

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الامن الصناعي و علاقته بالأداء المهني

دراسة ميدانية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم

إشراف الاستاذ

عثمان قدور

إعداد الطالبين:

سعيدون يوسف

قاسم احسن

السنة الجامعية : 2015/2014

- كلمة شكر -

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله و كفى و صلاة وسلام على النبي المجتبي أحمد الله حمدا فهو الاولى
بالحمد ، و لا نملك إلا أن نسجد له شكرا على ما وهبنا من علم و سداد و فلاح
أما بعد:

نتقدم باسم آيات الشكر و التقدير إلى كل من ساندنا في ميدان التريص و نعني
بالشكر الأستاذ المشرف " عثمان قدور " التي لم يبخل علينا بتوجيه و نصائحه
القيمة التي أمدت لنا الأمل في إتمام بحثنا.

و منا الشكر إلى مدير المؤسسة و كل الأعضاء الموجودين فيه
و خاصة وحدة المحولات جزاهم الله خير الجزاء على الثقة الممنوحة لنا
لإتمام هذا العمل المتواضع.

قاسم ، سعيون

إهداء:

إلى أغلى ما منحه الله لي في هذه الحياة و التي وضع تحت أقدامها الجنة، إلى أمي الغالية
أطال الله في عمرها.

إلى أبي الذي شق لي طريق العلم و سهل لي العبور فيه اقتباس نور المعرفة، أدعوا الله أن
يبقيه منارة لنا.

أشكر هما جزيل الشكر على كل ما قدموه لي من حب وحنان.

إلى إخوتي و أخواتي و إلى جميع من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل
المتواضع و إلى كل أصدقائي كل باسمه و إلى زميلي الذي تقاسمت معه العمل " قاسم
أحسن " و إلى كل عائلته .

يوسف

إهداء:

إلى أغلى ما منحه الله لي في هذه الحياة و التي وضع تحت أقدامها الجنة ، إلى أمي الغالية
أطال الله في عمرها.

إلى أبي الذي شق لي طريق العلم و سهل لي العبور فيه اقتباس نور المعرفة ، أدعوا الله أن
يبقيه منارة لنا.

أشكر هما جزيل الشكر على كل ما قدموه لي من حب وحنان.

إلى سندي في هذه الحياة إلى جميع أخواتي : فريزة و زوجها محمد و ابنيهما الصغير علي
و مليكة و زوجها رشيد و أبنائها الأربعة ، إلى الكتكوت الصغير Bekaa الذين أتمنى لهم
التوفيق في حياتهم .

و الى كل الاهل و الأقارب خاصة كل عائلة "قاسم"

إلى أصدقائي : يوسف، لياس ، ميخا ، حميد و مجيد و يونس و كريم

و غيلاس و سعيد و دحمان ، سليمة ، ليدية ، مراد ، دهية ، بدون ان ننسى عمال الجامعة
محمد و عمي رزقي أتمنى لكل واحد منهم النجاح السعادة و أن ينير الله دربهم.

و إلى من تقاسم معي مجهود هذا العمل المتواضع "سعيدون يوسف" . و كل عائلته.

احسن

ملخص الدراسة:

أنت هذه الدراسة في إطار الكشف عن العلاقة بين الأمن الصناعي و علاقته بالأداء المهني ، بحيث قام الباحث بجمع كل المعلومات الكافية حول متغيري الأمن الصناعي و الأداء المهني ، و هذا يشكل الجانب النظري من البحث ، و لاستكمال الجانب التطبيقي قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية للصناعات الكهرومنزلية واد عيسي- بتيزي وزو ، و كان مجتمع الدراسة يقدر ب (200) عاملا ثم تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الممثلة لهذا المجتمع التي تتكون من (70) عامل و قام الباحث باستعمال استبيان يتكون من (42) عبارة ووزعت على بعدين أساسين تضمن كل بعد (21) عبارة و هما: الأمن الصناعي و الأداء المهني . ولتفريغ البيانات اعتمد على مجموعة من الطرق الإحصائية و المتمثلة في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري طريقة التكرارات والنسب المئوية.

و توصل الباحث من خلال التحليل إلى أنه توجد علاقة بين الأمن الصناعي و الأداء المهني و من هذا المنطلق فإن الفرضية العامة تحققت بدليل النتائج المتحصل عليها و من خلال إجابات الاستبيان يتضح : أن الفرضية الجزئية الأولى تحققت و التي مفادها: توجد علاقة سلبية ضعيفة ارتباطية بين حوادث العمل و الأداء المهني بحيث يقدر معامل بيرسون $r = -0.06$.

الفرضية الجزئية الثانية تحققت و التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة بين المخاطر المهنية و الأداء المهني بحيث يقدر معامل بيرسون $r = 0.11$.

الفرضية الجزئية الثالثة تحققت و التي مفادها :توجد علاقة ارتباطية سلبية ضعيفة بين

الأمراض المهنية و الأداء المهني بحيث يقدر معامل بيرسون $r = -0.44$.

الفرضية الجزئية الرابعة تحققت و التي مفادها :توجد علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة بين

برامج الوقاية و الأداء المهني بحيث يقدر معامل بيرسون $r = 0.23$.

الفرضية الجزئية الخامسة تحققت و التي مفادها : توجد علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة

بين إسعافات الأولية و الأداء المهني بحيث يقدر معامل بيرسون $r = 0.37$.

و من خلال تحليل الفرضيات الجزئية الخمسة يمكن القول أن الفرضية العامة تحققت

و التي مفادها توجد علاقة بين الأمن الصناعي و الأداء المهني .

فهرس المحتويات

كلمة الشكر

الاهداءات

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة.....أ ، ب

الفصل التمهيدي :الاطار العام للإشكالية

- 1-إشكالية البحث 5
- 2- فرضيات البحث..... 6
- 3- أهمية البحث..... 7
- 4- أهداف البحث..... 7
- 5- تحديد مصطلحات البحث..... 8
- 6- الدراسات السابقة..... 9

الجانب النظري:

الفصل الاول : الأمن الصناعي

تمهيد

- 1- تعريف الأمن الصناعي 17
- 2- مجالات الأمن الصناعي 18
- 3- أبعاد الأمن الصناعي 20
- 4- إجراءات الأمن الصناعي 21
- 5- أهداف الأمن الصناعي 22
- 6- أهمية تطبيق الأمن الصناعي و فوائده.. . 22
- 7- مؤشرات الأمن الصناعي 23

خلاصة الفصل

الفصل الثاني :الأداء المهني

تمهيد

- 1- تعريف الأداء 50
- 2- مكونات الأداء 50

- 3- العوامل المؤثرة على الأداء 52
- 4- مفهوم تقييم الأداء 53
- 5- أهمية و أهداف تقييم الأداء..... 53
- 6- طرق تقييم الأداء 55
- 7- خطوات تقييم الأداء 59
- 8- الضوابط و الاعتبارات الهامة في قياس الأداء 63
- 9- مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء 63

خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1- التذكير بالفرضيات 69
- 2- منهج الدراسة..... 69
- 3- الدراسة الاستطلاعية 70
- 4- مكان و زمان إجراء البحث..... 70
- 5- عينة الدراسة..... 71
- 6- أدوات جمع البيانات..... 74

7- أساليب المعالجة الإحصائية.....80

الفصل الرابع : تحليل و مناقشة النتائج

1- عرض و تحليل نتائج الفرضيات.....83

2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.....87

الاستنتاج العام.....92

قائمة المراجع94

الملاحق100

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	جدول
27	تصنيف حوادث العمل	1
43	أنواع العقارات و استعمالاتها	2
45	أدوات ووسائل الوقاية المناسبة لبعض المهن	3
56	مقياس التدرج البياني لتقويم الأداء	4
57	نموذج الأسئلة المستعملة في قوائم المراجعة	5
71	خصائص عينة البحث حسب الجنس	6
72	خصائص العينة حسب السن	7
72	خصائص العينة حسب الحالة العائلية	8
73	خصائص العينة حسب المستوى التعليمي	9
73	خصائص العينة حسب الاقدمية المهنية	10
76	مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على الفقرات	11
77	أسماء الأساتذة المحكمين و درجاتهم العلمية	12
77	معامل الفاكرونباخ لاستبيان الاداء المهني	13
78	صدق استبيان الاداء المهني	14
79	معامل الفاكرونباخ لاستبيان الامن الصناعي	15
79	صدق استبيان الامن الصناعي	16
83	نتائج الفرضية الجزئية الاولى	17
84	نتائج الفرضية الجزئية الثانية	18

85	نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	19
86	نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	20
87	نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	21

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
100	استبيان حول الامن الصناعي و الاداء المهني	الاستبيان
103	حساب معامل بيرسون عن طريق SPSS	Spss
107	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	ENIEM

مقدمة:

رغم التطور السريع للتكنولوجيا و اكتساح مجال العمل إلا أن العامل البشري يبقى ركيزة أساسية و ضرورية في مختلف المنظمات الاقتصادية ، و من أجل تحقيق الأهداف المسطرة فلا بد من التكفل بهذا العنصر البشري ، الأمر الذي يستلزم دراسة الطرق و الأساليب التي تنص على حماية العمال من أجل تأدية أدائهم على أتم وجه بحيث يعتبر هذا العنصر البشري العمود الفقري في أية منظمة و مهما كانت أهدافها و مهما كان مجال نشاطها فهذا هو الذي يحرك أداؤها و تحقيق أمنها حتى يؤدي الفرد كل ما يلزمه لخدمة المنظمة ، فعلى هذه الأخيرة أن تأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المتاحة سواء من أمن أو طرق جديدة للأداء المهني الفعال من أجل تحقيق مصلحة الطرفين ، و قد أثبتت الدراسات مدى أهمية عامل الأمن بالمؤسسة و علاقته بأداء الفرد لان الفرد طموح بطبيعته للعمل حتى يقوم بعمله على أتم وجه فلا بد من توفر الأمن الصناعي الذي يعمل على حمايته من كل الأخطار المهنية مهما كانت و ذلك بدافع تحفيزه على تحقيق أداء بكل إتقان و تقاني فعلى المنظمة أن تعمل على توفير هذه الإمكانيات ما دام هناك مصلحة مشتركة بين الطرفين فأداء العامل متوقف على مدى اهتمام المؤسسة به و توفير مختلف الأساليب الوقائية كالأمن و تطوير الطرق و أساليب الأداء ، فالعامل يسعى إلى تحقيق أداء جيد لنيل رضى المسؤولين و المؤسسة بأكملها .

ولهذا فموضوع هذا البحث يتناول الأمن الصناعي و علاقته بالأداء المهني قسمناه إلى قسمين: قسم نظري و قسم آخر تطبيقي استهل البحث بالفصل التمهيدي الذي يمثل الإطار العام للإشكالية ، حيث حدد فيه الباحث إشكالية البحث و فرضياته و أهدافه و أهميته بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية و أهم الدراسات السابقة .

أما الفصل التمهيدي فقد يتناول متغير الأمن الصناعي بمعظم جوانبه (تعريفه ، مجالاته أبعاده ، أساليبه ، أهدافه و أهم وسائل تطبيقه) وقد انبثقت منه عدة محاور متمثلة في المخاطر المهنية ، الحوادث و إصابات العمل ، الأمراض المهنية ، مهمات الوقاية و الإسعافات الأولية

و يخصص الفصل الثاني لمتغير الأداء المهني للعمال و يتضمن تعريف الأداء ، مكونات الأداء ، العوامل المؤثرة على الأداء ، مفهوم تقييم الأداء و خطوات تقييمه ، أهمية تقييمه و فيما يخص الجانب التطبيقي هو أيضا ينقسم إلى فصلين ، الفصل الثالث يخصص لإجراءات المنهجية للبحث و يشمل الدراسة الاستطلاعية ، منهج البحث ، عينة البحث و خصائصها، مكان و زمان إجراء البحث و الوسائل الإحصائية المستعملة ، أما الفصل الرابع يتعلق بعرض و تحليل النتائج المتحصل عليها بالإضافة إلى الاستنتاج العام و عرض كل من قائمة المراجع و الملاحق المعتمد عليها في إجراء البحث.

الفصل التمهيدي: الإطار العام للإشكالية

- 1- إشكالية البحث
- 2- فرضيات البحث
- 3- أهمية البحث
- 4- أسباب اختيار الموضوع
- 5- أهداف البحث
- 6- تحديد مصطلحات البحث
- 7- الدراسات السابقة

1- إشكالية البحث:

كثيرة هي الظروف المحيطة بالمؤسسات الاقتصادية ، من بينها مشكلة إصابة العمال التي لها أثر فعال على المنظمات الاقتصادية (ماديا و بشريا). و لقد إهتم علم النفس المهني

و الصناعي بمعالجة المشكلات الإنسانية أثناء العمل ، و في مقدمتها الحوادث التي تكبد بها المجتمع سواء من خسائر مادية أو بشرية فادحة، ولذا يتوجب أن تكون بيانات العمل مأمونة و صحية من كل الأخطار فيعتبر علم النفس الصناعي فرع من فروع علم النفس الذي يهدف إلى رفع المردودية الإنتاجية بمراعاة السلامة أثناء أداء المهنة المعينة

و السعي إلى وضع أفضل الظروف الإنسانية و الصحية و للمساهمة في تفادي الأخطار المهنية بطرق علمية، و تكمن برامج الأمن الصناعي في المساهمة في الحفاظ على صحة العامل من كل الحوادث و الأخطار المهنية و إبقاء نسبة الحوادث في درجة أدنى و لهذا الأخير أهداف وقائية بالدرجة الأولى حيث تعمل على وضع حد لوقوع الحوادث و بالتالي تؤدي بالعامل إلى إستوعابه مدى اهتمام المؤسسة به و من شأنها أن ترفع المردودية الإنتاجية، لذا أصبحت المؤسسات تسعى جاهدة لتوفير ظروف سلامة لأفراد العاملين بتلك المؤسسة بتوفير جو آمن و منع الأسباب المؤدية إلى وقوع الأخطاء المهنية و كذلك الحوادث بتقديم نصائح إرشادية قصد تحقيق الأهداف المسطرة، فالأداء بالنسبة للمؤسسة من المصادر المهمة التي اهتم بدراستها الباحثين في علم النفس ، حيث ساهموا بتوضيحات من خلال طرح عدة مفاهيم بوصف سر من أسرار نجاح المؤسسات فالأداء يقصد به قيام الفرد بمختلف الأنشطة و المهام المختلفة التي يشملها عمله

و كيفية أدائه و التي يتوجب أن تكون متوافقة مع الأهداف المسطرة و كذلك بمختلف قدراته و استعداداته و رضاه أثناء أداء مهامه و كما يتضمن اختلاف بين كيفية الأداء من عامل لآخر حسب المستوى فهناك من يؤدي بمستوى منخفض أو متوسط و هناك

من يؤدي بمستوى مرتفع، و حسب أحمد صقر عاشور (1993) فإن من جوانب الأداء الأساسية الجانب السلوكي له (الأداء) وصفات الفرد الشخصية كإمكانيات ذهنية و خصائصه العقلية وخبراته العلمية، وكما أن الأداء يكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للفرد و المؤسسة بتوفير مختلف الشروط اللازمة و الضرورية بما فيها الأمن و السلامة الصناعية، (أبو شامة، 1999، ص30)، (عاشور، 1993).

و عليه يمكن :

طرح التساؤل التالي هل توجد علاقة بين الأمن الصناعي و الأداء المهني لدى عمال مؤسسة الكهرومنزلية بتيزي وزو.

2- فرضيات البحث:

2-1- الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي و بين أداء العمال بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

2-2- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و أداء العمال بالمؤسسة الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المخاطر المهنية و أداء العمال بالمؤسسة الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية و أداء العمال بالمؤسسة

الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الوقاية و أداء العمال بالمؤسسة الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسعافات الأولية و أداء العمال بالمؤسسة الكهرومنزلية بتيزي وزو.

3- أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في توضيح مدى أهمية الأمن الصناعي لتحقيق الصحة و السلامة المهنية من أجل التوصل إلى إئزان بينها وبين كل الجوانب الأخرى داخل بيئة العمل خاصة مستوى أداء العمال، و ذلك بالعمل على توضيح مدى اهتمام المؤسسات بالعنصر البشري سواء كانت صحة أو سلامة مهنية، مما يؤدي إلى شعور العامل داخل المؤسسة بالرضا كذلك الأمن و الاستقرار في مكان عمله حتى يساهم في تطوير مستوى أدائه و رفعه إلى مستوى أعلى، و كذلك إبراز كل الطاقات الموجودة عنده و تجسيد قدراته.

4- أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في النقاط التالية:

- معرفة العلاقة بين الأمن الصناعي على مستوى أداء العمال
- معرفة العلاقة بين العمل و المخاطر المهنية على أداء العمال و مدى علاقة الأمراض المهنية و الأدوات الوقائية على الأداء.
- محاولة رفع مستوى أداء العمال و تحسين الإنتاج كما و نوعا.

- تطوير نظرة المؤسسات و المنظمات نحو الأمن الصناعي و توضيح مدى علاقته برفع الأداء بالنسبة للعمال.

5- تحديد مصطلحات البحث :

5-1- مفهوم الأمن الصناعي:

عرفه كل من **مغني و صقر (2001)** على أنه توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة و هي الإنسان ، الآلة ، المادة ، و إحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة و الطمأنينة في بيئة العمل. (**مغني و صقر 200، ص14**)

5-2- التعريف الإجرائي للأمن الصناعي :

هو محاولة إيجاد السبل و الطرق المناسبة للتصدي لمختلف الحوادث و أخطاء العمل التي قد تهدد سلامة العامل و أمنه و إبقاء هذه الحوادث في حدها الأدنى و من بين المؤشرات التي يتضمنها الأمن الصناعي ، السلامة المهنية ، الصحة المهنية ، حوادث العمل الوقاية في المؤسسة الكهرومنزلية و يتم قياسها باستعمال استبيان الأمن و الأداء.

5-3- مفهوم الأداء المهني :

يعرفه **سعيد سلطان** على أنه "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و الإدراك و الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد . (**سلطان ، 2002، ص219**) .

5-4- التعريف الإجرائي للأداء :

يشير مفهوم الأداء إلى الحركات و التصرفات و النشاطات الجسمية أو الذهنية التي يبذلها الفرد العامل بهدف انجاز مختلف المهام التي يتكون منها عمله ، بالاعتماد على

المؤشرات التالية كمية ونوعية العمل ، المعرفة للعمل ، التعاون ، الحرص على الالتزام و اقتراح الأفكار ، و يتم قياسه باستعمال استبيان الأمن والأداء.

6-الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث خطوة هامة من خطوات البحث العلمي إذ قبل الشروع بالبحث يجب الشروع بالبحث عن الدراسات التي لها صلة بموضوع البحث.

6-1- الدراسات السابقة المتعلقة بالأمن الصناعي :

6-1-1 الدراسات العربية :

بدا الاهتمام الدولي بحماية العامل من مخاطر العمل منذ قيام الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر (18) تلك الثورة التي عظمت من شأن النشاط الصناعي في الحياة الإنسانية لتأخذ مكان الصدارة ، و كان من نتائج هذه الثورة استخدام الوسائل و التقنيات الجديدة في المجال الصناعي ، مما يترتب عليه تعقيد النظام الصناعي بعدما كان يتميز بالبساطة وكذلك ازدياد مخاطر العمل التي يتعرض لها العامل ، و في المقابل ظهور تحرك على النطاق الدولي لمواجهة تلك المخاطر المستحدثة التي قد يتعرض لها العامل و لقد تجسد هذا في المعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية (1966) والإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة (1948) الذي تم إقراره في مؤتمر الجمعية العالمية للأمم المتحدة في الأول من جانفي (1948) الذي تم إقراره في ديسمبر (1966) و بدأ تنفيذه في جانفي (1976) (أحسن بن عطية الحربي ، 2010 ، ص 24،25) .

-دراسة "أبو ليف"

يطرح "أبو ليف" في كتابه تفاصيل ما يعنيه الأمن الصناعي فيناقش قضية الأمن الصناعي من حيث دوره و نظامه مع التركيز في الجزء الثالث على قضايا السلامة الصناعية

و الوقاية من الحرائق كإحدى قضايا الأمن الصناعي ، حيث أشار إلى مواصفات السلامة

و أسباب الحوادث في الصناعات و طرق الوقاية منها و برامج السلامة من الحرائق وفي الجزء الثالث من الدراسة تطرق الى مواضيع ذات علاقة مثل خطط الطوارئ في المنشآت و تنفيذها و أساليب التحقيق الفني في الحوادث ، ثم قدم العديد من الجداول التي توضح بعض المواد الكيميائية السامة و الخطيرة التي تستخدم في الصناعة ، و فصل طبيعة تلك المواد و مدى قابليتها للاشتعال و حدود الخطر فيها و مدى تأثيرها على الإنسان و الضرر الذي يمكن أن تحدثه ، كما قدم جدولاً بمتطلبات ملف السلامة و قوائم فحص تفتيش السلامة ، (عباس أبو شامة ، 1999 ، ص ، 17 ، 18)

6-1-2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة " Walker et Tait " (2003) "إنتاجية العمال و الصّحة و السلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا" :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل و التعرف على الصّحة و السلامة المهنية في الصناعات المختلفة ، حيث بلغت عينة الدراسة 50 مدير إنتاج.

أوضحت النتائج أنّ هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة كما توجد ضوضاء داخل المصانع ، كذلك اتضح أنّ هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة ، كما أنّ المدراء تسلموا شكاوى من العمال حيث الإعياء ، و ألم الظهر ، و ألم أعلى الجسم و صداع ، كما أوضحت النتائج أنّ الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون ، كما اتضح أنّ هناك قلة في المهارات لدى العاملين و هناك نقص في التدريب.

تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة و الصحة المهنية و كيفية الوقاية من الحوادث ، كما أوصت بضرورة تدريب العمال لتحسين الإنتاجية و توفير السلامة و الصّحة المهنية ، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط للعمل و الالتزام بتطبيقها.

- دراسة "Nath Sen et Yeow" (2003) "الجودة، الإنتاجية، السلامة و الصحة المهنية في بريطانيا" :

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين أماكن العمل و تحديد المشاكل التي تواجه العاملين داخل المصنع، حيث بلغت حجم العينة 30 مصنع.

أوضحت نتائج الدراسة بأنّ هناك سوء تخطيط لمواقع العمل حيث لا يوجد فراغ لراحة أذرع العاملين عند العمل على أجهزة الكمبيوتر كما أنّ لوحة المفاتيح موضوعة في مكان بعيد و مرتفع و الرؤية غير واضحة ، كما أوضحت النتائج بعدم وجود تدريب للعاملين و أنّ العاملين غير مؤهلين في مجال عملهم.

أوصى الباحثان بضرورة العمل على تحسين ظروف العمل لدى العاملين في المصانع لأنّ هذا بدوره سيساعد في زيادة الإنتاجية كما أوصيا بضرورة العمل على تدريب العاملين و التقليل من العمال اللذين ليس لديهم المهارة في العمل.

6-2-2- الدراسات السابقة المتعلقة بالاداء المهني :

6-2-1- الدراسات العربية :

- دراسة الحكيمي (2000) :

دراسة هدفت إلى تقويم أداء مديري مدارس التعليم الثانوي العام في مدينة تعز في اليمن لمهامهم الوظيفية من جهة نظر الموجهين التربويين و المعلمين و المديرين ، و كذلك التعرف على اثر المتغيرات الديمغرافية (الجنس ، و الخبرة ، و المؤهل العلمي) على تقديرهم للأداء الوظيفي ، و قد تكونت عينة الدراسة من (19) مديرا و مديرة و (45) موجهها و موجهة .

(87) معلما و معلمة و توصل الباحث إلى أنّ مديري المدارس يمارسون المهام المتصلة بالجانب الإداري و المالي بالدرجة الأولى ، و اتفق المعلمون و الديرات على أنّ المهام المتصلة بالتوجيه الفني حصلت على اقل درجة من حيث الممارسة ، كما انفرد

الموجهون التربويون في أن المهام المتصلة بالطلاب جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الممارسة كما أشارت النتائج إلى أن هناك اختلاف دالا بين تقديرات أفراد العينة للأداء الوظيفي تعزى لعامل الجنس ، و كانت لصالح الإناث ، و كذلك في المهام المتصلة بالتوجيه الفني والطلاب و أولياء الأمور في المجتمع .

- **دراسة العتوم (2002) :** دراسة هدفت إلى تقييم أداء مديري المدارس الثانوية المهنية لمهامهم من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم في مديريات منطقة شمال الأردن و قد تكونت عينة الدراسة من (250) مشرفا و مشرفة و (47) مديرا و مديرة ، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أداء مديري المدارس كان متوسطا ، فقد كان التخطيط بالمرتبة الأولى أما المجتمع المحلي بالمرتبة الأخيرة ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء مديري المدارس الثانوية المهنية لمهامهم تعزى لمتغير الجنس و الخبرة الإدارية .

(مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 ، العدد (1-2) 2010 عبد الفتاح خليفات ، شرين المطارنة .

6-2-2-الدراسات الأجنبية المتعلقة بالأداء:

- دراسة لونيبرغ (1992) lunenburg:

دراسة هدفت إلى اختيار مصداقية العوامل الشخصية كمؤشر لأداء مديري المدارس و معرفة كيفية قضاء المدير التندي و العالي الأداء لوقتهم في العمل و قد تكونت عينة الدراسة من (79) مديرا من المدارس الأساسية (33) فمن المدارس الثانوية في منطقة الغرب المتوسط في أمريكا و قد دلت النتائج على وجود اختلاف يتعلق بالعوامل الشخصية لأداء مديري المدارس من حيث السيطرة على الميزانية

و مراقبة النتائج و عملية التويس و التواصل مع الطلبة و المعلمين و المجتمع المحلي .

اما دارسو جيزل (2003) Gaziel:

هدفت إلى تحديد مدى إدراك مديري المدارس لعالمهم ومدى إدراكهم لتأثير سلوكهم في العمل من وجهة نظر المعلمين ، كما هدفت إلى معرفة مدى اختلاف تصورات مديري و مديرات المدارس لعملهم و هل يختلف الإطار المتعلق بفعاليتهم كمديرين عنه كقادة و تكونت عينة الدراسة من (20) مديرا من المدارس الأساسية و قد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المجالات تأثير على فاعلية مديري المدارس كان نموذج الهيكل التنظيمي . و نموذج المصادر البشرية ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في إدراك المديرين لعالمهم تعزى لمتغير الجنس من حيث استخدام النموذج الهيكلي أو الرمزي.

تعقيب على دراسات الأداء:

يتبين من خلال استعراض الدراسات السابقة بأنها ركزت على تقييم الأداء المهني و علاقتها ببعض المتغيرات و كيفية العمل على تتميتها أما فيما يتعلق بالفئات المستجيبة فقد كان معظم هذه الفئات من المديرين في المدارس .

الجانب النظري

الفصل الأول: الأمن الصناعي

- تمهيد

1-تعريف الأمن الصناعي

2-مجالات الأمن الصناعي

3-أبعاد الأمن الصناعي

4-اجراءات الأمن الصناعي

5-أهداف الأمن الصناعي

6-أهمية تطبيق الأمن الصناعي و فوائده

7-مؤشرات الأمن الصناعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تدخل السلامة في كل مجالات الحياة ، إلا أن مجال العمل هو أهم مجال تظهر فيه الحاجة الى توافر وسائل السلامة بقصد منع أو تقليل حوادث العمل و منع أو تقليل احتمال الإصابة بالأمراض المهنية و ذلك نظرا لما يحيطها من أخطار بنسب أعلى منها يحيط بغيرها و لا يعني هذا مطلقا عدم الحاجة الى توفير أسباب السلامة في المجالات الأخرى و من ثم تظهر أهمية اتباع اجراءات السلامة في هذا المجال وغيره من المجالات.

و سنتطرق في هذا الفصل الى مفهوم و أهداف الأمن الصناعي كما سندرس الأخطار المهنية و حوادث و اصابات العمل و الأمراض المهنية و سنشير أيضا الى بعض الاسعافات الأولية و كيفية الوقاية من الأخطار المهنية.

1- تعريف الأمن الصناعي:

1-1- لغة : الأمن من آمن ، يؤمن ، أمنا فهو آمن ، و آمن بمعنى إطمأن و لم يخف فهو آمن و الأمن يعني الاستقرار و الاطمئنان.

1-2- إصطلاحا : يعني تقديم الخدمات و التجهيزات و الإنشاءات التي من شأنها حماية عناصر الإنتاج مجتمعه ، و على رأسها العنصر البشري (العامل) من مخاطر العمل أي توفير ما يلزم من شروطه و الموصفات الفنية و الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة و صحية (خليفة ، ب ، ط،ص،38).

-**عرف من طرف شامة ، (1999)** على أنه إيجاد البرامج المناسبة لتلقي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين و الممتلكات و سير العملية الإنتاجية و ذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال حيث تتوفر فيهم الخبرة و الكفاءة لتصميم هذه البرامج

و تحقيق الهدف المنشود ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية و الوقاية ،(أبو شامة 1999، ص30).

و كما عرفه **عبد السميع (1973)** على أنه توفير ما يلزم من الشروط و المواصفات و الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة و صحية ، بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث و لا تنشأ فيها أمراض مهنية ، أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية و البشرية (علي ، 1973 ، ص،07)

و عرفه **عبد الكريم وفالح (1977)** على أنه وسيلة اقتصادية هامة ، و هدف من الأهداف الاجتماعية القومية التي ترمي إلى حماية الإنسان في المنشآت الصناعية من

الكوارث المختلفة التي تنجم عنها إصابات العمل و أمراض مهنية، (عبد ا لكريم و فالح 1977، ص 28)

من خلال ما سبق يتبين أن مفهوم الأمن الصناعي هو توفير كافة الشروط و المواصفات و الإجراءات التنظيمية التي تتماشى مع البرامج المناسبة لتوفير بيئة آمنة وخالية من المخاطر المهنية ، و العوامل التي تؤدي إلى حدوثها داخل المنظمات و كما تكمن أهمية الأمن الصناعي بتوفير مختلف السبل لإنجاح مفعوله داخل المنظمة و بلوغ الأهداف المسطرة من خلالها .

2- مجالات الأمن و الصحة المهنية :

يوفر الأمن الصناعي بكافة أساليبه و خطواته نظما على عدة برامج مختلفة لتحقيق سبل نجاحها داخل المنظمات و هذا من خلال عرض محتوى تلك البرامج في العناصر التالية و هي :

2 - 1 برامج السلامة:

هي برامج تعمل على الوقاية من كافة الأخطار التي تبدأ برامج من خلال إصابة المنشأة و الأماكن المختلفة للعمل أو أدوات العمل أو العاملين ، التي تتضمن تشيد البناء الهندسي للمؤسسة من خلال تطبيق القواعد المتصلة بموقع المنشأة و مناطقها و المسافات بين أقسامه ، و كما تطبق قواعد الأمن في مكان العمل سواء المتصلة بمساحة و مكان العمل و الورشة و ما تتضمنه من حركة داخلها و كذلك التهوية و الإضاءة المناسبة ، و كذلك مراقبة معدات التصنيع و العمل على حد من حوادث الآلات مثل حوادث رفع السلع وسقوطها،حوادث الكهرباء و النقل ، كما تشمل هذه

البرامج بتعريف العاملين بمخاطر المنشأة و العمل ، فتحت العمال على استعمال معدات السلامة الشخصية مثل القبعات الواقية

و الأحذية، النظارات، الملابس، و المعدات الجماعية كغرف المقاومة للحريق و هذه بالنسبة لبعض الأعمال فقط.

2 - 2 - الوقاية و مكافحة الحريق:

إن نظرية الاشتعال تعني توفر ثلاثة عناصر أساسية فيها و هي (الحرارة و الأكسجين و الوقود)، كما تسعى برامج الأمن إلى توفير أساليب وقائية و مكافحة الحريق من خلال توفير فتحات التهوية و مياه الإطفاء و كما تهتم بتوفير أجهزة الكشف عن الحرارة و اللهب والدخان و كذلك تعمل على وضع قواعد مكافحة الحريق و الإخلاء و التخطيط لهذه العمليات.

2 - 3 - الأمن:

غالبا ما يعتمد هذا التخصص على وجود جهاز أمني ينتقي أفراده و يدرّبون على تطبيق القواعد و الإجراءات و التدابير التي تحقق أقصى درجات الأمن لكافة عناصر المنشأة الرئيسية و الحيوية ، من منشآت و أفراد و مركبات و اتصالات و غيرها في مواجهة كل الأخطار المتوقعة و المحتملة ، فداخل المنشأة يقوم جهاز الأمن بمراقبة كل المداخل و المخارج والمرور على الأسوار و الحواجز و ما بينها من تخريب و مراقبة أجهزة الإنذار فأما بالنسبة لأمن الأفراد فيطبق نظام بطاقات الدخول و الخروج و قواعد الزيادة و تنفيذ خطة الطوارئ و الكوارث داخل المؤسسة و أما في مجال وسائل النقل و الاتصال فتطبق قواعد الدخول و الخروج و الانتظار و قواعد لحركة السيارات داخل المؤسسة

و كما تجدر الإشارة إلى أن عمليات الأمن الصناعي بمجالاته الثلاثة (السلامة الإطفاء و الأمن)، تتم خلال دائرة متكاملة المراحل تندمج فيها كل عملية مع أخرى بحسب طبيعة المنشأة التي تمارس فيها ، (عبد الله ، 1991 ، ص ص، 51، 44) .

3- أبعاد الأمن الصناعي:

3-1- البعد الوقائي:

يعني الإلمام الكامل بالعلوم و المعارف و التدابير التي من شأنها وقاية الفرد و الجماعة من كافة الأخطار و الكوارث التي يمكن أن تلحق بهم الضرر أو الدمار و بالتالي يمارس الفرد حركته في الحياة و لديه الإدراك الكامل بمصادر الأخطار المختلفة، و القدرة على اتخاذ التدابير التي تحول دون وقوع الخطر و بالتالي يسهم هذا البعد في تنمية إحساس الفرد بالطمأنينة و السكينة .

3-2- البعد التدخلي:

يعني إلمام الفرد إلماماً تاماً بكافة التدابير التي يمكن له إتخاذها عند حدوث الخطر أو الكارثة و بالتالي حمايته من أخطار أو الحد منها بقدر الإمكان، و كذلك ثقته بقدرة نظم الأمن الصناعي المختلفة على توفير هذا القدر من الحماية عند وقوع الخطر مثل عمليات الإسعاف، الإنقاذ و الإطفاء و غيرها، و لاشك أن هذا البعد ينمي أيضاً شعور الفرد و الجماعة بالطمأنينة إذا ما حدث خطر من الأخطار أو كارثة من الكوارث .

3-3- البعد العلاجي:

و يعني إيمان الفرد بقدرته و قدرة الأجهزة المختصة على التدخل السريع و الفوري لعلاج كافة الخسائر و الأضرار التي نجمت عن الكارثة و التقليل من قيمتها، و بالتالي إعادة الأمور إلى أوضاعها و توفير كافة الخدمات و صنوف الرعاية لمن أصابتهم أضرار

الكارثة و تحويل الأماكن التي أصابها ضرر إلى طاقات إنتاجية مرة أخرى في أقل وقت ممكن وهو بعد ينمي أيضا شعور الفرد و الجماعة بالطمأنينة و السكينة ،(عبد الله 1991 ، ص ، ص ، ص،42،43).

4- إجراءات الأمن الصناعي:

- استعمال القفازات لحماية اليد و الأصابع من الإصابة .
- عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال .
- الابتعاد عن مصادر الإشعاع الضوئي القوي الذي يضر بالعين .
- ضرورة معرفة العمال لمصادر الخطر في المصنع .
- وضع الأشياء في أماكنها الصحيحة .
- استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات و مصادر النار و الاشتعال .
- ضرورة استعمال الأحذية الواقية بالنسبة لبعض المهن .
- ضرورة استعمال القناع الواقي للعين و القناع الواقي من الغازات .
- وضع إجراءات صارمة بالنسبة للحركة داخل المصنع الذي قد يؤدي بالمساس ببعض الأجهزة ، (عويضة، 1999 ، ص ، ص،142،144) .

يتضح من خلال ما سبق ذكره من الإجراءات أن المنظمة تهتم بوضع الإجراءات اللازمة و الصارمة للوقاية ، ووضعت نظام تسيير عليه دورية مزاوله العمل مما يؤدي بها إلى مثل هذه الإجراءات لتحقيق الرضى بالنسبة لها و كذلك للفرد .

5- أهداف الأمن الصناعي:

تكمن إمكانية أي مؤسسة قبل إعداد برنامجها في تحديد المساعي و الغاية من هذه البرامج مما يؤدي بها إلى وضع أهدافها المسطرة من قبل و هي :

5-1- من حيث بيئة العمل:

و يعني به ضرورة توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تقي الموظفين من أخطار العمل و ظروفه ، و تشير بيئة العمل إلى عدة عوامل و هي الإضاءة والضوضاء الرطوبة ، التهوية ، الإشعاعات و الغازات .

5-2- العامل من حيث استعداده:

و يتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين و تشجيعهم على المحافظة على أنفسهم و إتباع شروط و تعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل.

5-3- من حيث العلاج و التأهيل:

يتمثل هذا الهدف في سرعة العلاج و التأهيل و الرعاية بالنسبة للعامل الذي يصاب بحادث عمل ، و ضمان عودته إلى عمله السابق كلما أمكن ذلك ، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله .

6 - أهمية تطبيق الأمن الصناعي و فوائده:

تسعى الدول عامة و النامية على الخصوص إلى تطبيق مبدأ الوقاية بالنسبة للقوى البشرية العاملة التي تعتبر الثروة الحقيقية و الرائدة في مجال الإنتاج ، و هناك إجماع بين الكتاب و المفكرين و الممارسين لنظام الأمن الصناعي على أن الوقاية تعتبر ضمان الأمان الذي يوفر للمجتمع جهوداً و أموالاً ووقتاً ، و هي عوامل ضرورية في مجال

التممية الاقتصادية و الاجتماعية ، كما أن الوقاية تحفظ القدرات البشرية و تصونها و تمنحها القوة للاستمرار في عملية النمو و التطور و الرخاء (زوليف وحسن ، 1998 ص303) .

6-1- و قد لخص عقلي و عمر وصفي فوائد الأمن الصناعي في النقاط التالية :

- ارتفاع في الروح المعنوية من خلال الشعور بالأمان و السكينة .

- اندماج و انسجام الأفراد في العمل و حبهم له .

- ارتفاع في إنتاجية الفرد .

- المحافظة على القوى العاملة و عدم تركها العمل .

- انخفاض في تكلفة العمل، (عقلي و عمر وصفي ، 1996 ، ص 348) .

7- مؤشرات الأمن الصناعي:

7-1 المخاطر المهنية:

هناك عدد غير محدود من المخاطر التي يمكن أن تتواجد في أي مكان عمل تقريبا فهناك ظروف عمل غير مأمونة واضحة مثل الآلات الغير مجهزة بوسائل حماية أو الأرض الزلوقة أو الاحتياطات الغير كافية لإطفاء الحريق مما يؤدي الى ان المخاطر المهنية مختلفة و يمكن ان يواجهها العمال في المؤسسة فمنها الآلات غير المجهزة و فيما يلي عرض لأهم هذه المخاطر .

7-1-1- تعريف المخاطر:

هي ظروف قد تؤدي الى وقوع الحوادث بما في ذلك الاصابات او عطل في الآلات

او دمار في البناء او فقدان في المواد و في كل مواقع العمل توجد اخطار دائما و لا يمكن تحقيق السلامة إلا بمعرفة الاخطار و اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لإزالتها (محمد صبح، 2003، ص 20).

7-1-2- أقسام المخاطر:

وتنقسم هذه المخاطر التي يتعرض لها العاملون في المصانع و المنشآت المهنية عامة الى اقسام رئيسية و هي كتالي :

• المخاطر الطبيعية:

يقصد بها كل ما يؤثر على سلامة العامل و صحته نتيجة عوامل خطيرة و ضارة و من اهم هذه العوامل نجد :

- الحرارة
- الرطوبة
- التهوية
- الضوضاء
- الإضاءة (الطيب، 2009، ص 11).

• المخاطر البيولوجية:

تصيب هذه المخاطر العاملين الذين يتعاملون مع البكتريا و الفيروسات او العمال في مجال الزراعة او الذين يتعاملون مع الحيوانات او العاملين في اللحوم و من الامراض التي تسببها المخاطر البيولوجية نجد الحمى الخبيثة السقاوة و غيرها.

• المخاطر الكيماوية:

لاشيء اكثر عدد و اصعب تقصيرا لمخاطر الصناعية العامة من المواد الكيماوية

و يختلف تأثيرها على الافراد في المجتمع المعرفين لها بحسب نوعها تركيبها الكيماوي و حالتها الطبيعية، صلبة، سائلة،غازية،و يمكنها تقسيم المواد الضارة التي تصيب الجسم بمخاطر عديدة و هي :

-التربة،الغازات،الأبخرة، الأدخنة (الطيب، 2009، ص ص 12،14).

• المخاطر الميكانيكية:

هي المخاطر التي تنتج عن حركة الآلات أجزائها أو للسلاالم أو الأدرج أو الحركة العشوائية للأجسام المتحركة،(الطيب، 2009، ص15) .

• المخاطر الكهربائية:

يتسبب مرور التيار الكهربائي في جسم الإنسان لإحداث أثار تتوقف خطورتها على مسار التيار و شدته و المدة التي يبقى خلالها المصاب تحت تأثير التيار و ينشا عن ذلك حروق بسيطة و قد يتسبب مرور التيار في احداث شلل ومصغي أو وفاة،(مغني صقر 2006، ص 50) .

• المخاطر الذرية:

إن الإصابة بالمخاطر الذرية تنشأ عند التعرض للإشعاعات الناتجة عن لانفجار الدري التدميري أو عند استخدام الطاقة الذرية فمن بين هذه الإشعاعات نجد:

-إشعاع ألفا ، إشعاع بيتا ، إشعاع جاما. (الطيب، 2009، ص ص 19،20).

من خلال ما سبق يتضح ان المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العاملين في بيئة العمل عديدة منها ، طبيعية ، بيولوجية ، ميكانيكية ، كهربائية .

7-2- حوادث العمل:

إن إهمال أصحاب العمل للعنصر البشري ، أفرز على الواجهة مشكلات جمة كان أكثرها حرر مشكلة حوادث العمل ، و التي كان لها التأثير البالغ على المنضومات و على الأفراد العاملين فيها و فيما يلي تعريف لحوادث العمل و تصنيفاتها بالإضافة إلى أسبابها و بعض النظريات المفسرة لها و الاحتياطات الواجب اتخاذها للوقاية منها و في الأخير الآثار الناتجة عن حوادث العمل .

7-2-1- تعريف حوادث العمل:

- تعريف محمود السيد أبو النيل :عرفه على انه الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون ان يكون متوقع الحدوث ، مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس وللأشياء فلو ترتب عليه إصابة أحد الناس سميت إصابة ، وقد جرى العرف في قياس الأمن الصناعي على أن تقتصر الإصابات على تلك التي تبعد العامل المصاب عن العمل أكثر من يوم واحد أو أكثر من تناوب العمل التي وقعت فيها الإصابة ، (أبو النيل 1994، ص251).

تعريف عبد الحميد المرسي :هي حدث غير متوقع و خاطئ و لكن ليس بالضرورة بسبب الإصابات أو الخسائر، و يؤدي هذا الحدث إلى عرقلة أداة النشاط أو استكمالها (مرسي ،1995،ص246).

و يعرفها التشريع الاجتماعي الجزائري في المادة رقم(02) من الأمر الصادر بتاريخ (21) جوان (1996) كما يلي : "يعتبر حادث ينجز عنه ضرر جسماني راجع إلى أسباب خارجية و غير متوقعة تحدث للعامل أثناء أدائه لعمله " (العويا ،1984، ص198) .

7-2-2- تصنيف الحوادث:

يمكن تصنيف الحوادث من حيث نوعها ، خطورتها و نتائجها و أسبابها كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (01): يبين تصنيفات حوادث العمل:

من حيث نوعها	من حيث خطورتها	من حيث نتائجها	من حيث الأسباب
حوادث تسمم	مميتة	تتلف الآلات تصيب الأشخاص باضطرابات مثل خوف	الإهمال
حوادث النقل	عجز كلي فقدان العين	تفقد الحواس	السقوط
حوادث خطيرة	عجز جزئي فقدان عين واحدة	مشوهة قاتلة	التزحلق
حوادث عادية		قاتلة	التوقف المفاجئ

(العويا ، 1984 ، ص 201) .

7-2-3- أسباب حوادث العمل :

- تختلف الأسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل و عموما يمكن تقسيم أسباب حوادث العمل إلى أربعة مجاميع وهي كما يلي :

• مجموعة الأسباب التي ترتبط بالفرد نفسه :

و هي العوامل الإنسانية المرتبطة بالفرد كالنقص في قدرات الفرد أو تدريبه وتأهله أو قلة خبرته و ضعف ذكائه أو عدم ملائمة العمل الموكل له لإمكاناته الذهنية أو الفسيولوجية.

- مجموعة الأسباب الميكانيكية :

و هي الأسباب ذات العلاقة بتلف أو عطل الآلات ، كما أن سقوط الأشياء المفاجئ
و انفجار بعض المواد الخطرة يقع ضمن هذه العوامل .

- مجموعة الأسباب الفيزيائية :

وهي الأسباب التي ترتبط بدرجات الحرارة و طبيعة التهوية و مستوى الإضاءة
و الضوضاء و ذلك لارتباط هذه العوامل بدرجات التعب والملل التي تصيب الإنسان
و يمكنها أن تسبب في حوادث العمل .

- الأسباب الأخرى :

بالإضافة إلى الأسباب السابقة يمكن إضافة أسباب أخرى لا تقل أهمية عما سبق ، فقد
تكون الوظيفة أو العمل على درجة عالية من الخطورة ، و تزداد الحوادث في الساعات
الأخيرة من العمل قياسا بالساعات الأولى كما تزداد الحوادث في المناخ التنظيمي السيئ

(السالم ، 1991 ، ص 253) .

7-2-4- النظريات المفسرة لحوادث العمل :

- هناك العديد من النظريات التي تفسر حوادث العمل نذكرها كالتالي :

- النظرية القدرية :

أصحاب هذه النظرية يرون أن الناس صنفان ، أحدهما سعيد الحظ و الآخر تعيس
الحظ فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث و الآخر أكثر قابلية للحوادث ، يفسرون ذلك

أو يرجعونه إلى القدر و لكننا نرفض هذه النظرية لأنها تقوم على وجهة نظر بنقصها المنطق العلمي .

• النظرية العلمية :

و تقول هذه النظرية أن الشخص الدائم الإصابة إنما يعاني خلل جسدياً أو عصبياً ، وأن هذه الخلل هو السبب في هذه الحوادث و نحن لا ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحادث المتكررة .

• نظرية التحليل النفسي :

تعتبر هذه النظرية الحوادث إنما هي أفعال غير مقصودة لاشعورية و يعتقد أصحاب هذه المدرسة أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات ، و يعتبر (فريد) أن سبب معطن الحوادث هو الدافعية اللاشعورية .

• نظرية علم النفس التجريبي :

هذه النظرية تقول أن حوادث العمل أسبابا كثيرة و متعددة و العامل يقع تحت تأثيرات كثيرة و متغيرة و إذا كان هناك أسباب متعددة للحوادث فإن لها أيضا أهداف متعددة فقد الدافع لها الرغبة في الحصول على تعويض مادي أو في تحقيق المسؤولية عن نفسه (عياش ، 2008 ، العدد 2213).

7-2-5- الآثار الناتجة عن حوادث العمل :

تعتبر حوادث العمل من المسببات للعجز أو الأضرار الناجمة عنها مما يؤدي إلى بروز عدة آثار و هي :

الآثار الصحية :

أي درجة تأذي الحالة النفسية و الفسيولوجية أو التشريحية للعامل ، و هي تؤدي عادة إلى اضطرابات على مستوى أعضاء الجسم ، كفقدان السمع ، فقدان الرؤية أو تدنيها فقدان جزئي أو كلي للأرجل و غيرها

- العجز الوظيفي : هو حالة التدني أو فقدان القدرة على القيام بعمل معين .

- الإعاقة : هي فقدان الدائم للقدرة على العمل نتيجة تأذي الصحة ، الذي يحد أو يمنع إمكانية القيام بالعمل .

• الآثار الاقتصادية :

النفقات الصحية (نقل ، علاج)

- الآثار الناجمة عن الإصابة تمنع العامل من تأدية عمله الموكل إليه .

- ارتفاع أسعار المنتجات حيث أن صاحب العمل يضيف كافة المعارف إلى قيمة السلعة المنتجة و بالتالي يتأثر المستهلكون بذلك .

- انخفاض الناتج القومي (الوطني) و يختلف من بلد لآخر حسب قدرة هذا البلد على تأمين القوى العاملة .

• الآثار الاجتماعية :

الراتب جزئيا أو كليا لفترة قصيرة أو طويلة خلال فترة الانقطاع عن العمل .

- الضرر الصحي الدائم للمصابين (عرج ، غمي ، جروح ، تشوهات تغيرات نفسية...)

- خفض ميزانية الأسرة .

- حالة عدم الاستقرار و الخوف على بقية أعضاء الأسرة و تضرر مستقبلهم بالآثار المترتبة على الحادث (القحطاني ، 2007 ، ص 7).

7-2-6- الاحتياطات الواجب إتباعها للوقاية من حوادث العمل :

توجد العديد من الإجراءات الاحتياطية الهادفة لتحقيق الأمن الصناعي داخل مؤسسات العمل منها :

- تعاون الإدارة مع العمال في جميع خطوات العمل .
- توفير الجو النفسي الجيد للعمال و إيصال العامل لحالة الكفاية المادية .
- توفير جو صحي للعمل .
- اشتراك العامل في كل خطوات السلامة .
- إعطاء إجازات إجبارية للعمال كل حسب طبيعة عمله .
- تخصيص فترة للراحة.
- توفير وسائل مكافحة الحريق.
- تصميم المصانع و أماكن الراحة بما يتفق مع طبيعة العمل .
- فحص المواد المستعملة .
- إعادة لسياسة السلامة الخاصة .
- وضع لوحات تحذيرية (أبو الرب ، 2004، ص ص 33،34) .

تعتبر المنظمة سيرورة العمل الدائم الساري المفعول في أي منظمة أو مؤسسة فتسعى هذه الأخيرة إلى التعرف على مسببات الحوادث و أنواعها التي تدفع المنظمة إلى وضع

خطط إستراتيجية لتوعية عمالها داخل الو رشات إلى غير ذلك من هياكل داخلها بتوفير الأمن بكل الإمكانيات المتاحة .

7-3 الأمراض المهنية:

إن ممارسة بعض الأعمال و المهن تتشا من خلال بعض الأمراض المهنية و تسببها عدة عوامل ، و فيما يلي نتطرق إلى تفصيل لهذه الظاهرة:

7-3-1 - تعريف الأمراض المهنية:

تعددت و تنوعت تعارف الأمراض المهنية و من بينها:

- الأمراض المهنية هي الأمراض التي تتشا بسبب المهنة و التي تظهر أثناء فترة العمل فمثلا قد يصاب العاملین بالمستشفيات بالأمراض الصدرية و التدرن الرئوي نتيجة لاحتكاكهم بالمرضى و يعتبر في هذه الحالة مرض مهني(النادي الليبي للمخالفات الطبية)(<http://www.libyanmedicawaste.com>)
- كما يعرف المرض المهني بأنه المرض الذي ينشا بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل مثل العوامل الفيزيائية أو الفيزيولوجية الخطرة او الى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن(اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة و التدريب و التشغيل)(<http://www.smpt.gov.gy>)

7-3-2 تصنيف الأمراض المهنية:

يمكن تصنيف الأمراض المهنية حسب عدة أسس منها:

- حسب طبيعة المهنة :

و على سبيل المثال:

- الأمراض المهنية للعاملين في مصانع النسيج .
- الأمراض المهنية للعاملين في مصانع البتروكيماوية .
- الأمراض المهنية للعاملين في مصانع الأغذية .
- الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات و المختبرات .

• حسب أجهزة الجسم :

و تشمل أمراض الجهاز التنفسي:

- أمراض الجهاز الدوراني و الدم .
- أمراض الجهاز الحركي و العصبي .
- أمراض المسالك البولية .
- أمراض الجلد العيون الأنف الحنجرة .

• حسب العوامل المسببة للمرض :

و تنقسم إلى:

- الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الطبيعية .
- الأمراض الناجمة عن العوامل الكيماوية .
- الأمراض الناجمة عن العوامل الحيوية ، (ذياب العقالية، 2002، ص160).

7-3-3-أسباب الأمراض المهنية:

• العوامل الطبيعية:

أهم هذه العوامل الإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة ، التهوية ، الاهتزازات ، الإشعاعات الكهربائية.... وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ظهور أعراض و أمراض مختلفة .

• العوامل الكيميائية:

معظم الأمراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيماوية المختلفة في الصناعة و التي تعد خطيرة على صحة العامل ، و قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن و الفلزات العضوية و اللاعضوية كالرصاص ،الفسفور أو سائلة كالحوامض أو على شكل أبخرة و غازات كثاني أكسيد الكربون .

• العوامل الحيوية:

و تنتج عن البكتريا و الفيروسات ، بانقالها من مصادر عضوية إلى الإنسان أو من إنسان إلى إنسان أو من حيوان إلى إنسان ، و أكثر هذه الأمراض انتشارا ، السل الرئوي الذي ينشأ عن استنشاق الأتربة العضوية مثل تراب عظام الحيوانات ، القطن (جميل،1981، ص ص، 80، 81).

7-3-4 طرق الوقاية من الأمراض المهنية:

تتعدد طرق الوقاية عن الأمراض المهنية نجد منها:

- الطريقة الهندسية:

تشمل استبدال مواد صناعية اقل خطورة او غير خطيرة عن المواد الصناعية الخطيرة إلى جانب إقفال و عزل العمليات الخطرة ، استخدام رشاش من الماء فوق مكان تولد الأتربة حتى تترسب على الأرض و لا تنتشر في الجو ، و سائل أيضا استخدام الحواجز مثل حالات الضوضاء أو الحرارة أو الأشعة بجانب التهوية الجيدة داخل المصنع.

- الطريقة الطبية:

و ذلك عن طريق الفحص الطبي للعمال عند بداية اشتغالهم و يكون الفحص بصفة متكررة و ذلك لاكتشاف أية حالات مرضية في بدايتها .

- الطريقة الشخصية:

ذلك باستخدام الأدوات الوقاية إلى جانب التوعية و التثقيف الصحي للعمال لتعريفهم بمخاطر كل صناعة و كيفية الوقاية منها وتشجيع العمال على استعمال الوسائل الوقائية كالفازات و النظارات و الصمامات و غيرها (عبد الله ، 1991 ، ص71).

من خلال كل م سبق يتبين أن الأمراض المهنية أنواع منها الأمراض المهنية حسب طبيعة المهنة و حسب أجهزة الجسم و حسب العوامل المسببة للمرض ، كما تبين انواع طرق الوقاية و هي الطريقة الهندسية ، الطريقة الطبية ، الطريقة الشخصية.

-4- الإسعافات الأولية:

يمكن النظام الساري المفعول في أية منظمة ألا و هي الإسعافات الأولية التي تمثل ركيزة من ركائزها والتي تحتل المراتب الأولى في الهيكل التنظيمي لأي منظمة و فيما يلي عرض لتعريف الإسعافات الأولية و أهميتها .

-4-1-تعريف الإسعافات الأولية :

هي العناية التي تعطى للمصاب قبل وصول الرعاية الطبية المخصصة و قد تؤدي عدم تقديم هذه الإسعافات الأولية إلى فقدان الحياة و الموت و الهدف منها هو المحافظة على الحياة و منع تطور الإصابة إلى الأسوأ و مساعدة العمال المصابين على استعادة عافيتهم وآخرون (Livrance strauss 2008 ، ص97)

و كما عرفته الإدارة العامة لتصميم و تطوير البرامج على أنه : العناية الفورية التي تقدم إلى الشخص الذي تعرض للإصابة أو المرض المفاجئ و إبعاد الخطر عنه في حالة عدم توفر المساعدة الطبية أو تأخر وصولها (الإدارة العامة لتصميم و تطوير البرامج 2004، ص54)

7-4-2- أهمية الإسعافات الأولية :

- لا نكون مبالغين اذا قلنا أن الإسعافات تعني الفرق بين الشفاء السريع و العلاج الطويل أو حتى بين الحياة و الموت.

- تسعد في إنقاذ شخص من خطر قد يؤدي بحياته مثل إيقاف النزيف أو إطفاء الحريق أو توفير التنفس الصناعي.

عداد الأفراد للتعامل السليم مع المواقف الطارئة أو المقدره على التميز بين ما يجب عمله و ما لا يجب عمله.

- منع حدوث مضاعفات مثل تلوث الجرح أو الشلل في حالة كسر عمود الفقري .

- الإسعافات الأولية أثر نفسي لتهدئة الشخص المصاب مما يخفف من معاناته (الإدارة العامة لتصميم و تطوير مناهج، 2004 ، ص54) .

7-4-3- حقيبة الإسعافات الأولية :

تتضمن حقيبة الإسعافات الأولية عدة أدوات و نذكرها على الشكل التالي:

• الأدوات:

- المقص ، دبابيس ، مشبك ، المقلد ، ترمومتر للحرارة ، الملقط.

• للغيرات:

- قطن طبي شاش ، أربطة بأحجام مختلفة.

• **المطهرات :**

- منظف للجلد ، صبغة يود.

• **المراهم:**

- مضادات حيوية للحروق ، لحساسية الجلد.

• **قطرات العين.**

• رباط ضاغط (الإدارة العامة لتصميم و تطوير المناهج ، 2004 ، ص 57).

• حيائر متنوعة .

• حقن.

• شريط لاصق .

قفازات طبية. (سليمان ، 2009 ، ص 33).

7-4-4-الإصابات التي تستدعي الإسعافات الأولية:

توجد العديد منها و هي :

النزيف الشديد ، توقف التنفس ، الصعق الكهربائي الحروق.

• **النزيف :**

- تتم عملية التدخل بتغطية الجرح و التأكد من عدم ظهور شيء .

- الضغط على الجرح باستعمال شاش معقم و نظيف لمدة 10 دقائق .

- إضافة ضمادات أخرى على الأولى (مع إبقاء الأولى) .

- استخدام ربط ضاغط .

• توقف التنفس :

- تتم إسعافات خلال توقف التنفس كمايلي:
- فحص مجرى الهواء و التنفس.
- المصاب يتنفس (مجرى الهواء مفتوح) .
- المصاب لا يتنفس (مجرى الهواء مغلق) .
- التأكد من تنفس المصاب بالنضر إلى ارتفاع الصدر و انخفاضه ، و سماع صوت خروج الهواء من الأنف أو الفم .
- في حالة استمرار عدم تنفس المصاب يجب البدء في التنفس الإنقاذي (الصناعي) .

• الصعق الكهربائي :

- قطع التيار و إبعاد الشخص المصاب من الأنف أو الفم و ذلك بدفعة بشدة و بسرعة بشيء عازل (حبل ، قطعة خشبية) .
- إجراء التنفس الصناعي .
- تدفئة المصاب ببطانية و باستخدام زجاجة ماء دفيء.

• الحروق :

- أبعاد المصاب بسبب الحريق بسحبه بواسطة بطانية .
- تبريد المكان المصاب بالماء البارد أو قطعة قماش مبللة لمدة (10)دقائق.
- نزع الخواتم و ساعة اليد و الحزام و ربطة العنق إن وجدت .

- القيام بتغطية المنطقة المصابة بقماش نظيف غير لاصق .
- استدعاء المساعدة الطبية للحروق من الدرجة الثانية أو الثالثة (سليمان ، 2008 ص 28 ، 29 ، 30).

7-4-5- أهداف و غاية الإسعافات الأولية :

نجد من أهم أهداف الإسعافات الأولية هذه الغايات التالية :

- منع المزيد من الإصابات .
- إنقاذ حياة الأشخاص .
- العمل على منع تفاقم الإصابة أو حدوث مضاعفات .
- طلب العون و المساعدة .
- تخفيف الألم.
- تخفيض أثر الصدمة .
- المثابرة (عيسى الحادي ، ب ت ، ص11) .

من خلال ما سبق يتبين أن الإسعافات الأولية عمل و غاية أو سبيل يقدم للمصاب أو الشخص الذي تعرض لحادث سواء كانت من رعاية طبية متخصصة أو إسعافات أولية قبل وصول ذوي التخصص في هذا المجال و ذلك بهدف حماية العاملين و المحافظة على حياتهم و منع تفاقم الإصابات إلى لأسوء و العمل على إعادة أو المساهمة في عملية استعادة العامل لعافيته.

7-5- أذوات الوقاية :

تعتبر الوقاية خير من العلاج فوضع كل الاحتياطات و الإجراءات اللازمة للحد أو منع وقوع أي حوادث حيث تمثل نقطة حساسة ذات أهمية معتبرة ، و فيما يلي عرض تعريف الوقاية و مختلف أنواعه.

7-5-1- تعريف مهمة الوقاية:

مهمات وأدوات و إجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات و المخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل ، ويتم وضعها في تصنيف أساليب الوقاية من مخاطر العمل بأنها خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من عوامل الضرر الذي قد يتعرضون له بسبب ظروف العمل الذي يقومون به (الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة المياه والكهرباء 2010، ص98)

تستخدم للمنع أو التقليل من التعرض لمخاطر موقع العمل تعتبر معدات الوقاية كأداة فقط للسيطرة على الأخطار بعد إتخاذ جميع الأساليب الهندسية للسيطرة على المخاطر. (Livrance strause et si partenér 2008.p37) .

وفيما يخص الإدارة العملية لتطوير و تصميم المناهج عرفته على أنه مجموعة من الأدوات التي يستخدمها الشخص لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء جسمية لغرض الحماية و الوقاية من التأثيرات السلبية الضارة الموجودة في بيئة العمل . (الإدارة العامة لتصميم و تطوير المناهج ، 2004 ، ص16).

7-5-2- الشروط الواجب توفرها في مهمات الوقاية:

- يجب اختيار مهمات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للوصفات العالمية حيث تقلل الأخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن .

- يجب أن تكون فعالة الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل.
- يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة للعامل و سهلة الاستخدام .
- يجب أن تمكن العامل متن القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل و انجاز المهام بدون صعوبة حتى لا يهمل استخدامها .
- يجب أن يكون حجمها مناسباً و شكلها مقبولاً .
- يجب أن تتحمل ظروف العمل حيث لا تتلف بسهولة .
- (الإدارة العامة الامن الصناعي بوزارة المياه و الكهرباء، 2010) .

7-5-3-أنواع مهمات الوقاية الشخصية:

تعددت أنواع المهمات الوقائية في المؤسسات و من بينها

• مهمات حماية الجسد :

هي الألبسة المستخدمة لتغطية و حفظ الجسم لتجنب تعرض العاملين في أماكن العمل لأخطار متنوعة وقد تكون قاتلة في بعض الأحيان كالحرارة ، السوائل الحمضية ، ومن بين هذه الأدوات نجد بذلة عمل عادية ، بذلة بلاستيكية للتعامل مع مياه الحرق بذلة مختبر للمواد الكيماوية ، بذلة مقاومة للمواد الكيماوية صدرية واقية من اللحام ، سترة مرورية عاكسة (الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة المياه و الكهرباء ، 2010، ص5) .

• **مهمات حماية الرأس:**

قد تتعرض فروة الرأس إلى جروح قطعية أو صدمات و هذا يحدث غالبا في الجبهة لأنها تكون مواجهة للخطر ،لذلك تستخدم القبعة من قبل جميع العاملين في جميع المواقع لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط فوقه أو يتعرض للاصطدام بها.

• **مهمات حماية السمع:**

السدادات أو أغطية الأذن للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج العالي .
و المرتفع على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام ، حيث تعمل هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه أمنا ومن بين هذه المهمات نجد ، سدادات الأذن ، أغطية الأذن ، (الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة المياه و الكهرباء ، 2010 ص ص 11، 12) .

• **مهمات حماية الوجه والعينين :**

هي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات زجاجية تستخدم لحماية الوجه و العينين من المتطايرة و الأشعة و تتاثر المواد الساخنة و الحارة و من بين المهمات نجد:

نظارات السلامة ، نظارات اللحام ، قناع حماية بلاستيكي شفاف ،واقى الوجه من اللحام.

• **مهمات حماية اليدين:**

تتعرض اليدين أو الذراع في أغلب بيئات العمل لأخطار مختلفة منها الحروق ، القطعية لأخطار مختلفة منها الحروق ، الجروح القطعية ، الصدمات الكهربائية ، المواد الكيماوية

و غيرها. فتختلف أنواع العقارات المستخدمة حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين ، كونها الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها . كما هو موضح في الجدول التالي:

- الجدول رقم(02): يمثل بعض أنواع العقارات و استعمالاتها:

مادة التصنيع	الفئة المستعملة	الهدف من الاستعمال
1_ القماش	للاستعمال العام	الوقاية من الأوساخ
2_الجلود	عمال نقل المواد ذات الأطراف الحادة	الوقاية من الأجزاء الحادة
3_البلاستيك	عمال متعاملين مع المواد الكيماوية	الوقاية من المواد الكيماوية
4_الصوف والقطن	عمال الإنشاءات	الوقاية من الجروح و الخدوش
5_المطاط	عمال الكهرباء	الحماية من الصعقة الكهربائية
6_جلود ذات نسيج فولاذي	عمال المكننة الميكانيكية	التأثيرات الميكانيكية
7_القماش القطني	عمال الآلات الزجاجية	الحماية من الاهتزازات

(الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة المياه و الكهرباء ، 2010. ص ص17، 18

(19

• مهمات حماية القدمين :

تستخدم الأحذية الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة تلائم طبيعة الأخطار في أماكن العمل كما تستخدم لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام

بالمواد أو الحماية من المواد الكيماوية و كذلك لعزل التيار الكهربائي و من أهم هذه المهمات نجد : أحذية مصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي أحذية مانعة للتزلج أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي أو من البلاستيك المقاوم للتآكل أحذية عازلة للتيار الكهربائي.

• مهمات حماية الجهاز التنفسي :

تستعمل لتمكين الشخص الذي يرتدها من العمل في أماكن تكون نسبة الأوكسجين فيها غير كافية لعملية التنفس و تسبب خطر على الإنسان أو أماكن بها غازات سامة أو أترية مضرّة بالصحة ، و يتم اختيار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون و درجة خطورتها و بعد إجراء القياسات اللازمة لنسبة الأوكسجين و من أهمها : أجهزة تنفس منقية للهواء

كمادات الأترية ، الكمادات الشاملة ، كمادات ورقية قطنية ، أجهزة التنفس المزودة للهواء أجهزة التنفس الذاتية ، ضوابط الهواء ، كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) : يوضح أدوات ووسائل الوقاية المناسبة لبعض المهن :

المهنة	مهمات الوقاية	الملاحظة
1- أعمال إشرافية	ملابس العمل ، قبعة ، حذاء	تمكن من ارتداء مهمات وقائية
2- عامل عادي	ملابس عمل ، قبعة ، حذاء	
3- النجار	ملابس عمل قبعة ، قفازات ، حذاء	
4- الميكانيكي	ملابس عمل، قبعة-قفازات-حذاء	
5- الكهربائي	قبعة-قفازات غير ناقلة للكهرباء-حذاء واقى من الكهرباء-بذلة خاصة	

	قبعة-حذاء من المطاط حتى الركبة - بذلة كاملة	6-عامل السلامة
	قبعة-بذلة-حذاء-سدادات الأذن	7-مهن مختلفة بالورشة
	خوذة داخل المكتب الموجود داخل الورشة	8-أعمال إدارية
	قبعة -قفازات -أفروال -حذاء	9-عمال إدارية
	قبعة-واقى من اللحام -قفازات جلدية -غطاء للذراع جلدي -غطاء للساق -أفروال -حذاء	10-اللحام

(الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة المياه و الكهرباء ،2010،ص ص ،23، 26)

من هنا يتضح أن الوقاية خير من العلاج ، فتسعى المنظمات أو المؤسسات إلى توفير الوقاية داخل هياكلها التنظيمية و وضع هذه الوقاية في خدمة عمالها و كذلك إعداد برامج تحسيسية داخل المنظمة لتوعية عمالها و توجيههم و إرشادهم لوضع حد للحوادث أو منع حدوثها.

خلاصة الفصل:

من خلال كل ما سبق يتبين أن الأمن الصناعي يعتبر من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة في أداء نشاطها ، و يكون هذا بالإهتمام بكل مجالاتها: الأمراض و المخاطر المهنية الاسعافات الأولية و المهمات الوقائية.

و بما أن من أهم عناصر المؤسسة ، نجد العمال ، فإن الأمن الصناعي قد يكون عنصر أساسي في تحديد مدى قدرتهم على أداء عملهم أكمل وجه ، و الفصل التالي يتناول موضوع الأداء.

الفصل الثاني: الأداء المهني

- تمهيد

1 - تعريف الأداء

2 - مكونات الأداء

3 - العوامل المؤثرة على الأداء

4 - مفهوم تقييم الأداء

5 - أهمية و أهداف تقييم الأداء

6 - طرق تقييم الأداء

7 - خطوات تقييم الأداء

8 - الضوابط و الإعتبارات الهامة في قياس الأداء

9 - مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء

- خلاصة الفصل

تمهيد:

أيًا كان البعد الذي يمثله الأداء يمكن أن يكون سلوكًا ظاهر محسوسًا في صورة مختلفة للتصرفات ، حيث يمكن ملاحظتها من الناحية الخارجية كالحركات البدنية و المجهود الجسماني المبذول ، أو سلوك مستمر يظهر فيه أو يتفوق فيه الطابع الذهني إن كان الأمر مقتصرًا على الأعمال الإدارية و التخطيط فمن الطبيعي أن تختلف أساليب قياسه و ذلك حسب النمط الذي يؤدي به أنشطة العمل حيث يمد طريقة القياس و التقويم المنتظمة الركيزة الأساسية على الحكم بدقة على السياسات و البرامج من خلال عرض مكونات الأداء و العوامل المؤثرة فيه و مفاهيمه المتعددة و مدى أهميته ، و كذلك تحديد أهدافه و كيفية تقييمه و مختلف الطرق ، و كذلك أهم خطواته من خلال تحديد بعض الضوابط لقياسه و تحديد المقترحات لتطوير مستوى هذه العملية الأدائية.

1 - تعريف الأداء :

1 - 1 - لغة : بمعنى أدى ،يؤدي عمله بمعنى قيام الفرد بالأنشطة المختلفة التي يتكون منها عمله. (عاشور، 1983، ص 26)

1 - 2 - إصطلاحاً : يمثل الأداء عنصراً هاماً في التنظيم المهني باعتباره المحرك لهذا الأخير ، كما يمثل المقياس الذي يعتمد عليه للحكم على فعالية الأفراد في المؤسسات ،فالأداء في المنظمة سواء من الناحية النظرية أو من الناحية التطبيقية إستقطب العديد من الدراسات و البحوث حيث كلها كانت تهدف إلى تدقيق مفهومه و هذا الفصل يسلط الضوء على مفهوم الأداء و بعض الجوانب المتعلقة به.

حيث نجد "محمد عاطف عابد" عرفه بأنه "مدى مساهمة العمال في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم و نوعية السلوك و التصرفات التي يبدونها أثناء عملهم (عابد ، 1984 ص13) .

وحسب "chablain" فالأداء هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة و خاصة السلوك يغير المحيط بأي شكل من الأشكال.(عشوي، 1992، ص 224) .

من خلال التعارف السابقة يتضح أن الأداء يتعدد بتعدد الأفراد الذين يستخدمونه فبالنسبة للمؤسسة هو يعني مرودية المؤسسة و قدراتها على المنافسة ، و بالنسبة للفرد العامل فالأداء يمثل و يعني له مناخ العمل و ما يحتويه من ظروف و مهام .

2 - مكونات الأداء :

تتمثل مكونات الأداء في الأنشطة و المهام التي يحتويها العمل ، و الإرتباط بين هذه الأسئلة و المهام.

2 - 1 - الأنشطة و المهام التي يتكون منها الأداء :

تتمثل في التقنية و الظروف التنظيمية و الاقتصادية بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية المحددة و هذا قصد الوصول إلى الغرض و الهدف المحدد من ذلك ، و يتم وضع المهمة من قبل أشخاص ذوي الخبرة ، و في غالب الأحيان تكون هذه المهمة مكتوبة على شكل تعليمات و أقساط عملية.

أما المهمة الفعلية أي النشاط فهو عبارة عن استجابة العامل لتنفيذ المهمة المسطرة و إضافة إلى تحقيق أهدافه الخاصة ولا يكفي معرفة الأنشطة و المهام المسطرة التي يتكون منها الأداء ، إنما يجب تحديد الأنشطة التي تتغير بتغير العمال أو الظروف التي تحيط بالأداء . (Le plat.xquny 1984,p80)

2 - 2 - العلاقة بين الأنشطة و المهام :

إن تجمع الأنشطة إلى المهام و المهام إلى الأعمال ، يقوم على تحديد علاقات التكامل بين هذه الأنشطة بحيث يساعد هذه العلاقات في الأداء إعادة تصميم العمل أو إعادة تصميم التنظيم ككل و إن دراسة هذه العلاقات لا تقتصر فقط على الأنشطة و المهام و إنما تتعدى إلى العلاقات بين مختلف الأعمال و معرفة العلاقات الداخلية و الخارجية بين الأنشطة

و هذا يترتب عليه إعادة تصميم العمل ككل (عاشور ، 1993 ، ص 334).

2 - 3 - مواصفات الفرد الذي يؤدي العمل:

لدراسة الجوانب المتغيرة لأنشطة الأداء يمكن إجراء تحديد ميداني للخصائص التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة ، و التي ينبغي أن تقوم على دراسة فاحصة للأبعاد و الأداء و استنتاج مختلف الخصائص الفردية التي ترتبط بهذه الأبعاد

(عاشور 1993 ، ص 334) .

3 - العوامل المؤثرة على الأداء :

يتأثر الأداء بعدة عوامل منها :

- الاختلاف الملحوظ في حجم العمل قد يؤثر في الأداء ، فالمنظمة التي تعالج حجماً كبيراً من العمل قد تحتاج إلى موارد لكل وحدة عمل أقل ، مهما تحتاج إليه لديها حجم أقل من نفس العمل.

- التحسينات و التنظيمات الإجرائية ذات أثر مباشر على الأداء ، فالتعديل التنظيمي يغير من تدفق و تتابع العمل مما يؤدي إلى تغيير معدل الإنتاج.

- الأداء في العمليات المتماثلة قد يختلف باختلاف المناطق الجغرافية من جراء الظروف المحلية .

- نوعية وحدة العمل قد يؤدي إلى معدلات مختلفة للإنتاج بمعدلات الأداء كمية بطبيعتها

و قد تحتوي على متغيرات عن نوعية العمل المنجز ، قد تتمثل في أداء رديء في عملية الإنتاج و رديئة من ناحية النوعية. (المحسن ، 2002 ، ص 7) .

استنتج الباحث من خلال ما سبق أن للأداء عوامل يتأثر بها و هذا راجع لاختلاف العمل و حجمه و كذلك مختلف التنظيمات الإجرائية و كما ، وكما أنها تتأثر بمختلف العوامل الجغرافية كما هو الحال بالنسبة لنوعية الوحدة في عدة معدلات الإنتاج ، فلذلك يبقى الأداء معرض لمختلف العوامل التي يمكن أن تساهم في استقراره أو تغييره.

4 - مفهوم تقييم الأداء :

عرف تقييم الأداء على أنه عملية تتم بموجبها تقدير مجهود العاملين ، و بناء على هذا التقدير ستتم مكافأة العاملين بالإعتماد على معايير تتم بموجبها مقارنة أداء العمال بهدف تحديد مستوى كفاءتهم في عمله، (شحاتة، 2000، ص 75) .

- و حسب "كامل بربر" فهو تقييم للأداء من ناحية عملية التقييم و التقدير المنتظمة و المستمرة للفرد بالنسبة لإنجاز الفرد في العمل و توقعات تنميته و تطويره في المستق (كامل بربر ، 1997 ، ص 125) .

- فمن خلال ما سبق نستنتج أن عملية تقييم الأداء هي عملية جد مهمة تهدف إلى قياس كفاءة العمال و مدى مساهمتهم في أعمالهم و كذلك الحكم على سلوكياتهم و تصرفاتهم أثناء العمل.

5 - أهمية و أهداف تقييم الأداء :

5 - 1 - أهمية الأداء :

إن تقييم العاملين ما هي إلا عملية مراجعة النشاط الإنتاجي للأفراد ، و تقييم إسهاماتهم في تحقيق أهداف المنظمة ، و هي النشاط المستمر و تكمن هذه الأهمية فيما يلي :

- رفع معنويات العمال :

- يشعر العمال بوجود علاقات طيبة بينهم و بين الإدارة .
- و ذلك عندما يشعر العاملين أن جهودهم في موضع تقدير من طرف الإدارة .

- و الهدف الأساسي من التقييم هو معالجة نقاط الضعف في الإدارة على ضوء ما يظهر مصدر رفع معنوياتهم.

- دعم إجراءات الترفع و النقل :

- و يتم هذا الدعم عبر عدالتها و تحديد الكفاءات التشجيعية كما أن تقييم الأداء يعتبر معيار تقييم الحوافز.

- تحديد مدى فعالية المشرفين :

- وذلك في تنمية و تطوير الأفراد الذين تحت إشرافهم.

- استمرار الرقابة و الإشراف :

- إن إتباع نظام معين في تقييم أداء العاملين يدفع الإدارة التي تتبع إخباراتها تقديم تقارير حول كفاءتهم للحكم على صحة التقييم .

- و هذا ما يضمن استمرارية الرقابة و الإشراف.

- إجراء التعديلات:

- و تشمل هذه التعديلات ، الأجور ، الترقية ، الرواتب و كل هذا متوقف على نتائج التقييم. (شحاتة ، 2000 ، ص 75 76).

5 - 2 - الأهداف :

باختصار تقوم برامج تقييم الأداء بتحقيق هدفين و هما :

- هدف إداري : و ذلك عن طريق إتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية و الاستغناء.

- **هدف تطويري** : و ذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين تمهيد التغلب عليها ، بالإضافة إلى زيادة حفز العاملين عن طريق استخدام طرق موضوعية في عملية التقييم. (بربر ، 1997، ص135).

استنتج الباحث من خلال ما سبق أن للأداء أهمية كبيرة في الطور الإنتاجي للمؤسسة من خلال تحقيق مختلف الأهداف ، سواء بالنسبة للمؤسسة أو للفرد و هذا من خلال التطرق إلى مختلف مراحله من الأهمية ، و تناول كل الأهداف المسطرة من أجل بلوغها.

6 - طرق تقييم الأداء :

يمكن تقسيم الأداء إلى مجموعتين و هي على النحو التالي:

6-1 - طرق التقييم التقليدية :

تعتمد على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة ، وهي على النحو التالي.

6-1-1- طريقة الترتيب البسيط :

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل ، حيث يضم المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ من أحسن أداء إلى أسوأ أداء إذ أن كل الأفراد العاملين في القسم يعرفون بأن بعض العمال أفضل من البعض الأخر. و ما يؤخذ على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل ، كما أن هذه الطريقة عرضة لتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل. (شحاتة ، 2000 ، ص79).

6-1-2- طريقة المقارنة المزدوجة :

يقوم المقيم وفقاً لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين بحيث تتحدد مرتبته بين زملائه في العمل.

فمثلاً إذا كان هناك خمسة أفراد فإنه سيتم تقييم الفرد الأول مع الثاني و الثالث ... حتى يتم معرفة من هو الأفضل.

6-1-3- طريقة التدرج البياني :

تعتمد هذه الطريقة على تحديد عدد من الصفات أو الخصائص التي تتعلق بالعمل والأداء حيث تكون لكل صفة أو خاصية درجة مختلفة مرقمة أو مصنفة بشكل متسلسل و بناء على ذلك يتم تقييم كل فرد وفقاً لدرجة امتلاكه لهذه الصفات أو الخصائص من قبل المقيم الذي يضع علامة تتناسب من مستوى .

الجدول رقم(4):يوضح مقياس التدرج البياني :

المعدل	2	4	6	8	10	الصفات أو الخصائص المرقمة أو الصفة
%	غير مرضي	متوسط	مرضي	جيد	متميز	
10					*	كمية العمل وفقاً لما هو محدد
8				*		نوعية العمل (الجودة ، الدقة)
6			*			المعرفة بالعمل (الخبرة ،المهارة)
4		*				مواصفات الأفراد(الشخصية ،المظهر،التفاعل)
2	*					التعاون
8				*		علاقته بالرؤساء
6			*			الحرص على الإلتزام

- أهمية و فائدة هذه الطريقة في تقييم الأداء تعتمد على الدقة في تحديد الصفات و الخصائص المرتبطة بالأداء الفعال (شحاتة ، 2000 ، ص 80 81) .

6-1-4- طريقة قوائم المراجعة :

تقوم هذه الطريقة بإعداد قوائم تحتوي على عدد من الأسئلة تتعلق بسلوك الفرد في الأداء حيث يطلب من المقيم بالتقييم ووضع علامة أمام كل سؤال ،إما نعم أو لا ، حسب الرأي الشخصي للفرد ، و تقوم بعدها إدارة الأفراد بإعداد قيم لكل سؤال و تكون هذه القيم سرية لا يعلم بها المقيم نفسه خوفاً من احتمال التحيز .

و الجدول التالي يبين نموذج من الأسئلة المستعملة في هذه القوائم

الجدول رقم (5): يبين نموذج للأسئلة المستعملة في قوائم المراجعة:

الرقم	الفقرات	نعم	لا
1	هل تتبع تعليمات المشرف؟		
2	هل تقترح أفكار جديدة؟		
3	هل تتطوع لمساعدة زملائك؟		
4	هل تتأقلم مع الظروف؟		
5	هل أنت سريع الملاحظة و الفهم؟		
6	هل تدخن قراراتك بكفاءة؟		
7	هل ترتكب أخطاء في عملك؟		

(مهدي حسين زوليف ، 1994 ، ص 305) .

6-1-7- طريقة الاختيار الإجباري :

تقوم هذه الطريقة على أساس اختيار المقيم لعبارتين من مجموع أربع عبارات تصف صفة معينة بالفرد ، بحيث تصف احد العبارات المختارة الفرد بأفضل ما يكون و العبارة

الأخرى أبعد ما يكون عن وصف الفرد ، كما يوضح المثال التالي

* المجموعة الأولى :

- يتصف بالجرأة .

- يحب المسؤولية .

* المجموعة الثانية :

- يتصف بالسلبية .

- لا يحب المسؤولية .

(بربر، 1997،ص 123) .

6-2- طرق التقييم الحديثة :

6-2-1- مقياس التدرج على الأساس السلوكي :

يعتمد هذا المقياس على العناصر الأساسية التي تتضمنها طريقتي التدرج البياني

و المواقف الحرجة ، حيث أنه يتم تحديد و تصميم أعمدة لكل صفة أو سلوك مستقي من واقع العمل الفعلي و ليس صفات عامة محددة مسبقاً كما هو الحال في مقياس التدرج البياني ، و يتم تقييم الفرد بناءً على مدى إيمتلاكه للصفات و سلوكه المتوقع في العمل بحيث تكون هذه الصفات و السلوكيات مرتبطة بمتطلبات العمل الأساسية ، كذلك الأمر يتم توضيح و تفسير المستويات المختلفة للسلوك كأن يكون أداء متميز أو جيد أو ضعيف ، مما يساعد المقيم في ربط تقييماته مع سلوك الفرد في العمل أثناء عملية التقييم . (شحاتة، 2000،ص 84) .

6-2-2 - مقياس الملاحظات السلوكية :

لا يختلف هذا المقياس عن المقياس السابق إلا في أن المقيم بملاحظته لسلوك الأفراد العاملين يرتبهم على خمسة أفران ، لكل بعد سلوكي خاص بالعمل.

6-2-3 - طريقة مراكز التقييم :

هذه الطريقة تستخدم لتطوير المديرين و لتقييم أدائهم حيث أن إجراءاتها يساعد الأفراد على فهم نقاط الضعف و القوة لأدائه مما يقودهم لتحسين أدائهم.

إن السمات و الصفات الأساسية في هذه الطريقة هي:

مهارات التخطيط و التنظيم ، العلاقات الإنسانية و نوعية التفكير و مقاومة الضغوط

و الدوافع نحو العمل،درجة الاعتماد على الآخرين ، إضافة إلى مهارات التفاعل

و الاتصال. (شحاتة ،2000،ص 85 ، 86) .

استخلص الباحث من خلال كل ما سبق أن هذه الطرق فعالة لأنها تبين للأفراد العاملين نقاط القوة و الضعف لديهم ، وتمكنهم من تحسين أدائهم عن طريق عرض مختلف مهارات

و التخطيط و التنظيم و مختلف العلاقات الإنسانية و عملية التفاعل بين الاتصال

و غيرها مما يسمح لها بتحقيق الفعالية.

7 - خطوات تقييم الأداء :

إن خطوات عملية التقييم جد مهمة و ضرورية حتى تكون هذه العملية موضوعية

و صادقة و فيما يلي الخطوات التي يجب مراعاتها عند تقييم الأداء.

7-1- رسم السياسة و إعلانها:

يجب أن تقرر الأغراض التي تستخدم من أجلها سياسة التقدير و الأشخاص الذين يخضعون لتطبيق تلك السياسة ، و الأشخاص الذين يقومون بوضع التقديرات و الفترات التي يتم فيها ذلك ، و يجب أن تبلغ السياسة إلى جميع من يعينهم الأمر سواءً القائمين بالتقييم أو الأفراد الذين سيتم تقييم أدائهم ، و يجب على القائمين بالتقييم معرفة الهدف من السياسة و الطريقة التي يجب إتباعها في وضع التقييمات ، كذلك يجب أن يفهم الأفراد طريقة التقييم و الغرض الذي استخدم من أجله ، كذلك يجب أن يسبق إتباع هذه السياسة شرح و تفسير لكافة أفراد التنظيم ، وهذا أمر ضروري حتى يكون الجميع على معرفة بطريقة وضع التقييم و الغرض منه ، كذلك يجب أن يقبل مدى الدقة في وضع التقييم لتفادي الخطأ في التطبيق ، ولضمان المساواة بين كافة الافراد (كامل بربر 1997،ص 137) .

7-2- اختيار الطريقة التي ستتبع في التقييم :

اختيار الطريقة يتوقف على الشخص الذي يتولى إعداد تقرير التقييم و الأفراد الذين ستوضع التقارير عن أدائهم ، ففي حالة قلة عدد الرؤساء الذين يطلب منهم إعداد تلك التقارير يمكن تدريبهم بعناية ، والاكتفاء بتقارير مبسطة دون حاجة على تفسير لكل صفة من الصفات المطلوبة وضع تقييم عنها ، أما في حالة وجود عدد كبير من الرؤساء الذين ستوكل إليهم هذه العملية فيفضل أن تكون الصفات الموجودة في التقارير واضحة و محددة.

يراعي عند تحديد الصفات المراد إستخدامها طبيعة الوظائف لأن الصفات التي تنطبق على وظائف الإشراف و الإدارة تختلف عن الصفات الخاصة بالأعمال الكتابية ، ففي الوظائف الإدارية تظهر صفات معينة كالقيادة و القدرة على التنظيم ، التخطيط

والابتكار و المبادرة و هي صفات قد لا يتطلب الأمر توافرها في شاغلي الوظائف الأخرى العادية ، و لذلك يراعي عند إختيار الصفات التي يتضمنها التقرير أن تكون ملائمة لنوع الوظائف التي يقوم بها الأفراد.

و من ناحية أخرى نجد أن الصفات المختارة هي التي يصعب تحديدها بطريقة أخرى ليس هناك داع للسؤال عن الكمية المنتجة أو جودتها أو كمية المواد التالفة حيث يسهل الحصول عليها من السجلات ، و بمعنى آخر فإن التقارير تستخدم للحصول على تقييم للصفات التي يصعب تحديدها بطريقة موضوعية.

من جهة ثانية يجب التأكد من فهم الشخص الذي يقوم بإعداد التقارير ، الصفات المطلوبة وضع تقييم عنها ، و قد يتم ذلك عن طريق حلقات تدريبية أو قد يحدد معناها في التقرير نفسه ، و يرجع السبب في ذلك أن فهم الأشخاص لتلك الصفات (مثلا القيادة أو الحكم الشخصي) قد يختلف ، و لضمان فهم المسؤولين لمعاني تلك الصفات و حتى تكون التقديرات الموضوعية من فترة إلى أخرى مستندة إلى مفهوم واضح ، فمن الضروري وجود تعريف محدد لتلك الصفات . (بربر ، 1997 ، ص 137 ، 138).

7-2- تدريب المقومين :

إن النجاح في إستخدام تقارير الأداء يتوقف على الأشخاص الذين يوكل إليهم إعدادها

و ذلك من الضروري أن يكونوا ملمين من إعداد تلك التقارير

و طريقة إستخدامها ، مزاياها و العيوب التي تكتنفها ، و قد تعطي لهم تعليمات مكتوبة عن كيفية إعداد تلك التقارير ، وكذلك يمكن عقد إجتماع لهم تتم فيه مناقشة تلك العمليات .

و قد يطلب إليهم إعداد تقارير عن شخص معروف لهم جميعاً ثم تقارن التقييمات التي أعطيت له لمعرفة أوجه الاختلاف و الأسباب التي دعت إليها ، و ذلك بقصد محاولة الوصول إلى فهم موحد للصفات المطلوب وضع تقييم عنها.

7-3- تطبيق السياسة و تحليل النتائج :

يجب أن يحدد الوقت الذي يتم فيه وضع التقييم بحيث تنتهي العملية بالنسبة لأية مجموعة من الأفراد في قسم أو إدارة معينة في ظرف أيام محدودة ، و ذلك حتى لا تتفاوت المعايير التي يستخدمها المقومون إذا طالت المدة التي تتم فيها العملية .

تطبيق السياسة يفترض أنها قد شرحت للأفراد إذ لا يجب أن تحاط العملية بالسرية أو الغموض و في الوقت نفسه يجب أن يعلم الأفراد ان التقارير تعتبر سرية ، بمعنى عدم إطلاع أي فرد على تقرير يخص شخص آخر ، و لذلك يجب الاحتياط دائماً حتى تظل تلك التقارير سرية ، و إذا تقرر مناقشة التقارير مع الأشخاص الذين توضح عنهم ، فيجب أن يتم ذلك أيضاً بعد الانتهاء من إعدادها حتى لا تفقد أهميتها.

بعد الانتهاء من إعداد التقارير تقوم الإدارة بتقييم النتائج التي حصلت عليها ، و لكن يجب في الوقت نفسه التنبه إلى العيوب التي تصاحب تطبيق هذه السياسة ، و ترجع هذه العيوب أساساً إلى أن التقرير يوضح عن صفات يصعب قياسها بطريقة موضوعية ولذلك فإنها ليست بالعملية السهلة أو البسيطة ، لذلك تعتبر التقييمات الموضوعية مساعدة فقط في إعطاء تقييم تقريبي للأداء أو قدرات الشخص المستقبلية (بربر، 1997، ص139-140).

8 - الضوابط و الإعتبارات الهامة في قياس الأداء :

القيام بعملية قياس الأداء يجب على القائمين بها مراعاة بعض الضوابط و الاعتبارات أهمها:

8 - 1 - الثبات: يتعلق بالمقياس نفسه و ليس بالأداء ، فقد يتغير أداء الفرد في العمل أو قد يخضع للتقلبات ، مما قد يظهر في قيم متفاوتة تعطي مقاييس الأداء.

فمثل هذا التغيير ليس عيبا في المقياس نفسه و إنما يكون فيه عيب عندما يكون الأداء ثابت لكن مقاييسه تعكس قيماً متفاوتة.

8 - 2 - الصدق : يجب أن تكون الجوانب التي يحتويها المقياس ذات أهمية و ارتباطه بالفعالية و الكفاءة المطلوبة في أداء الفرد لعمله ، فالعوامل التي يقيسها المقياس يجب أن تعبر عن تلك التي يتطلبها أداء العمل لا أكثر و لا أقل ، و عدم صدق مقياس الأداء قد يتحقق بفعل احتواء المقاييس على مؤشرات خارجية ، لا تخضع لرقابة الفرد ، ولا تعبر عن سلوكه في العمل.

8 - 3 - يسهل الاستخدام :

إن سهولة استخدام المقاييس ووضوحها ، و القصر النسبي للوقت و قلة الجهد الذي تستغرقه عملية القياس كلها أمور هامة ، يجب أن يتحقق مصمم المقياس منها ، و أن يأخذها بعين الاعتبار ، وإهمال هذه الأمور قد يدفع القائمين إلى الإهمال و الإستغناء الشكلي لإجراءات القياس في الحالات التي تتطلب منهم وقتاً و جهداً كبيرين ، مما يتعارض مع مهام أعمالهم الرئيسية (عاشور ، 1983 ، ص 359 360) .

9- مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء:

هناك أكثر من إقتراح يمكن تطبيقه لتحسين مستوى عملية تقييم الأداء بالمؤسسة منها:

9-1- استخدام نظام القوائم السلوكية المتدرجة : يجمع هذا الأسلوب من الأساليب قياس الأداء بين أسلوب الحوادث الحرجة و المقاييس المتدرجة معا ، يتميز هذا المقياس بتكاليفه العالية الناتجة عن الوقت اللازم لإعداده و تطويره.

يتميز هذا الأسلوب بدرجة عالية من الموضوعية عن طريق تخفيض التحيز الشخصي في عملية التقييم ، كما أنه أكثر قبولا من الأفراد لأنهم يشاركون في إعداده و تطويره.

9-2- إسناد عملية التقييم لأكثر من مقيم واحد : حيث يأخذ رأي الأغلبية في عملية التقييم في هذه الحالة.

9-3- التقييم الاختياري : حيث يقوم أكثر من مقيم بتقييم الفرد ، لكن كل مقيم يقيم جانب معين في الفرد متخصص به أو أدري به .

9-4- تدريب المقيمين : حيث دلت الدراسات أن تدريب المقيمين يزيد من صدق عملية التقييم و يخفف من التحيز الشخصي فيها. (برير ، 1997 ، ص 135) .

خلاصة الفصل

بعدها تطرقنا للمتغير الثاني من بحثنا هذا و المتمثل في الأداء و تقييمه و الإشارة إلى بعض جوانبه ، يمكننا القول بأن الأداء يكتسي أهمية كبرى داخل المؤسسة ، و تقييمه يعتبر من المواضيع التي أثارت اهتمام أرباب العمل ، إذ أنه يحدد مدى كفاءة الفرد و نجاحه أو فشله داخل المؤسسة، و هذا النجاح و الفشل يظهر من خلال إنجاز العمل و دقته و سرعته ، كما يظهر خلال نسبة الأداء كما و نوعا.

الجانب التطبيقي

تمهيد:

بعد التعرض إلى كل ما يخص الجانب النظري للبحث سنتطرق إلى الجانب التطبيقي من حيث المنهج المتبع في الدراسة الاستطلاعية ، مكان و زمان إجراء الدراسة ، عينة الدراسة و الأدوات المستخدمة لجمع البيانات و الأساليب الإحصائية المستعملة .

1 - التذكير بالفرضيات :**1-1-الفرضية العامة :**

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الكهرومنزلية بتيزي وزو.

1-2-الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المخاطر المهنية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين برامج الوقاية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإسعافات الأولية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

2- منهج البحث:

تحديد منهج البحث هو منطلق كل دراسة ميدانية و هو الطريق الذي يسلكه الباحث من أجل الوصول إلى الفرضية التي انطلق منها و قصد تشخيص و تحديد مختلف جوانب الموضوع " الأمن الصناعي و علاقته بالأداء المهني "فان المنهج الوصفي التحليلي هو

الأنسب لهذا البحث و يعرف على انه بمثابة استقصاء ظاهرة من الظواهر الاجتماعية النفسية. كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها و تحليل النتائج المتحصل عليها و الكشف عن جوانبها و تحديد العلاقة بين عناصرها. (رابح ، 1984، ص ،15)

3-الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أولى هامة في أي بحث علمي ، خلالها يتمكن الباحث من تكوين صورة أولية على ميدان الدراسة للتعرف على مختلف الظروف و الإمكانيات المتاحة أمامه و التي تساعد حتما في الدراسة كما تسمح للباحث بتجريب أداة القياس و الخروج ببعض الملاحظات الأساسية.

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية "بواد عيسي بوحدو التبريد في الفترة الممتدة من 10ماي 2015 إلى غاية 25 ماي 2015 أين قمنا بتطبيق استبيان مدعم بمقابلة مع العمال ، حيث وزعنا 20 استبيان على العمال ما يقابل 10% من المجتمع الأصلي 200 عامل لتأكد من صدق و ثبات الاستبيان ، حيث ساعدناهم بتبسيط الأسئلة و طرحها بالعامية تارة و بالامازغية تارة أخرى .كما تأكدنا من مدى قابلية أفراد العينة على التعاون و الإجابة على أدوات جمع البيانات .

4-مكان زمان إجراء البحث :

4-1-مكان إجراء البحث :

قمنا ببحثنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM" التي تأسست في 1983/10/2 و لكنها تواجدت منذ 1974 تحت اسم "سوني ليك" SONELEC "المؤسسة الوطنية لصناعة و تركيب الماد الالكترونية .منذ أكتوبر 1989 أصبحت المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM" مستقلة و مقرها بولاية

تيزي وزو حيث تقع مؤسسة "ENIEM" في قلب المنطقة الصناعية بواد عيسي "عيسات ايدير" و التي تبعد عن مقر الولاية ب10 كلم و التي تقدر مساحتها ب 55 هكتار و تضم 2000 عامل و من بين أهم مهامها ما يلي :

- ضمان إنتاج و تركيب أجهزة التبريد .و الهوية و الطبخ بانتماء وطني يقدر ب70% .
- تساهم في رفع الإنتاج الوطني في صناعة الأجهزة الكهرومنزلية .

4-2- زمان إجراء البحث:

قمنا بإجراء البحث الميداني خلال مدة تتراوح ما بين 10ماي 2015 الى غاية 15جوان 2015.

5- عينة البحث:

تم الاعتماد في اختيار عينة البحث على الطريقة العشوائية نظرا لمحاسنها و يقول عنها "عباس محمد عوض" أنها عينة مختارة بدون ترتيب أو نظام مقصود ، " (عباس محمد عوض .2002.ص50) .

يبلغ أفراد العينة 80 عامل أي ما يعادل اكثر من 44% من المجتمع الأصلي الذي يبلغ عدده 180 عامل .

-خصائص أفراد العينة:

-جدول رقم (6)يمثل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	68	85%
أنثى	12	15%
المجموع	80	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (6) أن النسبة الأعلى تعود للرجال بنسبة تمثل (85%) أي (68) رجل أما نسبة النساء فتتمثل في (15%) أي (12) امرأة و هذا التفوق بالنسبة للرجال يعود إلى طبيعة العمل الذي يتناسب مع الرجال أكثر من النساء نتيجة استخدام طاقة كبيرة .

-جدول رقم (7)يمثل خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

النسب المئوية	التكرارات	السن
35%	28	[20-30]
47.5%	38	[31-40]
17.5%	14	[41 فما فوق]
100%	80	المجموع

-يمثل الجدول رقم(7) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير السن و إن نسبة (47.5%) من العمال تتراوح أعمارهم بين [31-40] سنة تليها نسبة (35%) من العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [20-30] سنة و في الأخير نجد أن نسبة (17.5%) من العمال تتراوح أعمارهم ما بين [41] سنة فأكثر.

- جدول رقم (8) يمثل خصائص أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسب المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
43.75%	35	أعزب
46.25%	37	متزوج
10%	8	مطلق
00%	0	أرمل

المجموع	80	%100
---------	----	------

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (8) أن نسبة (46.25 %) من العمال يمثلون فئة المتزوجين وفي المرتبة الثانية نجد نسبة (43.75%) من العمال يمثلون فئة العزاب أما المطلقون فيمثلون نسبة (10%) من العمال في حين انعدمت نسبة الأرامل .

- جدول رقم (9) يمثل خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	13	%16.25
متوسط	07	%8.75
ثانوي	32	%40
جامعي	28	%35
المجموع	80	%100

من خلال الجدول رقم (9) يتبين لنا أن نسبة (40%) من العمال مستواهم التعليمي ثانوي و نسبة (35%) من العمال مستواهم التعليمي جامعي . أما نسبة (16.25%) من العمال مستواهم التعليمي ابتدائي و في حين نسبة (8.75%) من العمال مستواهم التعليمي متوسط.

- جدول رقم (10) يمثل خصائص أفراد العينة حسب الاقدمية المهنية:

الاقدمية المهنية	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	35	%43.75
[10_5]	27	%33.75
11 سنة فما فوق	18	%22.5

المجموع	80	%100
---------	----	------

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن أعلى نسبة هي (43.75%) و تمثل العمال الذين لديهم خبرة اقل من (5 سنوات) أي خبرة قصيرة في مجال عملهم و نسبة (33.75%) من العمال لديهم خبرة متوسطة بين (5-10) سنوات و أخيرا نجد نسبة (22.5%) من العمال لديهم خبرة كبيرة في مجال عملهم و التي تتمثل في الفئة التي لديها (11 سنوات) خبرة و أكثر.

6- أدوات جمع البيانات :

6-1-الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من أهم أدوات جمع المعلومات حول ظاهرة معينة بحيث تعتبر تقنية مباشرة للبحث العلمي التي تسمح بملاحظة جماعة معينة بطريقة مهنية غير موجهة من أجل القيام بتناول كفي أو كمي، الغاية منها فهم تصرفات و سلوكيات الأفراد.

6-2-المقابلة:

هي وسيلة لجمع البيانات من أشخاص لهم خبرة مباشرة للظاهرة المدروسة و تختلف المقابلة عن الاستبيان في شيء أساسي هو أن الباحث يوجد في موقف مواجهة مع المبحوث و يقوم بتوجيه أسئلة له بنفسه (سمير احمد نعيم ، د ت ، ص 44) .

6-3-الاستبيان :

تم الاعتماد في هذا البحث على الاستبيان و هو مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات و آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين ، و تعد الاستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي

تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات و تصورات أو آراء الأفراد و من أهم ما تتميز به الاستبانة هو توفير الكثير من الوقت و الجهد على الباحث.(عبيدات و آخرون، 1999 ، ص 54) .

و يحتوي الاستبيان على معلومات عامة حول العمال و المتمثلة في الجنس ، السن الحالة العائلية ، الاقدمية ، و كذلك المتغيرات الأساسية للدراسة ، و هي الأمن الصناعي و الأداء المهني بحيث يتكون الاستبيان من (42) بندا مقسما كما يلي :

*المتغير الأول:

تم تقسيمه إلى (5)محاور:

- المحور الأول:حوادث العمل

تتمثل بنوده في مايلي :1-2-3-4-19.

- المحور الثاني:المخاطر المهنية

تتمثل بنوده في مايلي:12-13-17-18-20.

- المحور الثالث:الأمراض المهنية

تتمثل بنوده في مايلي 5-6-7-8-9 .

- المحور الرابع: برامج الوقاية برامج الوقاية

تتمثل بنوده في ما يلي 10-11-14 .

- المحور الخامس : الإسعافات الأولية

تتمثل بنوده في ما يلي 15-16-21 .

***المتغير الثاني:**

الأداء المهني و يتكون من (21) بندا.

4-6- مقياس ليكارت الخماسي :

جدول رقم(11) يمثل مقياس " ليكارت الخماسي " للإجابة على الفقرات:

التصنيف	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
الدرجة	5	4	3	2	1

6-5- صدق أداة الدراسة :

إن المقصودة بصدق الاستبيان هو أن يقيس بالفعل الظاهرة التي وضع لقياسها (عمار بحوش و اخرون ، 2007 ، ص73) .

- صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض الاستبيان الخاص بالأمن الصناعي و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM على مجموعة من أساتذة علم النفس العمل و التنظيم حيث طلب منهم إبداء الرأي و الحكم على مدى مناسبة بنود الاستبيان في قياس الغرض و الهدف الذي أعدت من أجله و قد تم الأخذ بعين الاعتبار بأرائهم و اقتراحاتهم من حيث إعادة صياغة بعض العبارات و حذف تلك التي ليس لها علاقة بمتغيرات هذه الدراسة و إضافة بنود أخرى .

- جدول رقم (12) يبين أسماء الأساتذة المحكمين و درجتهم العلمية :

أسماء الأساتذة المحكمين	درجتهم العلمية
الأحسن حمزة	دكتور
بنابي حسن	ماجستير
مجيدر بلال	ماجستير
بلعربي عادل	ماجستير

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس " ليكارت الخماسي " حسب الجدول التالي:
و لقد دعم الباحث الاستبيان بمقابلة و الذي يسمح بالاتصال بين الباحث و أفراد موضوع الدراسة حيث قمنا بتبسيط الأسئلة و طرحها بالعامية تارة أخرى و الامازغية تارة أخرى نظرا لعدم معرفة البعض منهم اللغة العربية.

6-6- ثبات استبيان الأداء المهني :

الجدول رقم (13) يمثل "معامل ألفا كرونباخ" لاستبيان الأداء المهني :

البنود	ألفا كرونباخ
21	0.85

- يلاحظ الباحث من خلال الجدول (13) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفع حيث قدرت ب (0.85) و من خلال هذه النتائج نستخلص أن معامل الثبات قوي.

6-7- صدق استبيان الأداء المهني :

-جدول رقم (14) يمثل صدق استبيان الأداء المهني :

الرقم	العبارات	بيرسون	الدالة
1	لدي المعارف اللازمة لأداء عملي	1	دالة
2	لدي القدرة اللازمة لتأدية عملي	0.60	دالة
3	أشارك في البرامج التكوينية للمؤسسة	-	دالة
		0.21	
4	لدي علاقات جيدة مع الرؤساء	0.25	دالة
5	اعمل بتتسيق كبير مع زملائي	0.16	دالة
6	الترم بالمظهر الشخصي أثناء العمل	0.36	دالة
7	معايير الترقية داخل المؤسسة عادلة	0.15	دالة
8	تعتبر الترقية مكافأة لي على أدائي المرتفع	0.42	دالة
9	بقائي بدون ترقية ينعكس سلبا على أدائي	0.16	دالة
10	يؤدي نقص التواصل مع المشرفين إلى انخفاض أدائي	0.16	دالة
11	إشعار العمال بالمسؤولية يدفعهم لبذل جهد من أجل تحسين أدائهم	0.23	دالة
12	توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في رفع مستوى أدائي	0.48	دالة
13	احترم القانون الرسمي داخل المؤسسة	0.23	دالة
14	تلعب الخبرة دورا هاما في رفع مستوى أدائي	0.24	دالة
15	أنجز عملي وفق المعايير المسطرة من طرف المؤسسة	0.18	دالة
16	احترم مواعيد العمل الرسمية	0.47	دالة
17	اعتراف الإدارة و تقديرها لخدمات العامل يؤكد على مستوى أدائي	0.30	دالة
18	اخرج في الوقت المحدد من العمل	0.22	دالة
19	اعمل في المحافظة على وسائل المؤسسة	0.35	دالة
20	خبرتي تساعدني على تأدية مهامي بكل دقة	0.1	دالة

دالة	0.25	أؤدي عملي حسب التعليمات الصادرة من الإدارة	21
------	------	--	----

6-8- ثبات استبيان الأمن الصناعي:

- الجدول رقم (15) يمثل معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الأمن الصناعي

البنود	معامل ألفا كرونباخ
21	0.63

يلاحظ الباحث من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث قدرت ب (0.63) و من خلال هذه النتائج نستخلص أن معامل الثبات قوي .

6-9- صدق استبيان الأمن الصناعي :

- جدول رقم (16) يمثل صدق استبيان الأمن الصناعي:

رقم	العبارات	بيرسون	الدالة
1	سبق لي و أن تعرضت لحادث عمل	1	دالة
2	كان الضرر الناتج عن الحادث كبيرا	0.44	دالة
3	تكلفت المؤسسة بتكاليف العلاج	0.46	دالة
4	حصل على تعويض نتيجة الضرر الناجم عن الحادث	0.40	دالة
5	سبق لي و ا ناصبت بمرض مهني	0.05	دالة
6	سبب لي المرض المهني أضرار نفسية	0.00	دالة
7	سبب لي المرض المهني أضرار جسدية	0.08	دالة
8	اثر المرض على أدائي داخل المؤسسة	0.18	دالة
9	تم تغيير عملي نتيجة الإصابة بالمرض	-0.18	دالة
10	هناك أساليب وقائية في المؤسسة تجنبني الأمراض المهنية	-0.16	دالة

11	التزم بالهتداف الرسمى أثناء العمل	0.02- دالة
12	توجد فى مركز عملى مواد سامة	0.14- دالة
13	توجد فى مركز عملى مواد ملوثة	0.02- دالة
14	تتوفر فى المؤسسة التى اعمل بها وحدة طبية	0.05- دالة
15	هناك أفراد ذات تكوين على الإسعافات الأولية (العمال)	0.01- دالة
16	يوجد فى المؤسسة طبيب و سيارة إسعاف	0.11- دالة
17	تسبب لى الوضعية التى أؤدى بها عملى أمراض مهنية	0.25 دالة
18	ارتفاع مستوى الحرارة فى مركز عملى يعرقل أدائى	0.25 دالة
19	بمرور السنين أتعرض لحوادث عمل	0.09 دالة
20	احتاج لمساعدة من زملائى لتفادى حوادث العمل	0.07 دالة
21	أجد صعوبة فى أداء عملى بسبب انعدام الإسعافات الأولية داخل المؤسسة	0.03- دالة

7-أساليب المعالجة الإحصائية:

إن طبيعة الدراسة تقتضى تقنيات و أساليب إحصائية التى بمقدورها إعطاء مؤثرات كيفية و تحليل الظاهرة و هى كما يلى.

بعد أن استرجعنا الاستبيانات قمنا بتفريغها ثم تحليلها و معالجتها عن طريق برنامج " الحزم الإحصائية "20" و لقد قمنا بتحليل البيانات الإحصائية عن طريق استخدامنا لبرنامج Statistical Package for the Social Sciences (Spss version 20) الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، و هذا من أجل تسهيل عمليات الحساب و سرعة إظهار النتائج و دقتها ، و الجدير بالذكر فإن هذا البرنامج SPSS عند استخدامه فى معالجة البيانات فإنه يستغنى عن الجداول الإحصائية ، حيث يتم حساب الدلالة و مقارنتها بمستوى الدلالة المقترح ، لحساب ما يلى :

- الانحراف المعياري ، النسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.
- معامل ارتباط بيرسون للإجابة على فرضيات البحث و التأكد من صدق استبيان الأمن الصناعي و استبيان الأداء المهني .
- معامل ألفا كرونباخ لتأكد من ثبات استبيان الأمن الصناعي و استبيان الأداء.

الفصل الرابع: عرض و تحليل

و مناقشة النتائج.

1- عرض و تحليل نتائج الفرضيات

2- مناقشة نتائج على ضوء الفرضيات

3- الإستنتاج العام

1- عرض و تحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1-1 عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و أداء عمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

-جدول رقم (17) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
حوادث العمل	11.73	4.12	-0.06	دالة
الأداء	81.74	10.64		

-يلاحظ الباحث من خلال الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي الخاص بحوادث العمل يساوي (11.73) أما انحرافه المعياري فيساوي (4.12) و فيما يخص الأداء فمتوسطه الحسابي يساوي (81.74) أما انحرافه المعياري يقدر ب (10.64) تشير نتائج الفرضية الجزئية الأولى أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (-0.06) ما يدل على وجود علاقة ارتباطية سلبية ضعيفة منه نرفض الفرضية الصفرية التي مفادها انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو و نقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو .

1-2 عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الخاطر المهنية و أداء عمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

-جدول رقم (18) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
مخاطر مهنية	15.63	3.59	0.11	دالة
الأداء	81.74	10.64		

-يلاحظ الباحث من خلال الجدول رقم (18) أن المتوسط الحسابي الخاص بالمخاطر المهنية يساوي (15.63) أما انحرافه المعياري فيساوي (3.59) و فيما يخص الأداء فمتوسطه الحسابي يساوي (81.74) أما انحرافه المعياري يقدر ب (10.64) تشير نتائج الفرضية الجزئية الثانية أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.11) ما يدل على وجود علاقة ارتباطيه ايجابية ضعيفة منه نرفض الفرضية الصفرية التي مفادها انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المخاطر المهنية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو و نقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الخاطر المهنية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو .

1-3 عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية و أداء عمال في

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

-جدول رقم (19) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
الأمراض المهنية	11.05	5.16	-0.44	دالة
الأداء	81.74	10.64		

-يلاحظ الباحث من خلال الجدول رقم (19) أن التوسط الحسابي الخاص بالأمراض المهنية يساوي (11.05) أما انحرافه المعياري فيساوي (5.16) و فيما يخص الأداء فمتوسطه الحسابي يساوي (81.74) أما انحرافه المعياري يقدر ب (10.64) تشير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (-0.44) ما يدل على وجود علاقة ارتباطية سلبية ضعيفة منه نرفض الفرضية الصفرية التي مفادها انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو و نقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو .

1-4 عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين برامج الوقاية و أداء عمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

-جدول رقم (20) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
برامج الوقاية	11.60	2.76	0.23	دالة
الاداء	81.74	10.64		

-يلاحظ الباحث من خلال الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي الخاص ببرامج الوقاية يساوي (11.60) أما انحرافه المعياري فيساوي (2.76) و فيما يخص الأداء فمتوسطه الحسابي يساوي (81.74) أما انحرافه المعياري يقدر ب (10.64) تشير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.23) ما يدل على وجود علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة منه نرفض الفرضية الصفرية التي مفادها انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين برامج الوقاية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو و نقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين برامج الوقاية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو .

1-5 عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإسعافات الأولية و أداء عمال في

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

-جدول رقم (21) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
الإسعافات الأولية	10.08	2.48	0.37	دالة
الأداء	81.74	10.64		

-يلاحظ الباحث من خلال الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي الخاص بالإسعافات الأولية يساوي (10.08) أما انحرافه المعياري فيساوي (2.48) و فيما يخص الأداء فمتوسطه الحسابي يساوي (81.74) أما انحرافه المعياري يقدر ب (10.64) تشير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.37) ما يدل على وجود علاقة ارتباطيه ايجابية منه نرفض الفرضية الصفرية التي مفادها انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإسعافات الأولية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو و نقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإسعافات الأولية و أداء عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو .

2-مناقشة نتائج من خلال الفرضيات:

2-1-مناقشة الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

توقع الباحث في الفرضية الجزئية الأولى وجود علاقة ارتباطيه بين حوادث العمل و الأداء المهني و هذا ما تم الوصول إليه بعد تطبيق الاستبيان و المعالجة الإحصائية حيث قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون و الذي بين العلاقة بين حوادث العمل و الأداء المهني حيث تشير نتائج الجدول رقم (17) أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (-0.06) و تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة سلبية ضعيفة (عكسية) أي كلما ارتفعت درجات المتغير المستقل و المتمثل في حوادث العمل انخفضت درجات المتغير التابع و هو الأداء المهني و العكس صحيح.

2-2-مناقشة الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المخاطر المهنية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

توقع الباحث في الفرضية الجزئية الثانية وجود علاقة ارتباطية بين المخاطر المهنية و الأداء المهني و هذا ما تم الوصول إليه بعد تطبيق الاستبيان و المعالجة الإحصائية حيث قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون و الذي بين العلاقة بين المخاطر المهنية و الأداء المهني حيث تشير نتائج الجدول رقم (18) أن معامل ارتباط بيرسون يساوي(0.11) و تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة .

2-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

توقع الباحث في الفرضية الجزئية الثالثة وجود علاقة ارتباطية بين الأمراض المهنية و الأداء المهني و هذا ما تم الوصول إليه بعد تطبيق الاستبيان و المعالجة الإحصائية حيث قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون و الذي يبين العلاقة بين الأمراض المهنية و الأداء المهني حيث تشير نتائج الجدول رقم (19) أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (-0.44) و تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة سلبية ضعيفة .

2-4- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين برامج الوقاية و الأداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

توقع الباحث في الفرضية الجزئية الرابعة وجود علاقة ارتباطية بين برامج الوقاية و الأداء المهني و هذا ما تم الوصول إليه بعد تطبيق الاستبيان و المعالجة الإحصائية حيث قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون و الذي يبين العلاقة بين برامج الوقاية و الأداء المهني حيث تشير نتائج الجدول رقم (20) أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.23) و تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة .

2-5- مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة التي مفادها:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين برامج الإسعافات الأولية المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

توقع الباحث في الفرضية الجزئية الخامسة وجود علاقة ارتباطية بين الإسعافات الأولية و الأداء المهني و هذا ما تم الوصول إليه بعد تطبيق الاستبيان و المعالجة الإحصائية حيث قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون و الذي بين العلاقة بين الإسعافات الأولية و الأداء المهني حيث تشير نتائج الجدول رقم (21) أن معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.37) و تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة

استنتاج عام:

يعتبر موضوع الأمن الصناعي ذات أهمية بالغة سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة و هذا نظرا لنتائج ايجابية التي تترتب عنه ، لقد حاولنا في هذا البحث الكشف عن علاقة الأمن الصناعي بأداء العمال و من اجل التحقق من مصداقية الفرضية العامة قمنا ببناء استبيان يتكون من (3)محاور ، الأول يتمحور حول البيانات الشخصية المتعلقة بالموارد البشري و المحور الثاني الذي يشمل على بنود حول الأمن الصناعي و المحور الثالث يشمل على بنود حول الأداء العمال و الذي تم تطبيقه على (80) عامل و بعد تفريغ البيانات و معالجتها ببرنامج SPSS 20 للحزم الإحصائية توصلت الدراسة الى عدة نتائج حيث تم فيها التحقق من فرضيات الدراسة.

و انطلاقا من كل المعطيات السابقة نستطيع القول بان الفرضية العامة التي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي و أداء العمال " تحققت بتحقق الفرضيات الجزئية المقترحة في الدراسة و التي جاءت نتائجها كالتالي :

- توجد علاقة سلبية ضعيفة بين حوادث العمل و الاداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .
- توجد علاقة ايجابية ضعيفة بين المخاطر المهنية و الاداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .
- توجد علاقة سلبية ضعيفة بين الامراض المهنية و الاداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .
- توجد علاقة ايجابية ضعيفة بين برامج الوقاية و الاداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .

- توجد علاقة ايجابية ضعيفة بين الاسعافات الاولية و الاداء المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .

المراجع

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

1-1 الكتب:

- 1- أحمد تركي رابح (1984)، *مناهج البحث في علوم التربية*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، بدون طبعة.
- 2- أحمد صقر عاشور (1993)، *السلوك الإنساني في المنظمات*، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى.
- 3- اشتيوي محمد صبح (2003)، *تخطيط و إدارة المشاغل*، معهد تدريب المدربين، رام الله، الطبعة الأولى .
- 4- توفيق محمد عبد المحسن (2002)، *تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم*، دار النهضة العربية، جامعة الزقاق، بدون طبعة.
- 5- حكمت جميل (1981)، *الإضاءة و أثرها على صحة العاملين*، سلسلة المكتبة العالمية، دار ألف باء للطباعة و النشر، بيروت.
- 6- خالد محمد سليمان (2008، 2009)، *السلامة الصناعية*، الخرج السعودية، جامعة الملك سعود.
- 7- زوليف و مهدي حسن (1998)، *إدارة الأفراد (مدخل كمي)*، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الطبعة الثالثة.
- 8- سمير احمد نعيم، *محاضرات في المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية*، جامعة عين شمس، القاهرة، د.ت.

- 9- صلاح الدين محمد أبو الرب (2004)، الحوادث الصناعية ، الطريق
الأمن، الأسبوع الوطني الأول للسلامة و الصحة المهنية .
- 10- عباس أبو شامة (1999)، الأمن الصناعي ، الرياض، السعودية، اكااديمية
نايف العربية للعلوم الأمنية ، الطبعة الأولى.
- 11- عبد الحميد مرسي (1995)، سيكولوجية المهن ، دار النهضة العربية
للنشر و التوزيع ، بيروت، بدون طبعة.
- 12- عبد الله عيسى الحاد (بدون سنة)، نظرة عامة على السلامة و الصحة
العامة ، مركز الإعلام الأمني ، مصر.
- 13- عبيدات و اخرون ، (1999) ، ص 54 ، منهجية البحث العلمي
و القواعد و المراحل و التطبيقات ، طبعة الثانية ، دار وائل للطباعة
و النشر ، عمان .
- 14- عقيلي و عمر وصفي (1996)، إدارة القوى العاملة ، دار زهران للنشر
و التوزيع ، عمان.
- 15- عماد حسين عبد الله (1991)، المنظور المعاصر للتدريب في مجال
الأمن الصناعي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب
، الرياض، السعودية، بدون طبعة.
- 16- عمار بوحوش و اخرون ، (2007) ، مناهج البحث العلمي و طرق
اعداد البحث العلمي و طرق اعداد البحوث ، الطبعة 4 ، ديوان المطبوعات
الجامعية ، الجزائر ، ص 64 .

- 17- كامل بربر (1997)، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ،بيروت، الطبعة الأولى.
- 18- كامل محمد عويضة (1996) ، علم النفس الصناعي ،مركز الكتب ،الأردن ،الطبعة الخامسة.
- 19- محمد سعيد سلطان (2002)، السلوك الإنساني في المنظمات لفهم و إدارة الجانب الإنساني ،كلية التجارة ،جامعة الإسكندرية.
- 20- محمد عاطف عبيد (1984)، التنظيم الصناعي و إدارة الإنتاج ،دار النهضة العربية ، بيروت .
- 21- محمد عبد السميع علي (1973)، الأمن الصناعي ،عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه، مطبعة القاهرة ،مصر.
- 22- محمد عبد العويا (1984)، علم الاجتماع في ميدان أعمال الصناعة ،دار العربية للنشر و التوزيع ،تونس، بدون طبعة.
- 23- محمود السيد أبو نيل (1994)، علاقة الاضطرابات السلوكية بالتوافق المهني في الصناعة ،دار المعارف للنشر و التوزيع ،القاهرة ، بدون طبعة.
- 24- محمود زياب العقالية (2002) الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ،دار الصفاء ،عمان ، الطبعة الأولى.
- 25- مصطفى عشري (1992)، السلوك الإنساني في المنظمات (فهم و إدارة الجانب الإنساني في العمل)، قسم إدارة الأعمال ،كلية التجارة ،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الإسكندرية.

26- نظمي شحاتة(2000)، السلوك الإنساني في المنظمات لفهم و إدارة الجانب الإنساني، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.

27- يوسف الطيب(2009)، إدارة السلامة و الصحة المهنية، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، وكالة البحيرات الثلاث للدعاية و الإعلان، الطبعة الأولى.

1-2- رسائل الماجستير:

28- احسن عبد عطية الحربي(2010)، ص.24.25 مفهوم القانوني لإصابة عمل، جامعة القاهرة، مصر.

29- كمال طاطاوي(2002)، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، فرع تخطيط و تنمية جامعة الجزائر،

30- مغني و اميمة صقر(2006)، واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسائل ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

1-3- القواميس و المعاجم:

31- منجد الطلاب(1967)، دار الشروق، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى .

1-4- المجلات و المؤتمرات:

32- إبراهيم محمد عايش(2008)، الأمن الصناعي، الحوار المتمدن، محور الإدارة و الاقتصاد، العدد 2213

- 33- الإدارة العامة لتصميم و تطوير البرامج(2004) ،السلامة المهنية،السعودية ،المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني .
- 34- الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة المياه و الكهرباء(2010) ،دليل مهمات الوقاية الشخصية للعاملين ،السعودية ،وزارة المياه و الكهرباء .
- 35- عبد الفتاح خليفات - شرين المطارنة ، اثر ضغوط العمل في الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الاساسية الحكومية في اقليم جنوب الاردن ،مجلة جامعة دمشق - المجلد 26- العدد (2+1) 2010
- 36- عبد الكريم (1977)،الأمن الصناعي وزيادة الإنتاج ،مجلة اقتصادية،عدد4

2.- المراجع باللغة الأجنبية:

- 37- j.le plat et x quny.**introduction a la psychologie du travail** .presse universitaire de France 1^{er} ed ,1984 .

3-المراجع الالكترونية :

- 38- النادي الليبي للمخالفات الطبية .
- <http://WWW.libyanmedicolwaste.com>
- 39- اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة و التدريب و التشغيل .
- <http://www.smpt.gov.ly>

الملاحق

ملحق رقم (1)

جامعة مولود معمري- تيزي وزو-
كلية الآداب و العلوم الإنسانية قسم علم
النفس تخصص علم النفس العمل و التنظيم.

استبيان البحث

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون معنا من أجل إفادتنا بالمعلومات ذات الصلة ببحثنا ، و نحيطكم علمًا أن هذه المعلومات التي ستدلون بها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي مع المحافظة على سريتها .

* ملاحظة هامة: يجب قراءة جميع العبارات مع وضع الإشارة (x) في الخانة المناسبة أمام كل عبارة وفي الأخير لكم منّا جزيل الشكر و العرفان.

أولاً: البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

السن:

الحالة العائلية: أعزب(ة) () متزوج (ة) () مطلق (ة) () أرمل (ة) ()

المستوى التعليمي: ابتدائي () متوسط () ثانوي () جامعي ()

الأقدمية المهنية: أقل من 5 سنوات () بين 5 إلى 10 سنوات () أكثر من 10

سنوات ()

ثانياً: يرجى قراءة العبارات التالية مع وضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لها:

ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارات
					1- سبق لي أن تعرضت لحادث عمل .
					2- كان الضرر الناتج عن الحادث كبيراً.
					3- تكلفت المؤسسة بمصاريف العلاج .
					4- حصلت على تعويض مقابل الضرر الناجم عن الحادث .
					5- سبق لي و أن أصبت بمرض مهني .
					6- سبب لي المرض المهني أضرار نفسية .
					7- سبب لي المرض المهني أضرار جسدية .
					8- اثر المرض على أدائك داخل المؤسسة .
					9- تم تغيير عمالك نتيجة الإصابة بالمرض.
					10- هناك أساليب وقائية في المؤسسة تجنبك الأمراض المهنية.
					11- التزم بالهندام الرسمي أثناء العمل.
					12- توجد في مركز عملي مواد سامة .
					13- توجد في مركز عملي مواد ملوثة.
					14- تتوفر في المؤسسة التي تعمل بها وحدة طبية .
					15- هناك أفراد ذات تكوين على الإسعافات الأولية (من العمال).
					16- يوجد في المؤسسة طبيب و سيارة إسعاف.
					17- تسبب لك الوضعية التي تؤدي بها عمالك أمراض مهنية .
					18- زيادة مستوى الحرارة في مركزك يعرقل أدائك .
					19- بمرور السنين تتعرض لحوادث عمل .
					20- تحتاج لمساعدة من زملائك لتقادي حوادث العمل .
					21- بدون الإسعافات الأولية هل تجد صعوبات في أدائك.

ثالثاً: يرجى قراءة العبارات التالية مع وضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لها:

ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارات
					1- لدي المعارف اللازمة لتأدية عملي.
					2- لدي القدرة اللازمة لتأدية عملي .
					3- أشترك في البرامج التكوينية في المؤسسة .
					4- لدي علاقات جيدة مع الرؤساء.
					5- اعمل بتنسيق كبير مع زملائي.
					6- التزم بالمظهر الشخصي أثناء العمل.
					7- التزم بالهدام الرسمي أثناء العمل.
					8- تعتبر الترقية مكافأة لك على أدائك المرتفع .
					9-بقائك بدون ترقية ينعكس سلباً على أدائك .
					10-يؤدي نقص التواصل مع المشرفين إلى انخفاض أدائك.
					11- إشعار العمال بالمسؤولية يدفعهم لبذل جهد لتحسين أدائهم.
					12- توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في رفع مستوى أدائك .
					13- احترم القانون الرسمي داخل المؤسسة .
					14- تلعب الخبرة دوراً هاماً في رفع مستوى أدائك .
					15- أنجز عملي وفق المعايير المسطرة من طرف المؤسسة.
					16- أصل في الوقت المحدد الى العمل.
					17- اعتراف الإدارة و تقديرها لخدمات العامل يؤكد على مستوى أدائه .
					18- اخرج في الوقت المحدد من العمل .
					19- اعمل في المحافظة على وسائل المؤسسة .
					20- خبرتك تساعدك في تأدية مهامك بكل دقة.
					21- أقوم بعملتي بعلمي بكل حذافيره (كما هو مطلوب)

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
accident	11,73	4,121	80
aladae	81,74	10,641	78

Corrélations

		accident	aladae
accident	Corrélation de Pearson	1	-,069
	Sig. (bilatérale)		,547
	N	80	78
aladae	Corrélation de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilatérale)	,547	
	N	78	78

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
maladies	11,05	5,165	80
aladae	81,74	10,641	78

Corrélations

		maladies	aladae
maladies	Corrélation de Pearson	1	-,446**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	80	78
aladae	Corrélation de Pearson	-,446**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	78	78

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
aladae	81,74	10,641	78
prevention	11,60	2,768	80

Corrélations

		aladae	prevention
aladae	Corrélation de Pearson	1	,236*
	Sig. (bilatérale)		,038
	N	78	78
prevention	Corrélation de Pearson	,236*	1
	Sig. (bilatérale)	,038	
	N	78	80

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
aladae	81,74	10,641	78
risques	15,63	3,595	80

Corrélations

		aladae	Risques
aladae	Corrélation de Pearson	1	,113
	Sig. (bilatérale)		,323
	N	78	78
risques	Corrélation de Pearson	,113	1
	Sig. (bilatérale)	,323	
	N	78	80

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
aladae	81,74	10,641	78
soins	10,08	2,480	79

Corrélations

		aladae	soins
aladae	Corrélation de Pearson	1	,379**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	78	77
soins	Corrélation de Pearson	,379**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	77	79

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	10	12,5
	Exclus ^a	70	87,5
	Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,856	21

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	21

Organigramme de L ENIEM

