومخارج للطوارئ في المؤسسة.				
18	توجد صناديق الاسعافات الأولية بوفرة.				
19	يوجد قاطع كهرباء.				
20	تشعر بالأمان داخل المؤسسة.				
21	يوجد نشرات خاصة باستعمال أدوات ووسائل الأمن.				

ثانيا: الأداء الوظيفي.

الرقم	البند	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
22	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي في حينها دون تأخر.					
23	أعمل بإتقان العمل المقدم لي.					
24	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل.					
25	لدي ميول وقدرات للتكيف مع الظروف الطارئة.					
26	لدي استعداد لتحمل المسؤولية.					
27	لدي المهارة في تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة.					
28	أسمع من رئيسي دائما عبارات الشكر والتقدير .					
29	أعرف استعمال إجراءات السلامة والأمان في مكان العمل.					
30	أغيب بدون عذر مسبق					
31	أناقش المعلومات السرية للمؤسسة مع أشخاص خارج المؤسسة					
31	أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي					
33	لدي القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء					
34	أساعد في المراقبة على سلامة العمال في المؤسسة					
35	أقدم أفكار مبتكرة لتحسين العمل					

مع خالص الشكر والتقدير.

الملحق 02: النتائج الاحصائية باستخدام spss

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	35

Correlations

		البعد الأول : الظروف الفيزيائية للعمل.	البعد الثاني: الرقابة والإشراف الإداري.	البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.	البعد الرابع: محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.	المحور الأول: الأمن الصناعي	المحو الثاني: الأداء الوظيفي.	جميع الفقرات
البعد الأول : الظروف الفيزيائية للعمل.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 65	,457** ,000 65	,464** ,000 65	,407** ,001 65	,726** ,000 65	,386** ,001 65	,620** ,000 65
البعد الثاني: الرقابة والإشراف الإداري.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,457** ,000 65	1 ,000 65	,395** ,001 65	,339** ,006 65	,776** ,000 65	,481** ,000 65	,700** ,000 65
البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,464** ,000 65	,395** ,001 65	1 ,000 65	,456** ,000 65	,713** ,000 65	,524** ,000 65	,688** ,000 65
البعد الرابع: محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,407** ,001 65	,339** ,006 65	,456** ,000 65	1 ,000 65	,766** ,000 65	,488** ,000 65	,698** ,000 65
المحور الأول: الأمن الصناعي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,726** ,000 65	,776** ,000 65	,713** ,000 65	,766** ,000 65	1 ,000 65	,629** ,000 65	,906** ,000 65
المحو الثاني: الأداء الوظيفي.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,386** ,001 65	,481** ,000 65	,524** ,000 65	,488** ,000 65	,629** ,000 65	1 ,000 65	,898** ,000 65
جميع الفقرات	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,620** ,000 65	,700** ,000 65	,688** ,000 65	,698** ,000 65	,906** ,000 65	,898** ,000 65	1 ,000 65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		المحور الأول: الأمن الصناعي	المحور الثاني: الأداء الوظيفي.
N		65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6681	3,2088
	Std. Deviation	,47163	,68013
Most Extreme Differences	Absolute	,080	,087
	Positive	,075	,061
	Negative	-,080	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,649	,702
Asymp. Sig. (2-tailed)		,794	,707

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	64	98,5	98,5	98,5
أنثى	1	1,5	1,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 30 سنة	20	30,8	30,8	30,8
من (31-45) سنة	4	6,2	6,2	36,9
من 46 سنة فأكثر	41	63,1	63,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid متوسط	1	1,5	1,5	1,5
ثانوي	39	60,0	60,0	61,5
جامعي	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

الوظيفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid إداري	16	24,6	24,6	24,6
تقني	13	20,0	20,0	44,6
عامل	31	47,7	47,7	92,3
أخرى	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	19	29,2	29,2	29,2
من 6 إلى 10 سنوات	5	7,7	7,7	36,9
من 11 إلى 20 سنة	4	6,2	6,2	43,1
من 21 إلى 30 سنة	35	53,8	53,8	96,9
من 31 سنة فما أكثر	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Statistics

	البعد الأول : الظروف الفيزيائية للعمل.	يتعرض العامل للغازات السامة والأبخرة أثناء العمل.	بيئة العمل خالية من الضوضاء والأصوات المرتفعة.	توجد فترات استراحة كافية بالنسبة للجهد الذي تقوم به.	الإضاءة مناسبة للعمل الذي تقوم به.	نظام التهوية في بيئة العمل يسمح بالعمل.
N Valid	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,8985	4,15	3,55	3,51	4,11	4,17
Std. Deviation	,50140	,755	,867	,886	,793	,698

Statistics

	البعد الثاني: الرقابة والإشراف الإداري.	يتم اختيار العمال عند توظيفهم بناء على شهادة طبية وشهادة خبرة مهنية.	توفر المؤسسة برنامج للمراقبة الطبية بصفة دورية للعاملين.	يتم القيام بحملات تفتيشية دورية لمراقبة إجراءات الوقاية	توفر المؤسسة ممرض أو مسعف.	يتم تطبيق إجراءات التخزين الآمنة.	يتم التحقيق في كل حوادث العمل وتسجيلها.
N Valid	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,6667	3,68	3,75	3,57	3,72	3,71	3,57
Std. Deviation	,70465	1,017	,771	,968	,910	,931	,935

Statistics

الملاحق

		يتم تدريب العامل على المخاطر التي يمكن مواجهتها.	يتم تدريب العمال على الأسس السلمية لأداء مهمته.	يتم تدريب العامل على استخدام مهمات الوقاية الشخصية.	تساهم ثقافة الأمن والسلامة في تحسين مستوى أداء العمل.	البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,18	3,92	3,66	3,86	3,9077
Std. Deviation		,635	,907	,889	,768	,59714

Statistics

		كل الأرضيات والممرات والسلالم نظيفة وخالية من العوائق لمنع التزاحم والاصطدام.	توجد أبواب متسعة ومخارج للطوارئ في المؤسسة.	توجد صناديق الاسعافات الأولية بوفرة.	يوجد قاطع كهرباء.	تشعر بالأمان داخل المؤسسة.	يوجد نشرات خاصة باستعمال أدوات ووسائل الأمن.	البعد الرابع: محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,37	3,34	3,09	3,14	3,66	3,31	3,3179
Std. Deviation		,858	1,004	,964	1,116	,853	,917	,67426

Statistics

		البعد الأول : الظروف الفيزيائية للعمل.	البعد الثاني: الرقابة والإشراف الإداري.	البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.	البعد الرابع: محتويات التوعية الوقائية من حوادث العمل.	المحور الأول: الأمن الصناعي
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,8985	3,6667	3,9077	3,3179	3,6681
Std. Deviation		,50140	,70465	,59714	,67426	,47163

Statistics

	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.	أقوم بتنظيم أعباء عملي يوميا مع التقيد بالقواعد وتنظيمات العمل. لي.
N Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,54	3,29	3,35	3,18	3,20	3,20	3,14	3,34	3,22	3,03	3,23	3,11	3,31	2,78	3,2088
Std. Deviation	,953	,964	,856	1,059	,971	,922	,982	1,065	1,008	,865	,932	,921	,727	,960	,68013

Statistics

	المحور الأول: الأمن الصناعي	المحور الثاني: الأداء الوظيفي.	جميع الفقرات
N Valid	65	65	65
Missing	0	0	0
Mean	3,6681	3,2088	3,4844
Std. Deviation	,47163	,68013	,50093

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	,485	27	,018	1,328	,209
	Within Groups	,500	37	,014		
	Total	,985	64			
السن	Between Groups	24,215	27	,897	1,106	,382
	Within Groups	30,000	37	,811		
	Total	54,215	64			
المؤهل العلمي	Between Groups	5,680	27	,210	,679	,851
	Within Groups	11,458	37	,310		
	Total	17,138	64			
الوظيفة	Between Groups	29,301	27	1,085	1,430	,155
	Within Groups	28,083	37	,759		
	Total	57,385	64			
سنوات الخبرة	Between Groups	58,296	27	2,159	1,220	,283
	Within Groups	65,458	37	1,769		

Statistics															
المحو الثاني: الأداء الوظيفي	أقدم أفكار مبتكرة لتحسين العمل	أساعد في المراقبة على سلامة العمال في المؤسسة	لدي القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتوا صل مع الزملاء	أناقش المعلوما ت السرية للمؤسس ة مع أشخاص خارج المؤسس ة	أعرف استعمال إجراءات ت السلامة والأمان في مكان العمل	أسمع من رئيسي دائما عبارات الشكر والتقدير	لدي المهارة في تنفيذ الأوامر والتعلينا ت بكل دقة	لدي ميو ل وقدرات للتكيف مع الظرو ف الطارئة	أقوم بتنظيم أعباء عملي يومية مع التقيد بالقواعد وتنظيما ت العمل	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي في حينها دون تأخر	65	65	65	65	65
N Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Missi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ng															
Mean	3,54	3,29	3,35	3,18	3,20	3,20	3,14	3,34	3,22	3,03	3,23	3,11	3,31	2,78	3,208
															8
Total				123,754		64									

الملحق 03: قائمة الأساتذة المحكمين.

الرقم	اسم الأستاذ (ة)	اسم الجامعة	الرتبة
01	خرخاش سامية	مُجد بوضياف مسيلة	أستاذة محاضرة أ
02	نبيلة ميمون	مُجد بوضياف مسيلة	أستاذة محاضرة أ
03	حمزة فشوش	مُجد بوضياف مسيلة	أستاذ محاضر أ

87

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكذا المعطيات إحصائية، بالإضافة إلى تحليل (70) استبيان موزعة على مجموعة من اطارات العاملين في الشركة، وتم تحليل البيانات واختيار الفرضيات من خلال البرنامج الاحصائي (spss)، مع استعمال أسلوب (ألفا كرومباخ) .

توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط بين مستوى الاهتمام بالأمن الصناعي و الأداء الوظيفي للعمال و تعزيز الأداء الوظيفي لدى شركة سونارس soneras .

الكلمات المفتاحية: الأمن الصناعي، الأداء الوظيفي، شركة soneras بالمنطقة الصناعية غرداية.

Abstract:

The Objective of this Study Industrial security and its relationship to the job performance of employees soneras company in the industrial zone of Ghardaia In order to Achieve This Objective, The Analytical Descriptive Method And Statistical Data Were Adopted , In Addition, The Data Analysis and Testing of Hypotheses Were carried out through the Statistical Pro-gram (spss), Using Statistical Method (Alpha Crombach).

The study concluded that there is a correlation between the level of interest in industrial security and the job .performance of workers and the enhancement of job performance at the Soneras company

Keywords: Industrial Safety , Functionality, soneras company in the industrial zone of Ghardaia