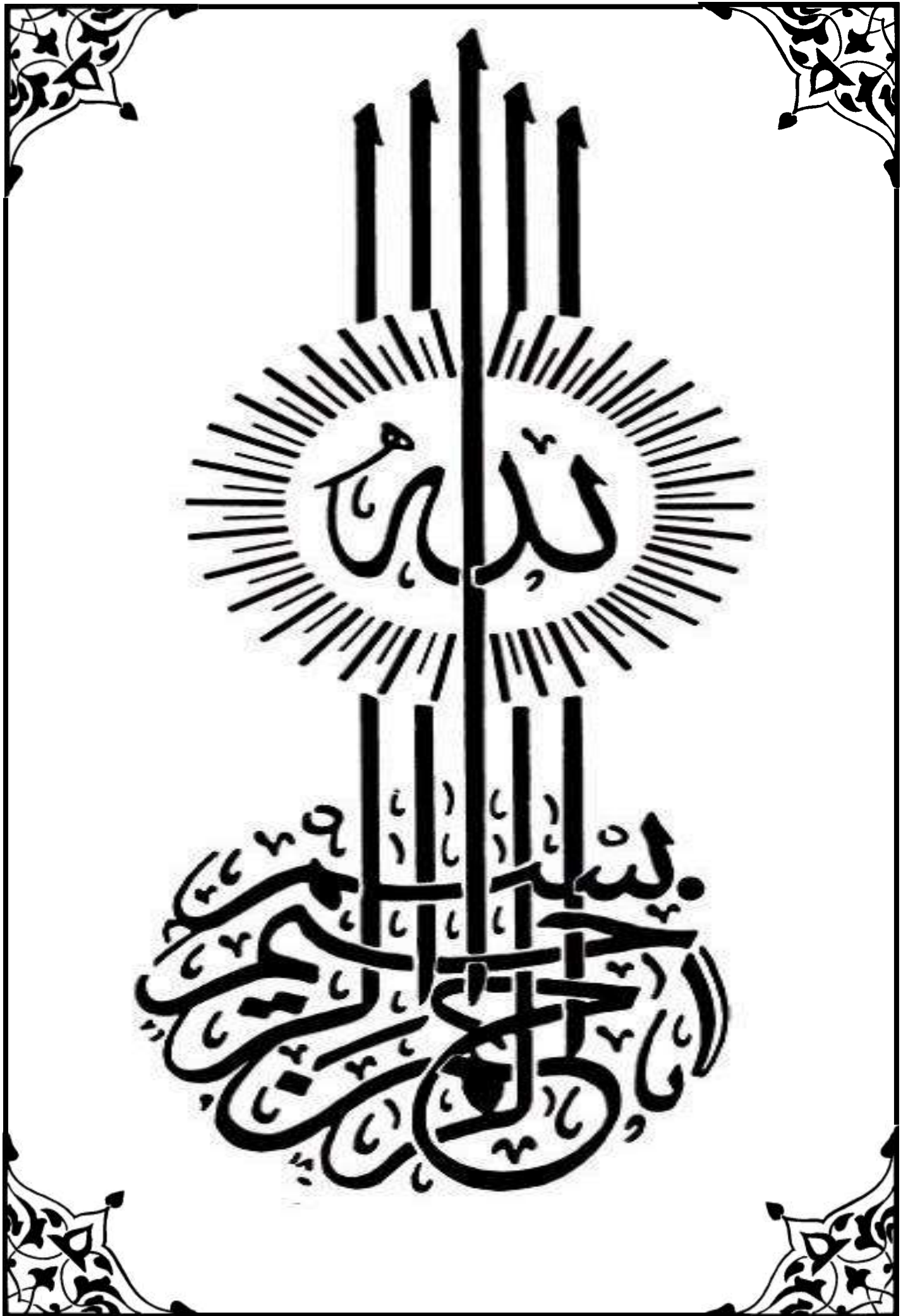


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق الدافعية للإنجاز من خلال الأمن الصناعي وقد تم أخذ تحمل المسؤولية و مستوى الطموح و المثابرة مؤشراتها كنماذج للكشف عن هذه العلاقة وضعناها فرضيات جزئية أردنا قياس مدى تحقيق الدافعية للإنجاز من خلال الأمن الصناعي دور في تحقيق ذلك وبعد الإلمام بالجوانب النظرية للمتغيرين والاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولتهما وقع الاختيار على مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة للاستكمال هذه الدراسة بشقها الميداني وبغرض الوصول إلى إجابات لتساؤلاتنا اتبعنا المنهج الوصفي وقد أجرت الباحثة مقابلة مع مسؤول الأمن بمصلحة الصيانة حيث أفادها بمعلومات حول المؤسسة والنظام المتبع فيها كما تمت ملاحظة العمال وطريقة سير العمل ثم تم توزيع الاستبيان بعد التأكد من خصائصه السيكوسومترية على عينة قوامها 60 عامل تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، وبعد جمع الاستبيانات و الحصول على كل المعلومات اللازمة تم إخضاع هذه الأخيرة للمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences بحساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، و التمثيل بالرسوم البيانية. فتمخض عن ذلك التوصل إلى النتائج التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية .

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي ومستوى الطموح.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي والمثابرة .

ومنه نستنتج تحقق فرضيتنا العامة أي أن الأمن الصناعي يساهم في تحقيق الدافعية للإنجاز لدى العمال.

## فهرس المحتويات

الرقم	المحتوى	الصفحة
	تشكر و عرفان	
	ملخص الدراسة	
	فهرس المحتويات	
	قائمة الجداول	
	قائمة الأشكال	
	قائمة الملاحق	
أ	مقدمة	
<b>الجانب النظري</b>		
<b>الفصل الأول : الاطار العام للدراسة</b>		
01	إشكالية الدراسة	01
04	فرضيات الدراسة	02
05	أهمية الدراسة	03
06	أهداف الدراسة	04
06	تحديد المصطلحات	05
07	الدراسات السابقة	06
<b>الفصل الثاني : الأمن الصناعي</b>		
29	تمهيد	
30	مفاهيم أساسية للأمن الصناعي	01
36	أهمية و أهداف الأمن الصناعي	02
45	اجراءات الأمن الصناعي	03
50	مظاهر الأمن الصناعي	04
53	قوانين الأمن الصناعي	05
75	برامج الأمن الصناعي	06
84	لجان الأمن الصناعي	07
89	أهم الهيئات المهتمة بالأمن الصناعي	08
95	خلاصة	

الفصل الثالث: حوادث العمل		
96		تمهيد
97	تعريف الحادثة	01
98	تصنيف الحوادث	02
102	أسباب حوادث العمل	03
117	نتائج حوادث العمل	04
119	النظريات المفسرة لحوادث العمل	05
124	قياس معدل الإصابة و تكرار حوادث العمل	06
125	استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل	07
131	قواعد ونظم عامة للوقاية من حوادث العمل	08
133		خلاصة
الفصل الرابع : دافعية الإنجاز		
135		تمهيد
136	الدافعية	أولا
136	مفهوم الدافعية	01
142	خصائص الدافعية	02
142	تصنيف الدوافع	03
146	وظائف الدافعية	04
147	أبعاد الدافعية	05
148	نظريات الدافعية	06
151	دافعية الإنجاز	ثانيا
151	مفهوم دافعية الإنجاز	01
153	مكونات دافعية الإنجاز	02
154	أنواع دافعية الإنجاز	03
155	خصائص دافعية الإنجاز	04
157	أساليب دافعية الإنجاز	05
161	نظريات دافعية الإنجاز	06
173	قياس دافعية الإنجاز	07
177	قواعد تنمية الدافعية لدى العمال	08
180		خلاصة

## الجانب التطبيقي

### الفصل الخامس : منهجية البحث و الإجراءات الميدانية

183	تمهيد
184	01 المنهج المستخدم
185	02 مجالات الدراسة
191	03 عينة الدراسة
198	04 أدوات جمع البيانات
201	05 الخصائص السيكمترية للأداة
202	06 الأساليب الإحصائية
203	خلاصة

### الفصل السادس : عرض و تحليل النتائج

205	تمهيد
206	01 عرض و تحليل النتائج في ضوء الفرضيات
215	02 تفسير النتائج في ضوء الفرضيات
220	03 تحليل عام للنتائج
	إقتراحات
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
60	يوضح معايير الإضاءة	01
107	يوضح طول مدة الخدمة بوظيفته	02
122	يمثل نسب معدل الحوادث بين النظريات	03
165	النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للانجاز.	04
187	يبين قدرة تخزين المادة الأولية	05
187	يبين قدرة نقل المادة الأولية	06
192	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	07
193	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	08
194	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	09
195	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	10
196	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	11
197	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المهام المسندة	12
200	يوضح طريقة تصحيح الاستبيان	13
206	يوضح وصف استجابات الأفراد على محاور الاستبيان	14
208	استجابة أفراد العينة على محور تحمل المسؤولية	15
210	استجابة أفراد العينة على محور مستوى الطموح	16
212	استجابة أفراد العينة على محور المثابرة	17
215	يبين معامل الارتباط $R$ بين الأمن الصناعي و تحمل المسؤولية	18
216	يبين معامل الارتباط $R$ بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح	19
218	يبين معامل الارتباط $R$ بين الأمن الصناعي و المثابرة	20
219	يبين معامل الارتباط $R$ بين الأمن الصناعي و الدافعية للانجاز	21

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
141	العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث	01
145	يوضح التسلسل الهرمي لهذه الحاجات حسب ماسلو	02
172	نظرية العاملين لهرزبرج وزملائه	03
189	الهيكل التنظيمي لمطاحن الحنطة	04
193	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	05
194	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	06
195	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	07
196	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	08
197	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	09
198	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المهام المسندة	10
216	العلاقة بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية	11
217	العلاقة بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح	12
219	العلاقة بين الأمن الصناعي و المثابرة	13
220	العلاقة بين الأمن الصناعي الدفعية للإنجاز	14

## قائمة الملاحق

الرقم	الملحق
01	الاستمارة المقدمة للمحكمين
02	الاستمارة المقدمة للعمال
03	جداول spss
04	الهيكل التنظيمي للشركة الأم رياض سطيف
05	طلب التماس المساعدة

# مقدمة

لقد صاحب التطور الذي شهده العالم في مجال التصنيع بروز ظواهر مرضية أهمها تلك الأضرار المحيطة بالعامل أثناء تأديته لعمله و على رأسها حوادث العمل، هذه الظاهرة التي لازمت التقدم التكنولوجي و أصبحت تهدد المؤسسات الصناعية وتؤثر على الإنتاج بالدرجة الأولى هذا نظرا لآثارها و الخسائر التي تزيد في تكلفة الإنتاج، فبالرغم من التطور الهائل في أساليب العمل الفنية والتكنولوجية وبالرغم من أهمية ذلك لنمو واستمرار حياة المنشآت مستقبلاً، إلا أن القوى العاملة ستظل ركيزة من أهم ركائز الإنتاج، بل إنها في حقيقة الأمر عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي ، لذا فإن العناية بها والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات والماكينات، أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل، كلها تعنى في النهاية المحافظة على إحدى أهم الثروات الاقتصادية وليست المنشآت الصناعية بمنأى عن الحوادث ففي كل يوم تقع في المنشآت حوادث وإصابات عمل لها أسباب متباينة، قد يؤدي بعضها إلى عجز أو عاهة أو وفاة، كما قد يؤدي بعضها إلى تلف آلة أو توقفها عن العمل أو تلف المواد الأولية .

ويقدر الخبراء أن شخصاً واحداً في العالم يموت كل ثلاث دقائق على اثر إصابة عمل أو مرض بسبب المهنة، وأن أربعة أشخاص يقعون في إصابة عمل كل ثانية واحدة، ولعل ذلك يفوت كثيراً ما تكبدته البشرية من خسائر في الأرواح من الحروب، كما أن تكاليفها تقدر ببلايين الدولارات. حيث إن الاهتمام بالإصابات والحوادث والأمراض المهنية في المنشآت جاء استجابة لوازع إنساني غايته العطف على المصابين والإسهام في تخفيف الأضرار عن المنكوبين، ثم ما لبث أن أصبح الاهتمام بموضوع السلامة والصحة المهنية استجابة لضرورات الإنتاج .

ونظرا لأن العنصر البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه، فقد أولت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتناء به ، وذلك من خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار، فكان الأمن الصناعي وسيلة من الوسائل والتدابير اتخذتها للحفاظ على صحة وسلامة العمال. لذلك تسعى المجتمعات على إختلافاتها الى تحقيق الأمن الصناعي بمفهومه الواسع أي إثارة الإحساس بالطمأنينة و السكينة لدى الفرد و الجماعة و المجتمع ليتسع في إضافته على جميع المؤسسات المجتمعية ، ولكن أمن الفرد لم يعد بالامر السهل بل تعقدت مستلزماته و إجراءاته و تدابيره خاصة منذ التوسع الصناعي الأفقي و العمودي و كذلك الرواج الإقتصادي الذي أصبح الشغل الشاغل لتحقيق التقدم و الرفاهية ، بالتالي يؤثر على أدائهم و يحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية، و هذه الأخيرة يرتبط تحقيقها بنوعية الموارد البشرية وقدرته على انجاز المهام المسندة إليهم على أكمل وجه، وهذا ما أكدته تجارب الهاوثورن الشهيرة و التي تمخضت عنها حركة العلاقات الإنسانية، وأكدت على الجوانب النفسية والاجتماعية وهو ما يخلق ضرورة مراعاة العنصر البشري ليست فقط من النواحي المادية و إنما أيضا من النواحي النفسية و الاجتماعية، و ذلك من خلال تحقيق الإشباع لمختلف الحاجات التي كان العامل يتوقع أن يشبعها من خلال وظيفته و إثارة دافعية انجازه لمهامه، وبالتالي الوصول إلى حالة من التوازن بين إشباع الحاجات و القيام بمتطلبات العمل على أكمل وجه. لذلك تولي القيادات عادة اهتماما رئيسيا به من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاءة ودافعية العاملين سلبا وإيجابا ويسعى المسؤولون عن إدارة الأفراد في المنظمات إلى أن يصل العاملون في إنتاجياتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة. حيث أن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين المقدره على العمل والرغبة فيه التي تمثل دافعية الفرد وحبه لعمله. لذلك جاءت د راستنا تبحث عن علاقة الأمن الصناعي بدافعية الإنجاز لدى العمال ومن هذا المنطلق انبثقت

الإشكالية البحثية التي تهدف إلى معرفة مدى مساهمة الأمن الصناعي في تحقيق دافعية الإنجاز و قد فرضت علينا طبيعة الموضوع اتباع خطوات المنهج الوصفي للوصول إلى إجابات عن تساؤلاتنا المطروحة وبهذا الغرض تم تقسيم البحث إلى ستة فصول هي:

### **الفصل الأول :التعريف بالبحث**

تم فيه تقديم بطاقة تعريف عن موضوع الدراسة حيث تم عرض إشكالياتها بنوع من التفصيل واختتمها بوضع التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية المتمخضة عنه ثم وضع فرضيات كمنطلق للبحث وتحديد أهداف و أهمية الدراسة ثم تقديم تعريفات لأهم المفاهيم الإجرائية وأخيرا عرض بعض الدراسات التي تناولت متغيرات البحث.

### **الفصل الثاني : الأمن الصناعي**

و قد تم تقسيمه إلى مفاهيم أساسية للأمن الصناعي وإلى أهميته و أهدافه و كذلك إجراءاته و مظاهره و قوانين و برامج الأمن الصناعي ولجانه وأخيرا أهم الهيئات المهتمة بالأمن الصناعي .

### **الفصل الثالث: حوادث العمل**

و تم فيه التطرق إلى تعريف الحادثة وأنواع الحوادث أسبابها و نتائجها و النظريات المفسرة لها و إستراتيجيات الوقاية منها وقياس معدل الإصابة و تكرارها و أخيرا قواعد للوقاية من حوادث العمل .

### **الفصل الرابع: الدافعية للإنجاز**

وتم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين :

القسم الأول يتضمن الدافعية وتم فيه تناول مفهوم الدافعية خصائصها و تصنيفاتها أبعادها و أهم نظرياتها . أما القسم الثاني تضمن مفهوم الدافعية للإنجاز مكوناتها و أنواعها خصائصها و أهم نظرياتها وأخيرا كيفية قياسها وقواعد تنميتها لدى العمال .

## الفصل الخامس: الاطار المنهجي للبحث

وفيه التخطيط للإجراءات الدراسة المنهجية من حيث تحديد منهجها و مجالاتها وعينتها وأدوات جمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية المستعملة في معالجتها.

## الفصل السادس : عرض وتفسير النتائج

ويتضمن وصفا لخصائص العينة ثم عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الموضوعية وفي الأخير تفسير النتائج المتحصل عليها و مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة. ثم تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات للاستفادة من هذه الدراسة ولتكون منطلقا لأبحاث أخرى.

# الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الأمن الصناعي

الفصل الثالث : حوادث العمل

الفصل الرابع : الدافعية للإنجاز

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المصطلحات
- 6- الدراسات السابقة

## الإشكالية

لقد كان للنمو الاقتصادي السريع و التطور التكنولوجي الرهيب و بروز ظاهرة العولمة آثار واضحة المعالم على كل قطاعات الحياة وخصوصا القطاع الصناعي الذي تجسدت فيه تلك الآثار في بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة و الدقة و التعقيد ، و برؤوس أموال ضخمة و موارد بشرية فاقت الآلاف إضافة إلى تشابك الواجبات و المسؤوليات و طرق التسيير و تعقدها ، كما أسفرت تلك الآثار على بروز ظواهر مرضية لعل أهمها تلك الأخطار المحدقة بالعامل أثناء تأديته لعمله والتي أصبحت تهدد المؤسسات الصناعية و تؤثر على الإنتاج بالدرجة الأولى مما دفع برجال الصناعة إلى بذل جهود كبيرة ودراسات مستمرة تهدف إلى تأمين العمال و الظروف المحيطة بهم ، و لذل لن سعت الكثير من المؤسسات إلى دعم كل مجهود يبذل في مجال الأمن الصناعي و الوقاية من الإصابات و الأمراض المهنية ، و ذلك بتخطيط برامج و قائية تهتم بالوقاية الفردية و الجماعية و قد وقع التركيز على السنوات الأخيرة على ما تم تناوله من طرف العديد من الاختصاصيين و الباحثين النفسانيين في الصناعة بهدف تجنب العمال ووقايتهم من الأخطار الصناعية و وضع الوسائل الكفيلة بمنع حدوثها أو تكرارها .

لذلك بات من الضروري أن يكتسي الموضوع طابعا شموليا بمعنى أن كل المؤسسات تتطلب نوعا من الأمن الصناعي ، وله طابع نسبي لأن كل مؤسسة تتطلب برنامج أمن خاص يختلف من مؤسسة لأخرى تبعا لحجم المؤسسة و تصميمها الهندسي و طبيعة الأعمال التي تقوم بها .

فهو إستراتيجية فعالة و ناجحة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة و في تحسين أداء العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهدام الثقة

والاستقرار والضغط والقلق و الاغتراب المهني ، بالإضافة إلى وقليتهم من شبح حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة أخرى.

كما يظهر ذلك في الأعمال التي يمارسها من خلال العمل على توفير الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل وكذا العمل على توعية العاملين وتد ريبهم وتشجيعهم بإتباع شروط وتعليمات الامن الصناعي المسطرة داخل المؤسسة التي يعمل بها.

فالواقع أن مشكلة الأمن الصناعي و حوادث العمل تعد مشكلة كبرى انسانية واقتصادية واجتماعية ،حيث صرح الباحث الأمريكي "جكوسي" : أن الإحصاءات تشير إلى أنه في الو.م.أ وحدها يقتل نحو مئة شخص سنويا ويصاب حوالي عشرة ملايين شخص نتيجة حوادث العمل وأن تفاقم هذه الحوادث بشكل يكلف مبالغ مالية كبيرة من الناحية الاقتصادية تقريبا 1 مليون دولار في الجزائر خلال 2014.

(العايب رابح ،2006،ص181).

ولكن تبقى أهم خسارة تتحملها المؤسسة هي فقدان العناصر المدربة المهرة وهذه التكاليف تؤثر على مستوى الأداء وبالتالي فبرامج الأمن الصناعي تكون عديمة الفائدة اذالم تشتمل الجانب المادي والجانب الانساني، فبقدر ما تركز هذه البرامج على القوى العاملة بقدر ما يشعر هؤلاء بالأمن والاستقرار ويزداد ارتباطهم بالمؤسسة وهذا ما ينعكس على انتاجيتهم وبالتالي دافعتهم للانجاز مما يشكل لهم دافعا قويا لبذل مزيد من الجهد وارساء روح التعاون والمبادرة الخلاقة لذلك تظهر أهمية دراسة الدوافع في مختلف الميادين العلمية والتطبيقية كميدان علم النفس العمل والتنظيم كما أنها تتعلق بنجاح أداء العامل في تحقيق هدف معين وعادة ما يتم تقويم الأداء نحو اشباع حاجة بالاعتزاز بالعمل من قبل العامل نفسه الا أنها تهتم بالتنبؤ والتغير وادارة السلوك التنظيمي وتزايد بصفة مستمرة وتحضى باهتمام متنامي من جانب الباحثين في المنظمات المعاصرة وقد

يرجع ذلك في المقام الأول الى الحاجة المتزايدة الى زيادة الانتاجية وتحسين الجودة وخاصة في ظل السوق التنافسية ، كما يرجع أيضا الى التغيرات السريعة التي تتعرض لها المنظمة المعاصرة ، حيث تعتبر الدافعية للانجاز ذات مكانة في السلوك التنظيمي ، فالأفراد هم العنصر التنظيمي القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعدهم على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للقرن الجديد ولتحقيق هذه الغايات لابد من التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين .

ولقد أكد ماكلياند هذا من خلال مفهومه للحاجة للانجاز وهي عبارة عن حاجات الفرد لتحقيق الكفاءة والتطور والتفوق حيث أكد أن الأفراد ذوي الدوافع العالية يفضلون المواقف التي يمكن فيها تحمل المسؤولية الشخصية للنتائج المتوقعة كما لديهم النزعة لوضع الأهداف الصعبة والتي قد تنطوي على مخاطر .

### (علوطي عاشور، 2014)

كما يرى كوهين 1969 أن الدافعية تتكون من أربعة عناصر هي المثابرة الرغبة المستمرة في الانجاز والطموح وعليه فمن خلال التنسيق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة تضمن المؤسسة مكانتها في السوق بطبيعتها الاقتصادية أو الخدماتية ويضمن لها البقاء والاستمرار والتميز ضمن الشركات الناجحة .

وعليه بالنظر الى هذه الأهمية البالغة للدافعية للعمل ومدى توفرها لدى العامل سعى مختلف الباحثون الى معرفة الأسباب التي وراء وجود هذا المتغير في المؤسسات الصناعية والعوامل المؤدية الى غيابه وقد ارتأينا في هذه الدراسة البحث عما ان كان لتوفر الأمن الصناعي علاقة بالدافعية للانجاز وكنموذج لهذه الدراسة اخترنا مؤسسة

مطاحن الحضنة بالمسيلة ولاحظا بجانوب هذا البحث حاولنا الاجابة على التساؤلات التالية:

### التساؤل الرئيسي:

- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة ؟

### التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة ؟

- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة ؟

- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و المثابرة لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة ؟

## 2- فرضيات الدراسة:

### الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

### الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.
- توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.
- توجد علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و المثابرة لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

### 3- أهمية الدراسة:

- 1- يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوعه وهو الأمن الصناعي ومقدار العائد الذي يمكن أن يحققه وانعكاس ذلك على دافعية الانجاز لدى العمال في المؤسسات الصناعية.
- 2- اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الجزائرية الصناعية والتي أصبحت تتخر اقتصاد الوطن.
- 3- مساعدة مسؤولي المنشآت الصناعية بالتعرف على اجراءات وقواعد الأمن الصناعي وبالتالي المحافظة على المنشآت الصناعية بصورة منتظمة دون توقف.
- 4- توعية العاملين في المؤسسة باهمية الاجراءات الواجب اتباعها عند أدائهم لأعمالهم وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الممتلكات والأرواح.
- 5- ابراز أهمية الدوافع في اثاره ميول العمال نحو الوظيفة.
- 6- دور دافعية الانجاز لدى العمال في رفع وزيادة الانتاجية.

#### 4- أهداف الدراسة:

- معرفة ما اذا كانت هناك علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي والدافعية للإنجاز.
- معرفة ما اذا كانت هناك علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية.
- معرفة ما اذا كانت هناك علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح.
- معرفة ما اذا كانت هناك علاقة دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و المثابرة.

#### 5- تحديد المصطلحات :

5-1 التعريف الاجرائي للأمن الصناعي : هو كل التدابير والاجراءات الوقائية التي تتخذها ادارة المنظمة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل امنة تضمن الصحة والسلامة وتجنب الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية.

✓ أو هي الدرجة التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة على مقياس الأمن الصناعي المستخدم في هذه الدراسة والمتمثل في البنود من البند 01 الى البند 25 وتتراوح درجته بين 25 و75.

#### 5-2 التعريف الاجرائي لحوادث العمل:

هو كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة العوامل مادية أو بشرية قد يلحق أضرارا بعناصر العملية الانتاجية في العمال والمعدات والمواد الانتاجية.

### 5-3 التعريف الاجرائي للدافعية:

هي مثير داخلي نفسي يحرك سلوك الأفراد ويوجهه نحو تحقيق هدف معين وتحافظ على استمراريته حتى بلوغ هذا الهدف.

### 5-4 التعريف الاجرائي للدافعية للانجاز:

هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق وزيادة مستوى الطموح لتحقيق اهداف معينة والمثابرة للتغلب على الصعوبات والمشاكل التي تواجهه.

✓ أو هي الدرجة التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة على مقياس الدافعية للانجاز المستخدم في هذه الدراسة والمتمثل في المؤشرات التالية :

- تحمل المسؤولية: ويتمثل في البنود من 26 إلى 34 ،وتتراوح درجته بين 09 و 27.
- مستوى الطموح: ويتمثل في البنود من 35 إلى 42 ،وتتراوح درجته بين 07 و 21.
- المثابرة :ويتمثل في البنود من 43 إلى 53 ،وتتراوح درجته بين 10 و 30.

### 5- الدراسات السابقة :

#### 6-1 الدراسات الخاصة بالامن الصناعي:

##### 6-1-1 الدراسات المحلية:

##### الدراسة الأولى:

دراسة " بن تريح بن تريح " أجريت عام ( 2005 ) بعنوان تكييف ادارة الامن الصناعي في المؤسسة الاقتصادية وفق متطلبات المحافظة على البيئة - دراسة حالة مديرية الصيانة لمجمع سوناطراك بالأغواط - أجريت هاته الدراسة في اطار التحضير لرسالة ماجستير - بجامعة سعد دحلب - البليدة .

ولقد طرح الباحث في بحثه التساؤل الرئيسي التالي :

كيف تظيف المؤسسة الاقتصادية عموما و مديريةية الصيانة خصوصا ادارتها للأمن الصناعي متطلبات المحافظة على البيئة و تحقيق التنمية المستدامة ؟

فيما جاءت الفرضيات على الشكل التالي :

1-تساهم منظومة السلامة المهنية و الامن الصناعي على تحسين الاداء و

الفعالية للموارد البشرية التي تمثل الاصول الحقيقية للمؤسسة و بالتالي التكييف

مع متطلبات التغيير .

2-تحقيق تنمية مستدامة يتطلب تكييف منظومة الأمن و الصحة و البيئة مع

المتغيرات ( الداخلية - الخارجية )

3-تعمل مديريةية الصيانة على تبني رؤية استراتيجية في مجال الصحة و الأمن

والبيئة ، كي تحقق التوازن البيئي ضمن اطار السياسة العامة .

4-الوقاية من الحوادث ضرورة لها مبررات أخلاقية و انسانية ومالية و بيئية .

و قد هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على واحدة من أهم الوظائف بالمؤسسة و التي

تتعرض على مدى تحفيز و مستوى أداء العاملين ، وفي الوقت نفسه تمس تكاليف

المؤسسة ، وتحديد الدور الفعال الذي يمكن أن يلعبه الامن الصناعي

في تحقيق مطلبها التوجيه بالتنمية المستدامة .

و كذا ابراز الأهمية التي تكتسبها عملية ادراج المحافظة على البيئة ضمن

استراتيجيات الوظائف داخل المؤسسة .

و نظرا لطبيعة الموضوع و اختصاصه فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي

مع القيام بعملية اسقاط على حالة مديريةية الصيانة بالأغواط التابعو لمجمع سوناطراك.

و أظهرت النتائج المتوصل اليها :

أن السلامة المهنية هي شرط أساسي لرفع مردودية العامل البشري و المحافظة على الوسائل المادية للمؤسسة ، وأيضا اعتماد الأساليب الوقائية التي تجنب المؤسسة التكاليف كما توصلت الى أن ادارة الأمن لها وظيفة ارتكازية بالمؤسسة.

### الدراسة الثانية :

دراسة مكملة لنيل شهادة " الماجستير " تخصص علم النفس العمل والتنظيم والتي تحمل عنوان " الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " من إعداد الباحثة " دفيش خندودة " تحت إشراف الأستاذ الدكتور " شلبي محمد " ، جامعة منتوري - قسنطينة - 2006 ، وتعتبر الدراسة السبيل الذي يجيب على الأسئلة والتي تتمثل في إشكالية البحث:

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية ؟
- إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به، ومن ثمة التقليل أو الحد من تعرض

العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

وقد رصد الباحث لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة:

- يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب النوعية الوقائية.

وفرضية إجرائية واحدة:

- كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

- اعتمد الباحث على المنهج " الوصفي التحليلي " وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة، أو التأكد من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تصلها بها وتفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها.

• أما العينة فقد كانت مختارة قصدياً، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها، حيث يبلغ عدد عمال هذه المصلحة 54 عاملاً يتوزعون على مناصب عمل مختلفة.

#### - نتائج الدراسة:

أتى تحليل نتائج البحث على ضوء الفروض كما يلي:

بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة " بأنه كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل"، تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد بعض أفرادها ( 21 فرداً من بين 54 أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية ( قلة الإنتباه، ظروف عمل غير مناسبة) غير مرتبطة

بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل " الصدفة"، ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات تقريباً، وهذا يتدعم بنتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة ويؤد قلة الحوادث بهذه الورشات، ومنه فإن الفرضية الجزئية قد تحققت.

أما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الإجرائية فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة. يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الإلتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي، إذن فالفرضية العامة محققة وهي القائلة " :يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية".

الدراسة الثالثة:

دراسة دوباخ قويدر 2009 رسالة ماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي و تسيير الموارد البشرية جامعة الإخوة منتوري قسنطينة بعنوان "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية " وسيتم من خلال هاته الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

-هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

وذلك من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

-هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ؟

-هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ؟

-هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ؟

-هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ؟

ووضع الباحث الفرضيات التالية:

**الفرضية العامة:**

يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

### الفرضيات الإجرائية:

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.
  - يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.
  - يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.
  - يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.
- واستعان الباحث بالمنهج الوصفي أما عن عينة الدراسة في هذا البحث فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة فكان قوامها 38 عاملا بنسبة 10% من المجتمع الأصلي الذي كان تعدادة 380 فرد واستخدم الملاحظة والمقابلة و الاستبانة لجمع المعلومات وتم الاعتماد في التحليل الأسلوب الكمي لبيانات البحث والمتمثل في حساب النسب المئوية.
- نتائج الدراسة :**

انطلاقا من الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على معظم بنود الاستمارة والتي أثبت تحقق الفرضيات الإجرائية الأربعة التي تم التأكيد من خلالها أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت.

الدراسة الرابعة:

دراسة د. علوطني عاشور أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان "فعالية أدوات الاتصال التنظيمي وعلاقتها بتحقيق الأمن الصناعي" دراسة ميدانية بمؤسسة عين صالح (سونطراك، بتيرووش، بنزوليوم، ستاتويل هيدرو) بولاية تمنراست، من إعداد الأستاذ "علوطني عاشور" وإشراف الدكتور "لوكيا الهاشمي"، جامعة قسنطينة 2، 2013-2014 .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية أدوات الاتصال التنظيمي وعلاقتها بالأمن الصناعي، والكشف عن المعوقات التي تواجهها، ومحاولة تقديم التوصيات التي يأمل أن تسهم في تحسين الاتصال التنظيمي في مؤسسة عين صالح غاز. حيث تم أخذ عينة عشوائية بسيطة قوامها من أفراد المجتمع، واعتمد الباحث في تحليل البيانات والمعلومات ببرنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS).

كما استعان بالمنهج الوصفي القائم على جمع وتحليل ما كتب عن الموضوع من كتب و أبحاث ودراسات لبناء الخلفية النظرية للدراسة، فتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- استعمال الاتصال الشفوي بدرجة أكبر، حيث يعتمد العمال فيه على الاتصال بالمشرف المباشر أو استغلال الاجتماعات لإيصال كل انشغالاتهم، رغم تفضيلهم الاتصال ومقابلة المدير مباشرة.
- وجود اتصالات الكترونية تعتمد عليها الشركة بمختلف أشكالها كالحساب الالكتروني والانترنيت والاكسترنيت والاتصالات الهاتفية السلكية واللاسلكية.
- استعمال لغات متعددة بين الأفراد تبعاً لتعدد الثقافات بحكم أن الشركة مختلطة بين شركة وطنية وشركتين أجنبيتين .

وقد تبين للباحث ان نمط الاتصال المتبع في مؤسسة سونطراك بين الإدارة والعمال هو المزج بين أدوات الاتصال الكتابي والشفوي والالكتروني والرمز والمصور وغير اللفظي طبقا لطبيعة العلاقة بين الإدارة والعمال في المناخ التنظيمي العام من أجل تحقيق الأمن الصناعي .

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الاتصال التنظيمي الفعال وتحقيق الأمن الصناعي لدى عينة الدراسة فبعد المعالجة الإحصائية تبين أن :

- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أدوات الاتصال الكتابي و الأمن الصناعي.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاتصال الشفوي و الأمن الصناعي.

- كذلك وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاتصال غير اللفظي و الأمن الصناعي.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاتصال الالكتروني و الأمن الصناعي .

- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اللغة المستعملة و الأمن الصناعي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استعمال أدوات الاتصال التنظيمي تعزي لمتغير الأقدمية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استعمال أدوات الاتصال التنظيمي تعزي لمتغير الوظيفة .

وهذا ما خلص إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاتصال التنظيمي الفعال و الأمن الصناعي، وهذا ما تؤكدته قيمة معاملات الارتباط الخاصة بأبعاد الاتصال التنظيمي الفعال الكتابي والشفوي وغير اللفظي ، الالكترونى واللغة المستعملة.

#### 2-1-6 الدراسات العربية :

##### الدراسة الأولى:

دراسة أجراها الغامدي 1999 في السياق نفسه تحت عنوان " أثر تدريب العاملين على تنفيذ تعليمات السلامة المهنية في الحوادث الصناعية ." هدفت الدراسة إلى حصر برامج تدريب العاملين الخاصة بتنفيذ تعليمات السلامة المهنية في المنطقة الصناعية الثانية بمدينة الرياض، وحصر أنواع الإصابات الصناعية الأكثر تكراراً في هذه المنطقة الصناعية، والتعرف على أهم أسباب وقوع الحوادث الصناعية فيها، والتعرف على أثر تدريب العاملين على تنفيذ تعليمات السلامة المهنية في تكرار أنواع الحوادث الصناعية التي وقعت بالمنشآت الصناعية، والتعرف على أثر تدريب العاملين على تنفيذ تعليمات السلامة المهنية في تكرار إصابات العاملين .

##### نتائج الدراسة:

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن عدد البرامج التدريبية التي تلقاها العاملون بالمنشآت الصناعية قليلة مقارنة بأعداد العاملين الحاليين، وأن معظم الدورات التي عقدت للعاملين لا تعدو أن تكون دورات عامة وثقافية حيث بلغت 8% الدورات الأولية والمتوسطة من إجمالي الدورات التي عقدت، وأن عدد البرامج التدريبية التي تلقاها العاملون بالمنشآت الصناعية قليلة مقارنة بأعداد العاملين الحاليين، وأن الحريق هو أكثر الحوادث الصناعية وقوعاً بالمنشآت، حيث أفادت 32 منشأة صناعية أنها تعرضت لما يقرب من 43 حريقاً.

كما كشفت النتائج أن تركيز وقوع الحوادث بالمنشآت الصناعية التي كان تدريب العاملين فيها أقل من 20% وكذلك المنشآت الصناعية التي لم يتدرب العاملون فيها إطلاقاً.

#### الدراسة الثانية:

دراسة العنزي 2001 أخرى بعنوان " أثر أداء أفراد أمن المستشفيات على تحقيق السلامة المهنية ".سعت الدراسة إلى رفع مستوى التدريب باختيار أفراد أمن وسلامة تتوافر فيهم الاشتراطات المناسبة، ورفع مستوى اهتمام المستشفيات بتوفير تجهيزات السلامة المهنية والإطفاء. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد بلغت عينة الدراسة ( 1000 ) فرد تم اختيارهم بأسلوب المسح الشامل لأفراد السلامة المهنية بالمستشفيات الأهلية، أما عينة الدراسة التي تم سحبها من المستشفيات الحكومية فقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ عددهم أيضاً ( 1000 ) فرد من العاملين بالسلامة المهنية في المستشفيات الحكومية.

#### نتائج الدراسة:

وقد تبين من نتائج الدراسة أهمية وجود أفراد السلامة المهنية في المستشفيات، كما أوضحت الدراسة أن أغلب المستشفيات ( 70 % ) تؤمن تجهيزات السلامة المهنية والوقاية من الحريق، وأن هناك أقلية من المستشفيات ( 30 % ) لا تعطي الموضوع الاهتمام الكافي، كما اتضح من خلال نتائج الدراسة عدم الاهتمام من قبل إدارات المستشفيات بتوفير تجهيزات السلامة المهنية الشخصية لأفراد السلامة المهنية، وتبين من خلال نتائج الدراسة أيضاً عدم توافر اشتراطات التوظيف في أفراد السلامة المهنية بالشكل الكافي .

كما اتضح عدم تناسب عدد أفراد السلامة المهنية مع متطلبات العمل في المستشفيات، وأوضحت النتائج عدم حرص إدارات المستشفيات على التكريم المادي والمعنوي لأفراد

السلامة المهنية الذين يقومون بأداء أعمال مميزة، وعدم اهتمام إدارات المستشفيات بتأهيل وتدريب أفراد السلامة المهنية) .

### الدراسة الثالثة:

دراسة الجلعود 2002 بعنوان "اتجاهات العاملين بالسلامة المهنية نحو

البرنامج التدريبي للحراسة المدنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين بالسلامة المهنية نحو مدى تحقيق البرنامج لأهدافه، ونحو المواد التدريبية في البرنامج، ونحو المدربين في البرنامج، ونحو الأساليب التدريبية في البرنامج، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الاجتماعي الشامل وكانت الاستبانة أداة لجمع معلوماتها وبياناتها. وقد بلغ عدد أفراد الدراسة ( 237 ) فردا تم اختيارهم من أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية وجامعة الملك سعود والرئاسة العامة لتعليم البنات ومدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية ومستشفى الملك فيصل التخصصي ومصلحة المياه والصرف الصحي ومؤسسة النقد العربي السعودي بوزارة الصحة، وذلك بناء على إحصائيات سجلات إدارات السلامة المهنية.

### نتائج الدراسة:

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود اتجاه إيجابي قوي نحو تحقيق البرنامج لأهدافه، والمواد التدريبية فيه بشكل عام، ووجود اتجاه إيجابي متوسط نحو المدربين، والأساليب والوسائل التدريبية، والجوانب الإدارية في البرنامج. وشملت أهم المقترحات لتطوير وتحسين البرنامج: زيادة التدريب العملي، استخدام وسائل تدريب حديثة ومتطورة، استمرارية البرنامج في فترات منتظمة، وجود مدربين متفرغين ومؤهلين، اختيار المواد التي تتناسب مع متطلبات أمن المنشأة مع زيادة ساعاتها.

الدراسة الرابعة:

دراسة " لخلود ديب العويدي " بعنوان واقع الأمن الصناعي و مدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية" - رسالة ماجستير - فلسطين - أجريت سنة 2008 .

و تكمن مشكلة البحث في معرفة واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية و معرفة آراء العاملين في هذا الواقع ، و تحديد مدى تأثير هذا الواقع على أدائهم لأعمالهم .

تم الاعتماد في هذا البحث على فرضية واحدة شملت عدة متغيرات : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى  $a = 0.05$  في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين تعزى للمتغيرات الآتية : ( الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، طبيعة العمل ، سنوات الخبرة )

و لقد كان هدف هذه الدراسة الى:

- التعرف على واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية
- معرفة آراء العاملين في ظروف العمل الصناعي المؤثرة على أدائهم .
- تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين عوامل الأمن الصناعي و بين مجموعة من السمات الشخصية .

و تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة ، بعد أن تم جمعها بالأدوات التي أعدت خصيصا لهذه الغرض كما تم الاعتماد على العينة العشوائية التطبيقية.

وأظهرت النتائج أن الأدوات وسائل السلامة قد توفرت منشآت القطاع الخاص الصناعية ، وأن المتطلبات الصحية الأكثر طلبا من طرف العاملين متوفرة ، وكذلك تقوم المنشأة باتخاذ الاجراءات الوقائية اللازمة.

### الدراسة الخامسة:

دراسة د.طلال بن عايد الأحمدى "مدى فعالية إجراءات السلامة المهنية بالمستشفيات التابعة لوزارة الصحة في مدينة الرياض" 2010 يهدف هذا البحث إلى بيان مدى فعالية إجراءات السلامة المهنية بالمستشفيات التابعة لوزارة الصحة في مدينة الرياض من حيث التعرف على مدى توثيق وتحديث هذه الإجراءات، ومدى معرفة ووضوح هذه الإجراءات لدى القوى العاملة في هذه المستشفيات، ومدى التزام القوى العاملة بتطبيق هذه الإجراءات، وكذلك التعرف على طريقة تزويد القوى العاملة بهذه المستشفيات بإجراءات السلامة المهنية .وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الإجماعي باستخدام الإستبانة، إذ قام باستطلاع آراء ( 408 ) أفراد منهم ( 232 ) من العاملين بقسم السلامة المهنية في المستشفيات محل الدراسة، ( 176 ) فردا من مديري الإدارات والأقسام في تلك المستشفيات.

### - نتائج الدراسة:

ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن أفراد الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة كبيرة على أن مستوى توثيق وتحديث إجراءات السلامة المهنية بوجه عام في المستشفيات التابعة لوزارة الصحة بمدينة الرياض هو مستوى جيد، وأن مستوى معرفة القوى العاملة ووضوح إجراءات السلامة المهنية في المستشفيات التابعة لوزارة الصحة بمدينة الرياض هو مستوى جيد أيضا .

كما أنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة كبيرة على أن درجة استخدام طرق تزويد القوى العاملة بإجراءات السلامة المهنية في المستشفيات محل الدراسة هي درجة متوسط، وأن

أهم هذه الطرق هي صحف ومجلات الحائط في المستشفيات، النشرات والدوريات الخاصة، توزيع كتيبات لكل موظف، توزيع الإجراءات الخاصة بالأقسام في كل قسم، الاجتماعات الدورية، التعليمات والإرشادات الشفوية، توزيع نشرات الدفاع المدني، وقد تم التوصل إلى عدد من التوصيات التي قد تسهم في تفعيل الإلتزام بإجراءات السلامة المهنية في المستشفيات التابعة لوزارة الصحة بمدينة الرياض.

## 2-6 الدراسات الخاصة بالدافعية للإنجاز:

### 1-2-6 الدراسات المحلية:

#### الدراسة الأولى:

دراسة منصور زاهي 2006 بعنوان: " الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى بقطاع المحروقات " تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي التي تميزت به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري ، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم ، ثم معرفة دلالة الفروق في مستوى الشعور بالاغتراب من جهة والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب والدافعية للإنجاز من جهة أخرى .

بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري ( شركة سونطراك ) في كل المديريات الجهوية التالية : حاسي مسعود ، وحاسي الرمل ، وحوض بركاوي .

اشتملت الأدوات المستخدمة على مقياسين وهما الشعور بالاغتراب الوظيفي ويحتوي مقياسه على (6) أبعاد هي: العجز ، الإنعزالية ، اللامعيارية ، التشاؤم ، اللارضا ، اللامعنى ، وعدد بنوده 32 بندا ، ومقياس الدافعية للإنجاز المهني وعدد بنوده يقدر بـ 26 بندا

واعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية والمختلفة في المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، البنية الفئوية ، معامل الارتباط بارسون ، التحليل العاملي.

### نتائج الدراسة:

وكانت نتائج الدراسة كما يلي :

- 1- مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة .
- 2- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام العمل.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن ماعدا الشعور بالتشاؤم و اللارضا.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الإنتماء إلى جماعة غير رسمية ماعدا إنعدام معيار ومعنى العمل.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف تقلد المسؤولية.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الحالة العائلية ماعدا الشعور بالإنعزالية و العجز.

9- يوجد إرتباط سلبي ودلالة إحصائية بين الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز .

### الدراسة الثانية:

دراسة عفاف وسطاني 2010 بعنوان : " دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة " دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم لمدينة سطيف .تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية الإنجاز للأساتذة في ضوء مشروع مؤسسة ، وثم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وشملت عينة الدراسة (194) أستاذا ، موزعة عبر أربع فئات ، حيث اختيرت بالطريقة العشوائية العنقودية و 27 مديرا ، وقد تم استخدام الاستبيان لتحديد النمط القيادي السائد للمدير المصمم من طرف الباحثة ، ومقياس دافعية الإنجاز للدكتور عبد الرحمن صالح الأزرق لجمع بيانات الدراسة، أما بالنسبة لتحليلها فقد تم استخدام اختبار الاستقلالية "كا مربع " المتوسط الحسابي، ومعامل التوافق (c).

### نتائج الدراسة:

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد للمدير ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة ، ووجود أربع أنماط قيادية : ديمقراطي ، أوتوقراطي ،فوضوي ،موقفي ومستوى مرتفع لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الديمقراطي والموقفي ، ومستوى منخفض لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الأوتوقراطي والفوضوي .

الدراسة الثالثة:

دراسة رضوان ابراهيم بوناب 2013 بعنوان: "الضغط النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال المحروقات" دراسة ميدانية بمركب تكرير البترول - سكيكدة .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغط النفسي والدافعية نحو الإنجاز لدى عمال تكرير البترول حيث اعتمد فيها الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (174) عاملا تم اختيارها من المجتمع الأصلي البالغ عدده (1370) عاملا باستخدام العينة العشوائية المنتظمة ، معتمدا في عملية جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة على استمارتين ، حيث أن الاستمارة الأولى معدة لقياس الضغط النفسي والثانية معدة لقياس الدافعية نحو الإنجاز ، وبعد جمع البيانات قام بمعالجتها باستخدام النسب المؤوية الدوائر النسبية ، واختبار الفرضيات باستعمال كل من معامل الارتباط برسون لمعرفة العلاقة ، واختبار " كاف مربع " لإحصاء الدلالة الإحصائية للفروق .

نتائج الدراسة:

وكشفت هذه الدراسة على أن نسبة منخفضة من العمال يعانون من الضغط النفسي حيث بلغت 29 % في حين بلغت نسبة العمال الذين لديهم مستوى مرتفع من الدافعية نحو الإنجاز 70 % ، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة عكسية قوية بين الضغط النفسي والدافعية نحو الإنجاز ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط  $-0.84$  ، وكانت العلاقة بين ضغط العمل والدافعية نحو الإنجاز عكسية أيضا ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط  $-0.75$  ، لإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الضغط النفسي والدافعية نحو الإنجاز حسب متغيرات الدراسة .

2-2-6 الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة محمد محمود بني يونس 2005 بعنوان: "دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية." بهدف الكشف عن كل من مستويات: دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك، ولإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية. أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 طالبا وطالبة، 87 إناث، 29 ذكور.

استخدم الباحث خلالها المقاييس التالية: مقياس نيموف لقياس دافعية الانجاز، قائمة سبيلبيرغر وزملائه لقياس القلق الشخصي، ومقياس الفسفوس لقياس أنماط السلوك.

نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي، ووجود ارتباط بين القلق الشخصي وأنماط السلوك.

الدراسة الثانية:

دراسة نبيل محمد الفحل: حول: "دافعية الانجاز- دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول الثانوي." تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى دافعية الانجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين، وكذلك التعرف على الفروق بينهم. أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 60 طالبا 30 من الطلبة المتفوقين و 30 من العاديين. 60 طالبة 30 من المتفوقات، 30 من العاديات واستخدم الباحث استمارة جمع البيانات العامة واختبار الدافع للانجاز للأطفال والراشدين إعداد عبد الفتاح موسى.

### نتائج الدراسة:

من نتائج هذه الدراسة:

- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة المتفوقين.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي وبين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس دافعية الانجاز
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الطالبات المتفوقات وبين متوسطات درجات الطالبات العاديات في التحصيل الدراسي على مقياس دافعية الانجاز) .

### الدراسة الثالثة :

دراسة بدر العمر: قام بدراسة "العلاقة الدافعية عن العمل ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية" مستخدماً عينة مكونة من ( 1237 ) ذكر و ( 803 ) أنثى من العاملين بمختلف الوزارات و الهيئات الحكومية و القطاع الخاص بالكويت .

### نتائج الدراسة:

وقد كشفت الدراسة أن مستوى الدافعية بشكل عام متوسط في القطاعات الثلاث و إن كانت تزيد لدى الذكور عنها لدى الإناث. و عاز الباحث ذلك إلى أهمية العمل بالنسبة نتيجة أدوارهم الاجتماعية. و تبين أيضاً أن العاملين بالدرجات الأعلى أكثر دافعية من العاملين بالدرجات الأدنى.

### 3-2-6 الدراسات الأجنبية:

بحث شيستر حول الدافعية للعمل: 1959 وفي بحثه قام به شيستر حول الدافعية للعمل حاول الباحث من خلال مسح اتجاهات 17400 عامل في تسع وأربعين مدينة أمريكية نشر في كتابه بعنوان "ولماذا أحبه" وقد تم استخراج عوامل انخفاض و

ارتفاع الروح المعنوية من تحليل مضمون خطابات العمال ،ووجد ان 48 بالمائة من العمال ارجعوا حبهم غالبا الى الرحلات التي تقيمها الشركة. ويشير لير (LAIRD): إلى أن حب العمال لأعمالهم يتأثر باتجاههم من موقف المشرفين منهم ،وقد كشفت الدراسة أن أكثر العوامل تكرر أو تأثيرا في حب العامل لعمله هي : الدخل ،تعاون جماعة العمل ،المهارة ،التدريب وتقدير المشرف ،أما العوامل الأقل تكرر فقد كانت حرية المنافسة و إتاحة الفرصة لتقديم المقترحات و الترقية ،وصرف الأجر في الإجازات.

### خلاصة الدراسات السابقة :

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث لاحظت الباحثة جوانب متعددة من تلك الدراسات و ما تناولته من موضوعات وما استخدمته من أدوات و عينات و ما توصلت إليه من نتائج يمكن تلخيصها فيما يلي :

**الأهداف :** تميزت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأهداف التي تناولتها فبعضها كان لها أهداف متعددة رئيسية و ثانوية فمنها ما هدفت إلى التعرف على الدور الفعال الذي يلعبه الأمن الصناعي في تحقيق العديد من متطلبات التوجيه بالتنمية المستدامة ، إعتاد الأساليب الوقائية التي تجنب المؤسسة التكاليف و أن إدارة الأمن لها وظيفة إرتكازية من خلال طرق إجراءات الأمن الصناعي و دور التدريب ، و مدى توفير تجهيزات السلامة المهنية ،كما أن ذلك في مؤسسات مختلفة منها الصناعية و التربوية

وكذا التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية .

اما الدراسة الحالية فقد هدفت الى التعرف على الأمن الصناعي و علاقته بالدفاعية للإنجاز لدى مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة .

**العينات :** تنوعت عينات الدراسة من باحث لآخر، أما الدراسة الحالية فقد تناولت عمال مطاحن الحضنة بالمسيلة .

**المنهج :** استقادت الدراسة الحالية من المنهج المستخدم ، فضلا عن الأدوات المستخدمة فيها من حيث بنائها و كيفية إيجاد صدقها و ثباتها و طرق تطبيقها .

**الأدوات المستعملة :** تباينت الدراسات السابقة من حيث الأدوات التي استخدمتها و مصادرها وأسلوب بناءها و كيفية صياغة فقراتها و اختلافها في المحاور و المجالات التي تضمنتها كل أداة و ذلك من أجل تحقيق أهدافها و استفدنا من هذه الدراسات و الاطار النظري في اشتقاق فقرات أدوات الدراسة الحالية . في حين تميزت الدراسة الحالية باستخدام الأسلوب البنائي بما يتناسب مع أهداف البحث و حدوده و بيئته .

و تميزت الدراسة الحالية في إستخدامها للمقابلة مع العمال لما لها من دور في التوصل نتائج أكثر دقة و موضوعية التي تساهم في التعرف غلى واقع الأمن الصناعي و دوره في تحقيق الدفاعية للإنجاز . كما تميزت هذه الدراسة أيضا بتناولها لموضوع الأمن الصناعي و علاقته بالدفاعية للإنجاز .

# الفصل الثاني الأمن الصناعي

تمهيد

- 1- مفاهيم اساسية للأمن الصناعي
- 2 - أهمية و أهداف الأمن الصناعي
- 3 - مظاهر الأمن الصناعي
- 4 -قوانين الأمن الصناعي
- 5- برامج الأمن الصناعي
- 6- لجان الأمن الصناعي
- 7-أهم الهيئات المهمة بالأمن الصناعي

خلاصة

### تمهيد:

إذا كانت المنظمة تسعى حقا لرفع الكفاية الانتاجية أي رفع قدرة الفرد على الإنتاج في وحدة الزمن لذلك فان السبيل الأمثل لتحقيق إدارة ناجحة عليها أن تهئ الظروف الملائمة التي تساعد على الانتاج ذلك أن الحوادث تؤثر على مقدرة الأفراد على الإنتاج بما تسببه من ضياع من وقت العمل فبات من الواجب منع تكرارها ، لذلك تظهر أهمية الامن الصناعي الذي هو أحد الحلقات التي اوجدتها ظروف التطور السريع في مجال الصناعة بكافة أشكالها ليزيد ذلك في الإهتمام بالقوى العاملة و تأمينها في كافة المستويات لضمان الأهداف المسطرة للمنظمة .

1 - مفاهيم أساسية للأمن الصناعي:

1-1 - مفهوم الأمن:

1-1-1 - تعريف الأمن لغة:

عرفها إبراهيم مذكور في كتابه، هو شعور الفرد بالهدوء والطمأنينة وهو ضروري للحياة ومن أهم أسبابه هو اطمئنان المرء نفسه وماله وثقته باحترام حقوقه، وإحساسه بالعطف والمودة ممن يحيطون به.

(إبراهيم مذكور، 1975، ص 66)

ولقد وردت كلمة الأمن في القرآن الكريم لقوله " فأبي الفريقين أحق بالأمن إذ كنتم تعلمون الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون" سورة الأنعام (81-82).

2-1-1 تعريف الأمن اصطلاحاً:

اختلاف الباحثون حول تسمية هذا المفهوم، نتيجة لاختلاف تخصصاتهم ومجالات بحوثهم وأهدافهم من هذه البحوث. فهناك من يعرفه بأنه شعور الأفراد بنوع من الأمن فعلى مستوى المنظمات الحديثة، فإن انضمامهم إلى الجماعة من شأنه أن يقلل من الشعور بعدم الأمن الوظيفي.

( أحمد مخلف الديلمي، كريم ناصر علي، 2009، ص 102 )

كما يعرف الأمن كذلك بأنه من الحاجات الأساسية للفرد وعدم إشباعها يؤدي إلى إحباطه ومن ثم انخفاض معنوياته وانعزاله عن المجتمع، وبالنسبة للفرد المرؤوس حتى يشعر بأمنه واستقراره يجب أن يكون هناك من الضمانات ما يتيح له بالاستمرار

(عامر عوطي، 2008، ص 197)

كما يعتبر الأمن من أهم مقومات الحياة للفرد والمجتمع وحتى الدولة و بدونها تصبح الحياة فوضى عارمة لا يستطيع الانسان الاستمرار فيها.

## 2-1 تعريف الأمن الصناعي:

تعددت وتتوعدت تعريف الأمن الصناعي، واختلف رجال الإدارة والباحثون والمهتمون بالأمن الصناعي، في تحديد تعريف شامل وموحد فيما بينهم و اختلف الباحثون حول تسمية هذا المصطلح ، فمنهم من نظر إليه على انه أمن صناعي والآخر على انه سلامة مهنية وبالرغم من الاختلاف في التسمية الا انها في جوهرها واحد يشير إلى مدى توفير الأمن داخل المنشأة ، وسيتم عرض تعريف كل منهما لإبراز النقطاع الموجود بين المصطلحين:

### أ-الأمن الصناعي:

يعرف على انه وسيلة اقتصادية هامة و هو هدف من الاهداف الاجتماعية التي ترمي الى حماية الانسان في الصناعة من الكوارث المختلفة التي تنجم عن اصابات العامل و امراض المهنة .

(محمد نجيب توفيق ، 1966،ص 572 )

جعل هذا التعريف من الامن الصناعي مرحلة ظرفية زمانية ، تتمثل في مرحلة الوقاية من الاصابات ، و لكنه اغفل ما هي السبل الكفيلة بذلك و من المسؤول عن ذلك دون ان يشير الى امراض المهنة.

كما يعرف أيضا انه مختلف التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل.

(محمد ديب العقابلية ، 2004 ،ص 65 )

يركز هذا التعريف على أن الأمن الصناعي يقتضي وجود أنشطة إدارية منسقة تعمل على ضمان الحماية لجميع العاملين.

وفي هذا التعريف التركيز على بيئة العمل التي يجب أن تكون خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد داخل المنظمة.

يعرفه" الدكتور عبد السميع علي " على انه تحقيق سلامة العمال في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية

( عبد السميع علي ، 1973 ، ص 7 )

يتضح أن هذا التعريف انه يشتمل جانبين مهمين في تحقيق السلامة الجسدية و النفسية إضافة إلى انه جمع بين حوادث العمل و الأمراض المهنية ،إلا انه أهمل كيفية تحقيق السلام و من المسئول عنها.

كما يعرفه الدكتور " رمضان السيد " الأمن الصناعي هو فرع يرمي تهيئة جميع الظروف المادية و النفسية والاجتماعية التي تكفل اكبر إنتاج مع الاهتمام يرضى العامل عن عمله و يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية وحل المشكلات الصناعية حلا علميا

( السيد رمضان ، 1984 ، ص 245 )

يتميز هذا التعريف بتركيزه على كل الإجراءات الفعلية لتطبيق سياسة الحماية ووقاية الإنسان خلال قيامه بعمله وكذلك البحث عن الطرق و الأساليب العلاجية لحل جميع المشكلات الصناعية التي تواجهه.

وقد عرفه البعض آخر على انه سياجات أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث و الإصابات التي لم يعد هناك خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على النفقات الإنتاج التي يجب الحد منها ، ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدرسين في حوادث العمل والأمراض المهنية.

( عز الدين فراج و آخرون ، 1979 ، ص 6 )

ان هذا التعريف يعتبر الأمن الصناعي بمثابة سياج آمن واحتياط وقائي وضع بقصد المحافظة على عناصر الإنتاج من خلال تجنب الوقوع في الحوادث إلا انه لم يحدد بوضوح الوسائل الضرورية للوقاية والمجنبه للحوادث، إضافة إلى انه لم يتطرق للمسئولين على ذلك.

يتبين من خلال هذا التعريف أن الأمن الصناعي ينحصر في جملة من الشروط الفنية و المواصفات التنظيمية المرتبطة بجو العمل، والهادف لجعله أكثر أمانا. إنه إذا أخذنا هذا التعريف فإننا نعتبر أن الحوادث العمل ترجع إلى أسباب آلية في مجملها إلا أن الدراسات أثبتت أن أسباب الحوادث العمل قد ترجع إلى عوامل إنسانية كما أن هذا التعريف يحصر مسؤولية الأمن الصناعي على القائمون بالتنظيم فقط، و أهمل أطراف آخر منها ، مهندس الأمن الصناعي أخصائي العمل و التنظيم و الذين لهم ادوار مهمة في نجاعة و فاعلية هاته الأخيرة.

كما نذكر تعريف رستم لطفي " على انه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم الوسائل الوقاية والإسعاف مع توفير الظروف المناسبة للعمل "

( العايب رابح، 2006، ص 110 )

إضافة إلى ذلك يعرفه يوسف حجيم الطائي و آخرون" عبارة عن توفير بيئة آمنة و خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمة

(يوسف حجيم الطائي و آخرون ، 2006 ، ص 454 )

وفي هذا التعريف التركيز على بيئة العمل التي يجب أن تكون خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها أفراد المنظمة.  
ب- مفاهيم السلامة والصحة المهنية:

تعرف السلامة المهنية بأنها مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل

( علوطي عاشور ،2014، ص 112 )

كما تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع كما تم تعريف السلامة والصحة المهنية بأنها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه ، بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة.

( علوي عاشور ، 2014، ص 144 )

انطلاقاً من تعريف منظمة الصحة العالمية للصحة W.H.O بشكل عام والذي ركز على أنه حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية وليس مجرد الخلو من الأمراض، نستطيع أن نشير إلى أن الصحة المهنية تنتظر باتجاه أكثر شمولية في مفهومها لغاية الارتقاء بمستوى خاص بالعمل والإنتاج وطبيعة البيئة التي يتم العمل من خلالها، أي العمل والعمال من خلال بيئة آمنة من المخاطر والحوادث .ومن هنا نستطيع أن نشير إلى أن مفهوم السلامة والصحة المهنية يتضمن عناصر رئيسية تعتبر المحور الرئيس للعمل وهي:

1- ضرورة اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية لإيجاد بيئة آمنة خالية من المخاطر.

2- ضرورة تطبيق الإجراءات على اختلاف فئاتها الصحية والاجتماعية، التربوية والتقنية.

3- ضرورة التمسك بطابع الوقاية لتلك الإجراءات لتكون موجهة نحو الحماية والوقاية من حدوث المسببات للحوادث والمخاطر، أي يكون التطبيق قبل وليس بعد حدوث الحوادث .

فبهذا نستطيع أن نجمل مفاهيم السلامة على :

أ- المفهوم الوظيفي: يتناول الإجراءات الوقائية لتحقيق ظروف عمل آمنة ومن ثم الحفاظ على الإنتاجية والفاعلية لطبيعة الإنتاج.

ب- المفهوم التنظيمي: الذي يركز على تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لطبيعة العمل وكوادره.

(أمل البكري وآخرون، 2009، ص 243 )

كما تعتبر السلامة المهنية والاهتمام هذا في أي مؤسسة مظهرا من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما تعتبر انعكاسا للوعي العام والمؤسس بأهمية السلامة ودورها كقطاع إنتاجي مهم. إن السلامة بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهي:

• الإنسان داخل المؤسسة وخارجها.

• المواد الخام والمواد المنتجة.

• المعدات وأدوات الإنتاج.

• البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب.

ولكي نصل بالسلامة المهنية إلى المستوى المتقدم القابل للنمو فإنه يجب علينا أن نحافظ على العناصر الأربعة السالفة وذلك عن طريق الاعتناء بالمقومات الأساسية التالية:

• التخطيط العلمي الهادف والمبرمج.

• التشريعات المتطورة والمتخصصة والمواكبة للتطور التنموي.

• التنفيذ والالتزام بالتشريعات عن طريق أجهزة فنية رقابية وتعريفية متخصصة.

وحيث أن العمل في المختبرات والمشاغل يعتبر مجالا خصبا للحوادث الكثيرة

وذات الخطورة البالغة للعاملية وللبيئة المحيطة نظرا لما تحتوي عليه من مواد خطرة سائلة

وصلبة وغازية ومشعة، فإنه من الضروري وجود دليلي إرشادي يساهم في توعية العاملين

في المختبرات للمخاطر التي تحيط بهم ويتعاملون معها يوميا.

ولقد وجد أن أحد الأسباب الرئيسية في عدم تحقيق الأهداف التي من أجلها أقيم المصنع أو المشغل أو المختبر في أكثر من دولة هو غياب تنظيمات السلامة المهنية وذلك لما يمكن أن يحدث جراء العمل من أمراض وإصابات بالقوى العاملة، ولهذا وجب أن يكون هناك مبادئ أساسية لتنظيم السلامة المهنية وذلك من خلال التخطيط بعد دراسة واقع العمل والقوى العاملة لغرض وضع برامج تهدف إلى حماية الفرد العامل من مخاطر العمل، علما أن البرامج قد تختلف من مختبر لآخر أو من مشغل لآخر أو من مصنع لآخر وذلك تبعا لطبيعة العمل في المكان ونوع الأدوات والأجهزة المستعملة، وكذلك تبعا لنوعية الأفراد العاملين، إلا أن هناك مبادئ أساسية للسلامة المهنية.

(عبد المجيد الشاعر وآخرون ، 2005 ، ص131)

### 2 - أهداف وأهمية الأمن الصناعي:

#### 1.2 - الأهداف الأمن الصناعي:

إن خطط الأمن الصناعي لابد أن تكون مرسومة وفق ما يحقق فعلا السلامة والصحة المهنية وهذا لتحقيق مايلي:

- حماية العناصر البشرية المنتجة من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وإزالة مسبباتها من خلال تأمين احتياجات السلامة وتوفير بيئة آمنة للمؤسسة والعاملين على حد سواء .
- حماية عناصر الإنتاج من الإستهلاك والتلف وذلك من خلال إجراءات الصيانة الدورية.
- تحديد كلفة الإنتاج بحيث لا تكون على حساب المصاريف التي تدفع نتيجة وقوع حوادث عمل من تعويضات ومصاريف علاج و صيانة أجهزة، أي بمعنى آخر الكلفة في هذه الحالة تكون لمصلحة المؤسسة ليس إلا.

• خلق الوعي لدى العاملين فيها يتعلق بالطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة مع الأخذ بعين الإعتبار الحوافز والكفاءات التي ترفع من معنويات العاملين وبالتالي تزيد من إنتاجيتهم للعمل.

- بعد وضع القاعدة العريضة للسلامة المهنية نستطيع أن نوضح متطلبات السلامة في المختبرات والورش على النحو التالي:

-لغاية تحقيق متطلبات السلامة لابد من إدراج المخاطر المهنية المراد حماية العامل منها وهي عوامل فيزيائية:

- عوامل تتواجد في بيئة العمل وهي التباينات في كل من ضغط الهواء، درجات الحرارة، الضوضاء، الاهتزازات، الإنارة، الكهرباء، الإشعاعات.
- عوامل حياتية: الأمراض المهنية التي تتسبب عن فيروسات، جراثيم طفيليات فطريات.
- عوامل ميكانيكية: وذلك بسبب عدم توافر شروط السلامة.
- عوامل نفسية .

( أمل البكري وآخرون، 2009، ص 247 )

و من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن الصناعي إذا كان فعالا وناجعا تلك الأهداف التي تتجسد من حيث:

بيئة العمال، العامل والعلاج .وسوف يتم التطرق إلى كل عنصر من هذه العناصر

بشيء

من التفصيل كما يلي:

**2-1-1- من حيث بيئة العمل:** وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة

والوقاية في بيئة العمل، بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل وظروفه

(يوسف حجيم و آخرون، 2006، ص454)

وتشير بيئة العمل إلى عدة عوامل نذكر منه ما يلي:

**2-1-1-1- الإضاءة:** وتعد من أهم العوامل المادية التي لها دور بارز في عمل الفرد وعلاقته واضحة بمستوى الأداء، فهي تساعد على تحسينه وتخفيض نسبة التعب ومن ثمة فهي لا غنى عنها بالنسبة لصحة العامل وسلامته وكفاءته في أدائه لعمله. وما يجدر الإشارة إليه هنا أن الإضاءة قسمن وذلك من خلال المصدر الذي تنبعث منه وهما:

-إضاءة طبيعية: وتعد أفضل إضاءة ملائمة للعينين، كما يمكن الحصول عليها بأكثر قدر دون تكاليف، كما أنها أكثر الإضاءة انتشارا وتوزيعا بشكل جيد على غرار الإضاءة الاصطناعية.

-الإضاءة الاصطناعية: نظرا لعدم إمكانية الاعتماد على الإضاءة الطبيعية في كل وقت وفي كل مكان وذلك لعدة أسباب منها تغير الطقس، في الليل،...فقد ظهرت الإضاءة الاصطناعية، ولما كانت كل التجارب قد أثبتت أن نسبة الحوادث تزداد بمعدل 32 % في الإضاءة الصناعية، فإنه يجب العمل على تكييفها لكي تكون من ناحية اللون والقوة أقرب ما يكون إلى إضاءة الطبيعية.

( عادل حسين، 1988، ص 184 )

**2-1-1-2-الضوضاء:** تكاد تتفق معظم التعاريف على أن الضوضاء هي:

" تلك الأصوات الغير مرغوب فيها والتي تؤدي بكفاءة "

(رونالد.ي.ريجيو، 1999، ص 582)

وقد عرفها حمو بوظيفة في كتابه الموسوم ب " :الضوضاء خطر على صحتك ".بأنها " :أي صوت- بغض النظر عن شدته -قد يؤدي إلى آثار سيكولوجية أو فيزيولوجية غير مرغوب فيها لدى الفرد، والتي قد تتداخل مع نشاطات الفرد أو الجماعة، سواء تمثل ذلك في الاتصال، العمل الراحة الاسترخاء، النوم" .

( حمو بوظيفة، 2002، ص ص 24 - 26 )

من خلال ما سبق يمكن القول أن الضوضاء آثار بليغة على صحة وسلامة العاملين

داخل بيئة العمل، إذ تعد من بين المشاكل الأساسية التي يتعرض لها العمال أثناء قيامهم بأعمالهم، إذ أنها في بعض الأحيان تفقد أهم رادار ينعم بهم جسمهم وهو الأذن كوسيلة اتصال مع العالم الخارجي، إضافة إلى ذلك فللضوضاء آثار بليغة على الجوانب السيكولوجية والاجتماعية للعامل نذكر منها ما يلي:

\* بروز أعراض القلق، الإحباط، التوتر لدى العمال.

\* الحساسية الزائدة.

\* اضطرابات النوم.

\* الإحساس بالعزلة.

\* مظاهر الخوف وعدم الأمان.

ومما يجدر الإشارة إليه هنا أن الضوضاء أنواع نذكر منها:

**الضوضاء المتواصلة:** وهي التي تحدث على وتيرة واحدة ومتواصلة بنفس الشدة ولمدة معينة.

**الضوضاء المتقلبة:** وهي ضوضاء متفاوتة الشدة سواء وفق لمصدرها، أو تبعاً لمدة زمنية معينة أو نوع المهنة.

**الضوضاء المتقطعة:** وهي التي تحدث لمدة معينة، وبفترات متقطعة.

**الضوضاء الاندفاعية:** وهي ضوضاء تظهر لمدة جد قصيرة وبشدة عالية، وحادة وبطاقة مفاجئة ومدمرة، غير متوقعة، تأخذ طابع الصدفة.

**الضوضاء الداخلية والخارجية:** إذا كانت الضوضاء من خارج المصنع سميت خارجية وتسمى داخلية إذا حدثت داخل المصنع بسبب أصوات الآلات ...

(حمو بو ظريفة، 2002، ص ص 99، 100)

كما انه في بيئة العمل فان هذه الاصوات يمكن ان تصنف في ظروف العمل الى ايجابية ، محايدة ، او سلبية . ففي الحالة الايجابية التي نجدها فيما يعرف اليوم بالموسيقى الوظيفية التي تستخدم من اجل راحة العامل و تبديل جو العمل الرتيب. اما المحايدة فهي التي تكون في حدود او لفترة قصيرة مما جعلها غير مؤثرة تائيرا سلبيا او ملموسا على العامل ، و اخيرا الاصوات السلبية و هي ما يدخل ضمن تسمية الضوضاء ذات الاثار.

( نجم عبود نجم ، 2012 ، ص 332 )

إن التهوية الغير جيدة في بيئة العمل من شأنها أن تلحق أضرارا جسيمة وتؤثر تأثيرا بالغا على العمال بدنيا ونفسيا، وبالتالي تجعله عرضة للحوادث والأمراض المهنية، ومن مظاهرها المسببة للحوادث نذكر ما يلي:

\*تكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة.

\*ارتفاع نسبة التلوث داخل مكان العمل.

\*قلة وسائل التصفية والآنية للهواء أو تعطلها للعمل.

\*عدم اتساع مكان العمل وقلة النوافذ للتهوية.

\*وجود معدل رطوبة

( عز الدين فراج واخرون، 1979، ص 54 )

إضافة إلى ما سبق ذكره من عوامل بيئة العمل فهناك عوامل أخرى منها :الحرارة ،الإشعاعات والغازات،...وكل هته العوامل إذا ما لم يتم السيطرة عليها من خلال توفير

وسائل الأمن والوقاية فإنها من دون شك تصبح مهددة للعمل في الوقوع في مآزق الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تفقدتهم أرواحهم في بعض الأحيان، وتؤدي بهم إلى العجز الكلي أحيانا أخرى. ويتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم، وإتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل .

( يوسف حجيم الطائي، 2006، ص 455 )

**2-1-2- من حيث العلاج والتأهيل:** ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودته إلى عمله السابق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله .

( يوسف حجيم الطائي، 2006، ص 455 )

من الأهداف الرئيسية التي تسعى برامج الأمن الصناعي لتحقيقها أيضا:

• تهيئة أفراد عاملين ذوي القابليات صحية و جسمية تتناسب مع متطلبات التطور الاقتصادي والاجتماعي.

• حماية الأفراد العاملين من التعرض للإصابة أو الوفاة خلال فترة العمل ، عن طريق التأمينات السلامة لهم وتهيئة ظروف العمل المناسبة و توضيح الإجراءات والتعليمات الكفيلة بالحفاظ على سلامتهم وسلامة وسائل الإنتاج المادية الأخرى

( محمد جاد الرب ، 2008 ، ص 403 )

• تقليل تكاليف الإنتاج منها التكاليف المباشرة كنفقات العلاج الطبي للمصابين ونفقات التعويض والتأمين ومنها التكاليف غير المباشرة كالوقت الضائع جراء وقوع الحادث والوقت التي تخصصه الإدارة للاستقصاء والتحقيق إضافة إلى تكاليف تدريب الأفراد الجدد للعمل في موقع الأفراد المصابين كذلك تكاليف استبدال الآلات والمعدات والمواد التي تتعرض للتلف بسبب وقوع الحادث. (علوطي عاشور ، 2014، ص 144)

• تدريب العمال على استخدام أجهزة الأمن الصناعي و تشجيعهم على اقتنائها.

(قباري محمد إسماعيل، 1999، ص 93)

ولتحقيق ذلك كان لزاما أن تراعى شروط الأمن الصناعي في الخطوات التالية:

- عند تصميم الآلات

- في أماكن تولد الأخطار داخل المصنع

- عند اختيار العمال الصالحين

- تجد مهمة الأمن الصناعي أساسها مهمة وقائية تسعى لمنع الحوادث قبل وقوعها

( كمال محمد عويضة ، 1956 ، ص ص 142-143)

## 2-2 - أهمية الأمن الصناعي:

تكمن أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية و البشرية على حد سواء حيث تعود بالفائدة لكل من الوحدة الصناعية و الأفراد العاملين فبالنسبة للوحدة الصناعية يلعب الأمن الصناعي دورا كبيرا في استقرار العمال في المؤسسة الصناعية و تقليل من الغيابات و معدل الدوران الوظيفي و زيادة الرضا عن العمل ومن ناحية أخرى فهو يعمل على تحسين الوضع المالي للمؤسسة من خلال تقليص عدد الحوادث والاصابات وما ينتج عنها من تكاليف تكون عبء على المؤسسة الصناعية .

( صلاح الشنواني ، 1994 ، ص 466 )

## 2-2-1 - تخفيض تكاليف حوادث العمل : من المعروف أن حوادث العمل تسبب في

زيادة التكاليف خاصة في حالة عدم تأمين العمال و الآلات و المعدات ضد هذه الحوادث فبدون برنامج الأمن و السلامة المهنية فهذه التكاليف قد تآزم الوضع المالي للمؤسسة وحتى في برنامجها الإنتاجي فننقات الأمن الصناعي تعتبر استثمار و ليست زيادات غير إنتاجية فتقديرات النفقات المالية لمخاطر العمل في المؤسسات الصناعية والمحقة من طرف المحاسبة التحليلية قدمت أولى الأفكار حول أهمية هذه القرارات المأخوذة و لذلك

على أي مؤسسة صناعية التعاقد مع جهات تأمينية يمكنها من اقتسام هذه التكاليف حيث أن الوصول إلى الأمان المطلق مستحيل بلوغه.

**2-2-2 - رفع إنتاجية:** إن الغرض الأساسي من العلاقات الصناعية هو تحقيق الأمن الصناعي ( ثقة متبادلة بين العمال، ظروف عمل جيدة (ولكن الغرض الحقيقي هو الحصول على أكبر قدر من الإنتاج فبرنامج الأمن الصناعي من شأنه أن يزيد من الكفاءة المهنية لعمال المصانع و بالتالي زيادة إنتاجيتهم فإصابة احد العمال في مكان العمل يؤثر على جسمه وحتى نفسيته مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العمل وهذا ما يدفعنا إلى القول بان استراتيجيات تحسين الإنتاجية لا تعتمد على الاستثمار في التقنية الحديثة و إنما تتعدها لتشمل الاهتمام بنوعية حياة العامل في الوحدات الصناعية.

( **Ecrivatte ville, 1985,p139**)

أما بالنسبة للأفراد العاملين يحقق برنامج الأمن الصناعي مايلي:

• **الرفع من الروح المعنوية للعمال:** يصف اصطلاح الروح المعنوية شعورا متصلا بالحماس و إذا استخدم هذا الاصطلاح بالنسبة لمجموعة من العمال فانه يشير إلى الجو العام المحيط بالعمل فإذا كان العامل متحمسا ومتفائلا بعمله وإذا كانت الروح الصادقة تسود بين العمال فان هذه الروح السائدة يمكن أن نصفه بأنه روح معنوية عالية والعكس صحيح.

- و في مجال الصناعي تعتبر التقارير الدورية لحوادث العمل من أهم المؤشرات الهامة التي تعبر عن انخفاض أو ارتفاع الروح المعنوية للعمال بالإضافة إلى عدة مؤشرات أخرى كالغيابات و الشكاوي و دوران العمل فكل هذه معدلات الحوادث في العمل تعبر عن انخفاض الروح المعنوية سبب الملل أو رفضهم لعملهم.

و من بين العوامل التي تساهم على رفع الروح المعنوية مايلي:

- خلق جو يسود التفاهم بين العمال من جهة و المسئولين من جهة أخرى.
- توفير ظروف عمل حسنة تساعد العاملين على القيام بنشاطهم العادي.

- توفير فترات الراحة والترقية كمؤشر على اهتمام إدارة المؤسسة لعمالها .

(صلاح الشنواني ، 1994 ، ص 363 )

- **تخفيض معدل دوران العمال** : يعبر دوران على الحالة التي تتطوي على تعيين

عمال تم فقدهم أو إبدالهم بآخرين وتعني هذه الظاهرة عادة الإساءة في استخدام القوى العاملة و إسرافها في المال والوقت والجهود.

-و من الأسباب التي تعمل على عدم الاستقرار الوظيفي للعمال هي البحث عن الأجر الجيد بالإضافة إلى البحث عن جو عمل آمن و ظروف عمل جيدة خالية من الأخطار المهنية التي قد تؤدي بحياة العامل.

-الحاجة إلى الأمن من أهم الأساسيات التي يحتاجها العمال خاصة في الوحدات الصناعية ذات الأعمال الخطرة ، و هذا ما أكدته بعض الدراسات و النظريات في هذا الميدان و من أشهرها أعمال " ابراهيم ماسلو" و كذلك " أعمال هرزبرغ "في نظريته العوامل الوقائية.

(صلاح الشنواني ،1994، ص 216 )

- يرى الباحثين بان الحاجة للأمن في المنظمات الصناعية يمكن إشباعها من خلال نظام للمنظمات والشكاوي كذلك فالأمن الصناعي يعمل على الوقاية من كل هذه الأخطاء بالوقاية من حوادث العمل وكذلك التعويض الفوري في حالة إصابة احد العاملين دون انتظار فرد آخر.

- **زيادة رضا عن العمل** : من الصعب كلمة رضا أو عدم رضا الأفراد عن العمل

الذي يقومون به بالدقة الكافية لصعوبة وضع تعريف شامل له فرضا لفرد عن عمله عبارة عن إحساس يشعر به الفرد و أن كان يصعب وصفه كما أن درجة الرضا عن العمل تختلف من فرد لآخر بل تختلف بالنسبة لنفس الفرد و من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها.

داخل المصنع أو ظروف حياته الخاصة اختلاف ادراكات الأفراد و قد ترجع أسباب عدم الرضا الأفراد عن العمل إلى أسباب شخصية كالصحة و هناك ما يتعلق بالعمل كانهخفاض الأجور و كثرة العمل و الإجهاد و ظروف العمل البيئية. وبالتالي زيادة الرضا والاستقرار الوظيفي من خلال تقديم حوافز و تحسين ظروف العمل حتى تتجنب المؤسسة الصناعية للغياب واللامبالاة وقلة التركيز التي تؤدي في أحيان كثيرة إلى حوادث العمل وما ينتج عنه من خسائر.

### 3 - إجراءات الأمن الصناعي:

الأمن الصناعي هو كل عمل لكل العاملين في اي منشأة يجب ان يتدربوا عليه قبل التحاقهم بالعمل ،لانه يمكن ان يصاب او يعرض المنشأة للخطر لعدم علمه بالاحطار المحيطة به ، و كذلك على ادارة اي منشأة توفير ادوات و انظمة الامن الصناعي لسلامة المنشأة و الحفاظ على راس مالها و من العوامل اللازمة للادارات الانتاجية في الامن الصناعي تطبيق الاجراءات التالية:

- استعمال القفاز لحماية اليد و الاصابع و عدم وضع الاسلاك الكهربائية في طريق العمال او في طريق عربات اليد.
- تقادي تصادم عامل بعامل اخر او اجسام اخرى نتيجة لعدم رؤية العامل او غير ذلك.
- عدم التسرع في الحركة او المشي حتى لا يسقط العامل نتيجة لذلك.
- البعد عن مصادر اشعاع الضوء الشديد حتى لا تصاب عين العامل.
- ضرورة الاستماع الى التعليمات و ضرورة الاخذ بمشورة الغير من ذوي الخبرة.
- ضرورة معرفة العامل لمواطن الخطر في المصنع.
- ضرورة وضع الاشياء او رصدها في اماكنها الصحيحة.
- استعمال الحاجز الواقي ووضعه امام الالات و مصادر النار.
- ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء ضخم يحمي الرجل حتى الركبة.

- عدم السهر و استعمال الخمر و المخدرات والمكيفات.
- عدم وضع حمولة ازيد من اللزوم فوق المعدات.
- ضرورة استعمال الخوذة لحماية الراس.
- ضرورة استعمال القناع الواقي للعين.
- ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات.
- التخلص من المواد و المعدات الغير مستخدمة في اماكن العمل.
- وضع العلامات التقديرية و الخطوط الدالة على الاتجاهات لنظافة المكان.
- و يجب على ادارة المنشأة عمل فريق للسلامة للمرور الدوري الاسبوعي على اقسام المنشأة و عمل تقرير للادارة و لمسؤول الامن الصناعي

( كمال محمد عويضة ، 1956، ص ص 142-143 )

كما انه يظهر ذلك من إجراءات الأمن الصناعي بتخصيص إدارات لكل منها واجباتها فهناك العديد من الواجبات و المسؤوليات التي يجب على إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية أن تقوم وتهتم بها وتعمل على وضع قواعدها ولتتمكن من عملية تفعيل هذه الواجبات والانتقال إلى مرحلة حيز التطبيق سواء من قبلها أو من قبل العمال يجب أن تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد إستراتيجية ومسارها ومسؤولياتها في العمل لتتمكن من وضع الأساسيات و من ثم تنظيمها داخل إطار يلبي القوانين و التشريعات الموجودة وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي ووضع برنامج عملي ضمن الخطة الأساسية يتضمن التدريب و التأهيل وإليه عمل تشمل الإشراف والتوجيه والمتابعة ومن خلال كل هذه الخطوات تكون واجباتها ومسؤولياتها بموضع التنفيذ من جميع واجبات إدارة أنظمة الأمن و السلامة المهنية الآتي:

(علوطي عاشور، 2014، ص 144)

1 - تعتمد قواعد إجراءات و التعليمات الفنية و الإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الأمن و السلامة في العمل

2 - العمل بأسس الأمن و السلامة و الجودة و الارتقاء بها إلى المعايير الموضوعية من قبل المؤسسة أو المنشأة

3 - معايير الأمن و السلامة و الصحة المهنية و السلامة

4 - تنفيذ معايير الجودة

5 - العمل على منع الأسباب و الأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو الحوادث أثناء العمل

6 - عمل تقييم و تخمين و تحليل للمخاطر سواء لمقر العمل أو الآلات و الواجبات

7 - الإشراف و المتابعة للتحقيق من تطبيق تعليمات الأمن السلامة المهنية

8 - التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل

9 - القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل

10 - وضع برامج تدريب للعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الأمن والسلامة المهنية في عملهم

11 - القيام بعمل دورات في السلامة المهنية سواء التخصصية والعامة للعاملين في المؤسسة

12 - نشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات

13 - إجراء التحقيقات في حوارات السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث بوضع توصيات للحد منها.

14 - متابعة التقارير والأبحاث سواء المحلية أو الإقليمية أو العالمية المختصة في السلامة المهنية .

لكل إدارة أهداف تطمح للوصول إليها وتعمل جاهدة من خلال التطوير والتدريب وتطبيق معايير الجودة وإدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية من ضمن هذه الإدارات بل لعلها من

أشد الإدارات التي يجب أن تحقق أهدافها لأن فشلها في تحقيق أهدافها يعني الفشل في إيجاد بيئة العمل الآمنة والعكس صحيح ومن أهدافها:

- 1 - تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية من المخاطر ومحصنة من مصادر المخاطر.
  - 2 - المحافظة على صحة و أرواح العاملين.
  - 3 - المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة أو المنشآت.
  - 4 - المحافظة على سلامة البيئة.
  - 5 - تطبيق نظام إدارة الجودة.
  - 6 - اعتماد معايير الدولية في السلامة المهنية.
  - 7 - الوصول إلى ليس فقط نشر الوعي في السلامة بل إلى مرحلة أن تكون ثقافة للفرد.
- (علوطي عاشور، 2014، ص 145)

ويشير البعض أيضا إلى التدريب الخاص بالأمن الصناعي بأنه يعنى بتلقين العامل مبادئ العامة لأسباب وقوع الحوادث، مع تعليمه بصفة خاصة الوسائل الأمنية الواجب إتباعها بالنسبة للآلة التي يقوم بإدارتها والعملية التي يباشرها المصنع .

(محمد نجيب توفيق ، عبد الله محمد بارعة ، 1966 ، ص 601 )

والذي من خلاله يتم الهدف الى توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي تنجم عنها مخاطر و تسبب كوارث.

- الحد من السلوكات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برامج الأمن الصناعي و الأساليب الوقائية أو أساليب التدخل أو العلاج عند حدوث الخطر.
- يساهم التدريب في تغيير الاتجاهات، وذلك أن معرفة و اكتساب معلومة جديدة تبين مدى خطورتها وتبينت أثارها السلبية في مجال الأمن الصناعي كفيلة بعزوف الفرد عن هذه السلوكات وتبنيه اتجاهها آخر مغاير فاعتياد الفرد على الهروب أثناء الحوادث يمكن تبديله سلوك تدخلي لمعالجة الكارثة.

• الرفع من مستوى أداء الأفراد لمهام الأمن الصناعي ونمو الوعي لديهم بغية تحقيق هدف عام وشامل هو تحقيق الأمن ومشاعر الطمأنينة التي يجب توافرها في مكان العمل فمن اجراءاته انه يعتمد على استراتيجية التدريب الخاص بالامن الصناعي حيث يقصد بالإستراتيجية تحديد أهداف نهائية في مجال الأمن الصناعي من استخدام المواد المتاحة أو المتوقعة مستقبلا وعلى ذلك فالعمل الاستراتيجي في مجال الأمن الصناعي يترجم قدرة القائمين على الأمن، والرغبة في تطوير نظمه وبالتالي يمكن تقديم الموقف في المستقبل و تقديم أساليب المواجهة .

(علوطي عاشور ، 2014 ، ص 153 )

حيث يمكن أن تقسم نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية إلى نتائج مباشرة ونتائج غير مباشرة وهي كما يلي :

- 1 نتائج مباشرة :من خلال تعرف العامل على الخطر الكامن في العمل ومعرفة سبل تلاقيه يؤدي إلى:

أ - تقليل إصابات العمل والأمراض المهنية للعمل.

ب - ندرة الحوادث والكوارث الناتجة عن العمل الضارة بالمنشأة و مواردها.

2 - نتائج غير مباشرة : يؤدي تلاقي حوادث العمل إلى:

أ - المحافظة على الأيدي العاملة الماهرة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وبالتالي منشأة فعالية واقتصاد رابح.

ب - توفير المصروفات إصلاح الآلات المتضررة أو شراء الآلات جديدة وبالتالي تطوير العمل .

(بختة هدار، 2012، ص 22 )

#### 4 - مظاهر الامن الصناعي:

##### 4- 1 - المظهر الفني:

تعتبر الوسائل الإنتاجية المتنوعة مصدرا متميزا للمخاطر، إذن فلا بد من اتخاذ الإجراءات الفنية اللازمة عند التخطيط وعند التجهيز والبناء وحتى عند الاستعانة بالمتفرقات الضرورية لسير العملية الإنتاجية، ومن هنا نستطيع الإشارة إلى أن المظهر الفني للسلامة والصحة المهنية يشمل على أمور الحماية التالية :

- الآلات والمكائن والأجهزة والتمديدات الكهربائية وأنظمة التدفئة والتبريد.
- الأوعية والتمديدات الواقعة تحت الضغط.
- الأمور المتعلقة بالمبنى ذاته موقعا، تصميميا (وخدمات الطوارئ فيه .
- مصادر الطاقة المختلفة ووسائل النقل الداخلية والخارجية.

##### 4 - 2 - المظهر الطبي:

يظهر جليا المضمون المعرفي لهذا المظهر، الذي يتناول الاستفادة من العلوم الطبية التي ته دف إلى الكشف عن العوامل التي ته دد الصحة وبالأخص صحة العاملين في أماكن عملهم والتي من الممكن أن تتعكس سلبيا على طبيعة العمل، هذا العمل أصبح يُعرف حاليا بطب العمل.

يتناول هذا الفرع الطبي العلوم التي ته تم بدراسة التأثير الضار للمواد والخامات الصناعية على جسم الإنسان، مثل العلوم الكيميائية بمجملها، علم وظائف الأعضاء، علم التكنولوجيا، علوم الصيدلة عامة، وعلوم السموم خاصة، وما إلى ذلك، وبالمقابل فإنه يشكل رابطا جيدا ما بين هذه العلوم لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر البيئية والمهنية على اختلاف طبائعها.

يشار عادة إلى المسؤول المتخصص في هذا المجال بأخصائي الاصحاح المهني ومن أهم واجباته:

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان مع تحديد حجم الخطورة فيها.
- التقييم الكمي والنوعي لهذه العوامل وقياسها ومقارنتها مع القراءات المقررة والمعتمدة والمسموح بها محليا و دوليا.
- السيطرة على هذه العوامل ومحاولة التخلص .

(أمل البكري وآخرون ، 2009 ، ص 244 )

#### 4-3 - المظهر النفسي:

لاشك أن علوم النفس واسعة ومتعددة وجميعها تصب في إيلاء المزيد من الاهتمام بالحالة النفسية للأفراد من خلال دراستها والوصول إلى حلول مناسبة لبعض منها به دف الارتقاء بالمستوى العام لها، إضافة إلى اهتمام علم النفس الحديث بالعوامل النفسية التي من الممكن أن تشكل سببا في وقوع حوادث العمل، لذا فقد تم التأكيد على ضرورة اختيار العامل المناسب الذي تتلائم قدراته العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمال (وضع الرجل المناسب في المكان المناسب)، وهذا بالمقابل لا يسمح بالدخول في حدوث الإصابات والأمراض المهنية، وطبيعة الاختيار تلك تكون من خلال إجراء الإختبارات الأولية لهذه الفئة مثل اختبارات ذكاء، أو إدراك، اختبارات حسية وعصبية، شخصية وما إلى ذلك، فعلى سبيل المثال لا الحصر، هناك بعض العوامل الشخصية التي تؤدي إلى حدوث الإصابات والمخاطر ونذكر منها :

- نقص الكفاءة والملائمة العلمية للعامل.
  - الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي في حال كونها متأثرة بحالة ما
  - عدم ملائمة الحالة النفسية بشكل عام .
- حيث تشترك هذه بمجملها في تأكيد الكثير من الإحصائيات في هذا الاجمال ، والتي أشارت إلى أن نسبة العامل 65 -90 % الشخصي في مجموع حوادث العمل تتراوح ما بين حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية أعلى مستوى.

4 - 4 - المظهر الاجتماعي:

حيث يتناول تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها، أي في المجتمعات المحلية المجاورة ، والذي بالمقابل من الممكن أن يؤثر على جهود الفرد أثناء العمل خصوصا إذا كان هناك عدم توافق ما بين الأفراد من جهة وما بين المسؤولين وطبيعة العمل من جهة أخرى، وهنا نؤكد على ضرورة احترام هذا المفهوم وإعطائه المزيد من الاهتمام.

4 - 5 - المظهر القانوني:

لابد للعمل المهني من مظلة قانونية تحميه سواء أكانت على المستوى المحلي أم الدولي، وقد تم إصدار العديد من القوانين في مجال السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وآخرها إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلامة المنعقد في باريس سنة 1919 م ويعتبر لغاية الآن من أكثر المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة . ( أمل البكري وآخرون، ، 2009 ، ص 245 )

4 - 6 - المظهر الاقتصادي:

مما لاشك أن للدور الاقتصادي أهمية بالغة قبل حدوث الإصابات وبعدها، حيث نركز هنا على قضية التأمين المالي لكفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل المنشآت الصناعية والذي بدوره يحمي العمال من الإصابات، وعلى الصعيد الآخر يستطيع أن يغطي أية خسائر مادية تؤثر على أرباح المؤسسات بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام، مع عدم إغفال الجهد الذي يقدم لليد العاملة سواء أكانت فحوصات طبية دورية، أم عناية طبية حال حدوث الإصابات مما يبقى مستوى العامل الصحي في حالة جيدة والذي بدوره يرفع من كفاءة العامل والإنتاجية تحت أقل قدر من المخاطر.

( أمل البكري وآخرون، ، 2009 ، ص 246 )

5 - قوانين الأمن الصناعي:

كل عملية يتفاعل فيها الإنسان مع المادة، قد تكون محفوفة بخطر وقوع الحوادث على اختلاف أنواعها ونتائجها، كل ضرر بالفرد أو بممتلكاته يؤدي إلى ضرر المجموع ، لأن الفرد واحد من المجموع ، وبما أن السلطة منبثقة من المجموع ولحمايته فهي إذن مسؤولة عن حماية الفرد وبالتالي صيانة الحق العام.

السلطة إذن مخولة بالإشراف والسيطرة على كافة تفاعلات الإنسان مع المادة وقد يتطلب ذلك منها القيام بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والسيطرة، فقامت بتخطيط اللوائح وسن التشريعات حسب مقتضيات المصلحة العامة، ثم عملت على إعطائها صفة القانون بعد المصادقة عليها من قبل الهيئات الرسمية والمجالس التشريعية وحسب الأصول، وبعد أن تصبح قوانين نافذة المفعول، تقوم السلطة بالعمل على وضعها موضع التنفيذ ثم الإشراف على سلامة وصحة تنفيذها والامتثال لها.

تشرف الحكومة على تنفيذ الالتزامات القانونية من قبل ذوي العلاقة فيها يتعلق بالعمل بموجب قوانين الأمن الصناعي بواسطة دوائرها المختصة وحسب تنظيماتها الإدارية، إن المسؤول عن المشروع الصناعي، أي عن المؤسسة الصناعية بموجب القانون لا يمكنه التملص من المسؤولية المترتبة عليه حسب قوانين الأمن الصناعي، وإذا ما ثبت فشله في تطبيقها يعتبر قد اقترف جنحة تعرضه للمحاكمة.

إن التزامات المستخدمين توضح أيضا في قوانين وتعليمات الأمن الصناعي، فكل مستخدم يجب أن يتعاون لتطبيق تلك القوانين والقواعد، وعليه كذلك أن يبلغ بالسرعة الممكنة إلى رئيسه المباشر أو المسؤول عن العمل في المصنع عن أي خلل أو خطر أو قصور قد يحدث في أي جهاز أو ماكينة أو في أي مكان أو قسم من أقسام المصنع.

( نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص 65 )

5 -1- التبليغ والتحري عن الحوادث والأمراض الصناعية:

فيما يلي الخطوات المتبعة للتبليغ عن الحوادث التي تقع في المصنع إلى مفتش الأمن الصناعي في المنطقة التي يقع فيها المصنع .

( نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان 2008 :، ص 66 )

-**التبليغ عن الحوادث** : عند وقوع حادثة في مصنع تؤدي إلى فقدان حياة أحد المستخدمين في المصنع، أو تقعد أي مستخدم عن العمل المستخدم فيه لأكثر من ثلاثة أيام كاملة، يجب أن تقوم إدارة المصنع الذي وقع فيه الحادث بالتبليغ عنه كتابة على الاستمارات الخاصة بذلك، ويرفق التبليغ بكافة الأوراق الخاصة بالحادثة، ثم يرسل فوراً إلى مفتش الأمن الصناعي للمنطقة التي يقع فيها المصنع.

عندما تسبب حادثة ما إصابة تقعد عن العمل، فيجب التبليغ عنها، وبعد التبليغ قد يموت الشخص المصاب، عندئذ يجب التبليغ كتابة عن موت المصاب إلى مفتش المنطقة من قبل الإداري المسؤول في المصنع حالما يعلم بوقوعه.

-**التزام التبليغ عن الحوادث الخطرة** : بسبب المخاطر الناجمة عن إصابات الأشخاص، يجب التبليغ بموجب الفقرة الأولى عن كل حالة ولأي صنف من أصناف الانفجارات، الحرائق، حوادث المكائن والآلات وأية حادثة تقع في المصنع سواء نتج عنها الموت أو العجز أو التعطيل عن العمل أو لم ينتج عنها ذلك.

-**التبليغ عن الأمراض الصناعية** : كل طبيب مسجل يزور مريضاً أو يطلب إليه زيارة مريض وبعد قيامه بالكشف يجد أن المرض ناتج عن الرصاص، الفسفور، الزرنيخ، سموم الزئبق، الحروق أو أي عمل صناعي وحصلت في محل عمل أو مصنع، فعليه أن يبلغ عن ذلك فوراً إلى رئيس مفتشي المصانع في الوزارة المختصة، عدم التزام الطبيب بهذا الإجراء يعرضه لعقوبات ينص عليها قانون الأمن الصناعي.

-**التحقيق الرسمي في حالة الموت من الحوادث والأمراض الصناعية** : يتم ذلك بموجب القوانين المرعية في هذا الخصوص والتي يتضمن عليها عادة قانون الأمن الصناعي.

-السلطة لتوجيه التحريات الرسمية والتحقيق عن الحوادث والأمراض الصناعية :من واجبات طبيب المصنع المعتمد أن يقوم بالتحريات ويقدم تقاريره عن:

- حالات الموت والإصابات التي تقع في المصنع كنتيجة لأي سبب صناعي.
- أي حالة موت أو إصابة يطلب مفتش المنطقة من الطبيب القيام بالتحري والتحقيق فيها وتقديم التقرير عنها.
- أي حالة مرض صناعي يطلب إليه مفتش المنطقة القيام بالتحري والتدقيق فيها وتقديم التقرير عنها.
- إن طبيب المصنع المعتمد في هذه الحالات ولأجل قيامه بالتحري والتحقيق يمنح نفس سلطات المفتش المتعلقة في هذا الاجمال بما في ذلك صلاحية الدخول إلى أي غرفة أو مكان في أي جزء من أبنية المصنع الذي قتل أو أصيب فيها .

( عطا حمدي،زيد غانم الحصان ، 2008 ،ص 67 )

## 5- 2- حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل:

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري . تطبيقا للمبادئ المكرسة في الإتفاقية الدولية والدستور الجزائري، صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية العمال الأجراء من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية .وتؤكد الإحصائيات أن نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية مستمر فعلى من تقع مسؤولية الوقاية عن هذه الحوادث والأمراض ؟ وما هي الأجهزة الرقابية في هذا الاجمال ؟.

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى، فصاحب العمل ملزم بإعلام كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية، كما أنه ملزم بإعلام كل وسائل الحماية في هذاالاجمال ، لم يكتفي المشرع الجزائري بتحميل صاحب العمل المسؤولية، بل أوجب على بعض الأجهزة القيام بالرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن،

وأهم هذه الأجهزة الجهاز الرقابي الداخلي " لجنة الوقاية الصحية والأمن " والجهاز الخارجي " مفتشية العمل " وقوفا عند هذه المسائل قسم هذا الفرع إلى عنصرين نتناول في العنصر الأول الإلتزامات التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وتخصص العنصر الثاني لدور كل من لجنة الوقاية الصحية ومفتشية العمل في مجال الرقابة .

( بن عزوز بن صابر، 2011، ص 245 )

### 5-3- الإلتزامات المستخدم في مجال الصحة والأمن وطب العمل:

ما دام أن ضمان الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل مسؤولية تقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، فإن المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن، وبتوفير طب العمل، وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال وسوف نتطرق إلى كل مسألة على حدة.

### 5-4 - التزم صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن:

تضمنت مختلف التشريعات الإجتماعية المقارنة جملة من الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل تطبق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدّة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه. تعرض القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والتدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل فالمستخدم ملزم باحترام في القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها (العنصر الأول) وتلك المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية (العنصر الثاني ) كما أنه ملزم احترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور و الوقاية من السقوط العلوي (العنصر الثالث) بالإضافة إلى احترام القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق (العنصر الرابع).

أولاً: القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتهويتها وتطهيرها:

نتطرق أولاً إلى القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وفق ما كرسته النصوص التشريعية والتنظيمية، ثم ننتقل إلى القواعد المتعلقة بتهوية أماكن العمل وتطهيرها.

**-القواعد المتعلقة بالنظافة أماكن العمل:**

تشمل هذه القواعد وتزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية، وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم منها، تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عاملاً، وإقامة المرشات ذات الماء الساخن، وتخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عمال منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل.

**-القواعد المتعلقة بتهوية أماكن العمل وتطهيرها:**

يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، وإما عن طريق التهوية المختلطة كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا الاجمال .

يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار، وأن يكون الهواء المدخل مأخوذاً بعيداً عن أي مصدر لتلوث ومنقى ومصفى وإن اقتضى الأمر، ومأخوذاً على بعد مسافة كافية من الفروج التي تتصل بالأماكن التي تتطوي على أخطار حريق خاصة.

كما يجب أن تهيأ فروج تطل على الخارج، وتضمن التهوية، والإتارة الطبيعية في الأماكن المغلقة وتعتمد مقاييس عندما تكون الأماكن معدة للأشغال خاصة تتطلب الظلام أو الإتارة الإصطناعية أو الجو المعقم أو عندما تكون الأساليب التكنولوجية أساليب خاصة كما يجب أن تكون مساحة الفروج تساوي على الأقل سدس مساحة الأرضية . يجب أن يحافظ على جو أماكن العمل والمنشآت الصحية من تسرب الروائح الآتية من

بالوعات القذرة وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى كما يجب أن تزود بوسائل إفراغ المياه المستعملة والمرسبة ومياه الغسيل بأجهزة مائية قابضة، وتنظف تلك الوسائل وتغسل كل يوم.

إن تعذر إنجاز الأشغال في أجهزة مغلقة وترتب على ذلك تراكم الغبار أو تسرب الروائح المضرة غير الطاهرة أو المزعجة، يجمع كل من الغبار والغاز والبخار في مصدر إنتاجه ويصرف مباشرة نحو خارج أماكن العمل حسب شروط لا تنطوي على أي خطر يلوث البيئة أو يزعج المجاورين. وإذا أفرغت غازات ثقيلة وجب أن يتم امتصاصها بكيفية اندحارية، ويجب أن تكون طاولات العمل أو أجهزته متصلة اتصالاً مباشراً بوسائل التهوية. أما فيما يخص الغبار الذي تحدد وجوده أجهزة ميكانيكية فيجب أن تركيب حول هذه الأجهزة دفوف متصلة بنظام تهوية ماصة. يجب أن تتم ميكانيكياً في أجهزة مغلقة كل العمليات التي تعالج بها المواد التي تثير الحساسية أو المواد السامة، لاسيما السحق والغريلة والوضع في الأكياس والبراميل.

يجب أن تعزل عن المشاغل أماكن العمل التي تشتمل على أخطار كبيرة من التسمم أو انعدام النقاوة. ويجب أن تزود الغرف المخصصة لهذا الإستعمال بجهاز استخراج الهواء وتجديده. ولا يقيم العمال في هذه الغرف إلا المدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة.

لا يمكن القيام بالأشغال التي تنتج في الأماكن المغلقة مثل الأروقة أو الصهاريج والخزانات، وأفوات الغاز، والبرم، أو في أي مكان شبيه آخر إلا بعد تطهير منه طوال مدة الأشغال، وحماية العمال الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة المنصوص عليها في الفقرة الأولى بأجهزة أمن ملائمة ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أي يترك العامل الذي يعمل في مثل هذه الظروف دون حراسة ويتولى هذه الحراسة عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق.

(بن عزوز بن صابر، 2011، ص 246، 250)

-قواعد الأمان الصناعي في المصنع:

لكل بلد قوانين الأمان الصناعي الخاصة به والتي تتضمن مختلف قواعد وتعليمات الأمان الصناعي، وقد تتفاوت بعض الأبواب وتتباين بعض الأقسام وتختلف تفصيلات بعض الفقرات في هذه القوانين حسب طبيعة وظروف البلد الذي يسن ويطبق القانون، إلا أن الهدف من وراء القانون واحد في أي بلد كان، الهدف هو حماية العاملين في مختلف الاجمالات الصناعية، حمايتهم من الحوادث والأمراض الصناعية، وعندما يحمي القانون العاملين فإنه في نفس الوقت يحمي الأموال والممتلكات والتسهيلات الأخرى في المنشآت الصناعية، ففي الوقت الذي يمنع القانون وقوع الحرائق على الأرواح، فإنه في نفس الوقت يحافظ على الممتلكات المادية.

تشتمل قانون الأمان عادة على مختلف قواعد السلامة واحتياطات الأمان الصناعي مصنفة في أبواب ومواد قانونية تفرض التزامات على العاملين والإدارة أو صاحب العمل الإمتثال لها وتنفيذها، كما يتضمن أحكام تطبيق القانون والأشخاص المسؤولين عن تنفيذه وصلاحياتهم والإجراءات القانونية الواجب اتخاذها ضد المعنيين الذين لا يمثلون للقانون .  
(نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص 76 )

ثانيا: القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية:

نتطرق أولا إلى التزام صاحب العمل بالقواعد المتعلقة بالإضاءة وحماية العمال من خطر الضجيج، ثم إلى التزامه بالقواعد المتعلقة بحمايتهم من خطر تقلبات الأحوال الجوية.

-القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج:

يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة للعيون بحيث تساوي القيم المبنية في الجدول الآتي:

الجدول رقم 01 : يوضح معايير الإضاءة

القيم الدنيا للإضاءة	الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها
40 لوكس	les Voies de circulation intérieure طرق المرور الداخلية
60 لوكس	Les Escaliers et les entrepôts الأدراج والمستودعات
120 لوكس	Locaux de أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية sanitaires, travail vestiaires
200 لوكس	Locaux aveugles الأماكن المنظمة المخصصة للعمل الدائم affectés à un travail permanent

كما يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، ويتم ذلك وفقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا الاجمال .

-القواعد المتعلقة بحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية:

يجب أن يزود العمال الذين تتعرض مواطن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا بتجهيزات خاصة، تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية.

ثالثا :القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والوقاية من السقوط العلوي:

ألزم المشرع الجزائري باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور داخل أماكن العمل، و باحترام أيضا القواعد المتعلقة بالوقاية من خطر السقوط العلوي، وسوف نتعرض إلى هذه القواعد تبعا.

-القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور:

إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كغ في المسافات القصيرة، أما العاملات والعمال القصر لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25 كغ أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور، يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ.

إذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو مركبات النقل أو آليات الشحن والتفريغ، يجب أن تخصص طرق لمرورها، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافياً لتجنب خطر الإصطدام، بحيث يتجاوز هذا العرض بستين 60 سنتمترا على الأقل عرض الآليات أو العربات المستعملة أو الحمولات إذا كان عرض هذه الحمولات يتجاوز عرض الآليات أو العربات المستعملة. وعندما يكون المرور في الإتجاهين يجب أن يساوي عرض الممرات مرتين على الأقل عرض المركبات أو الحمولات مع زيادة تسعين ( 90 ) سنتمترا. كما تجب الإشارة إلى الممرات التي تمر فيها الآليات أو عربات الشحن والتفريغ بوسائل ملائمة كما يجب أن توضع معالم بممرات الراجلين.

يجب أن تكون أرضية أماكن العمل والمرور والمنافذ مستوية تمام الإستواء إلا إذا كانت هناك ضرورة تفرضها طبيعة الأشغال المقصودة كما يجب أن تبقى الممرات ومناف الخروج التي يستعملها العمال خالية من أي عائق، ولا يمكن مطلقاً أن لا يقل عرضها عن 80 سم مهما يكن استعمالها.

إذا كان نشاط المؤسسة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة وآليات للشحن والتفريغ فيجب أن تخصص دروب لمرورها. ويجب أن تكون قدر الإمكان متميزة عن السبل والممرات المخصصة لخروج العمال، وإذا تحتم على سائق المركبة أن يقوم بتحرر في ظروف رؤية غير كافية لاسيما تحرك التفهقر فعلى مسئول الوحدة أو مأموره أن يعين شخصاً أو عدة أشخاص لإرشاد السائق المعني وإبعاد العمال الموجودين في منطقة

التحرك .كما يجب أن تتخذ الإحتياطات نفسها لدى تفريغ القحافات والشاحنات المسطحة من المواد والأشياء العائقة والثقيلة.

يجب أن تعزل وتميز في مناطق العمل والمرور مساحات خزن المواد والمنتجات أو البضائع التي تمثل خطرا بطبيعتها أو بوضعها .كما يجب أن يسند تكديس الأكياس والصناديق أو الحمولات على اختلاف أنواعها إلى عمال مؤهلين ويجب أن يتم هذا العمل دون أن يترتب عليه أي خطر.

يجب أن يزود العمال بالأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء إلى آخر حتى يمكن القيام بأي تحرك يشمل عمليات الصب أو استخراج المنتجات التي من شأنها ان تسبب في حروق من أصل حراري أو كيميائي .كما يجب أن تغلف الأوعية المصنوعة من مواد هشة بغلاف يقاوم الصدمات، بقطع النظر عن الوسائل المخصصة لنقلها وتفريغها.

### -القواعد المتعلقة بالوقاية من السقوط العلوي:

يجب أن تزود الجسيرات Les passerelles والمصبات العلوية -Les plates formes والقوالب Les chafaudages ووسائل الوصل إليها بحواجز واقية صلبة garde-corps rigides تحتوي على سقالات أصلية Une lisse وسقالات فرعية une sous-lisse، كما يجب أن تكون الأرضيات متصلة الأجزاء.

يجب أن تزود البرم والأحواض Les cuves والأحواض Les basins والخزانات Les réservoirs بالحواجز الجانبية أو بجران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط .كما يجب أن تسيج الفوهات الأرضية والبويات الراضية والسقيفات والآبار وفتحات النزول، وأن توضع إشارة تنبيه إلى وجود السياج بكل الوسائل الممكنة .وفي حالة العمل الليلي أو الرؤية غير الكافية يجب أن يرشد العمال إلى الفتحات ولو بأجهزة منيرة .يجب أن تهياً وسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير، على أن تزود السلالم بحواجز جانبية ومقابض يدوية، وأن تكون

السلام مصنوعة من مواد صلبة وتوفر فيها كل ضمانات الأمن لدى استعمالها، أن تكون درجات السلام صلبة ثابتة و محكمة الثبيت و يمنع ان تنقل اشياء وزنها ا أكثر من 50كلغ أو أشياء حجمها ضخم.

( بن عزوز بن صابر ، 2011 ، ص ص 250-255 )

إدارة تفتيش الأمن الصناعي:

• تعيين المفتشين وواجباتهم:

تقوم الوزارة ذات العلاقة بتعيين المفتشين المؤهلين حسب احتياجات المناطق وتعين لمساعدتهم ما يحتاجونه من الأفراد لكي يتمكنوا من القيام بمهامهم حسب المطلوب، كذلك تقوم بتحديد صلاحياتهم ومسؤولياتهم ضمن قوانين العمل المرعية، كذلك تصدر التعليمات والتنظيمات حول الطرق والأساليب التي يتوجب على المفتش العمل بها بالنسبة لمختلف الحالات والأوضاع المتعلقة بحوادث الأمن الصناعي تلك التي تمكنهم من تنفيذ وأداء السلطات والواجبات بفعل قوانين وتعليمات الأمن الصناعي، ومن الجدير بالذكر أن مفتش الأمن الصناعي يجب أن يكون من ذوي المؤهلات العلمية التكنيكية والخلفية ولا يجوز أن يكون ذا علاقة أو مصلحة بالمشاريع الصناعية أو بحقول الأعمال الأخرى تجارية كانت أم خدمية.

(نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص72 )

• صلاحيات المفتشين:

أ- لكي يتمكن المفتش من تنفيذ قوانين الأمن الصناعي يجب أن يمنح الصلاحيات التالية:

• الدخول للتفتيش والفحص في كل الأوقات المعقولة ليلا او نهارا الى المشروع الصناعي او أي ملحق من ملحقاته عندما يكون لديه سببا معقولا كالإعتقاد بوجود خطر محتمل وله أن يصحب أحد أفراد الشرطة إذا كان موجبا.

- للمفتش الحق في الاطلاع على سجلات الإنتاج، الشهادات، التبليغات، الوثائق المحفوظة لغرض تنفيذ تعليمات الأمن الصناعي الصادرة بموجب القوانين وله الحق في استنساخ أية وثيقة أو شهادة تمكنه من تنفيذ واجباته.
- يقوم بالتحقيق والكشف على المشروع الصناعي كلما وجد ذلك ضروريا للتأكد فيما إذا كانت الإلتزامات بتعليمات الأمن الصناعي قد روعيت وتراعى بانتظام وله طلب أي شخص من المشروع للحصول على المعلومات التي من صلاحيات الشخص إعطاؤها.
- للمفتش الحق بمفرده أو بحضور شخص آخر طلب أي شخص من المصنع للتحقيق في حالة وجود سبب معقول لذلك وتوقيعه على إقراراته وللمحقق معه الحق في عدم الإجابة على أي سؤال قد يؤدي إلى اتهامه عندما يستلزم التحقيق والكشف الفحص الطبي يجب أن يكون المفتش مسجلا كطبيب لغرض القيام بواجباته.
- يمارس أي صلاحيات أخرى تمكنه من تنفيذ القوانين الخاصة بالأمن الصناعي.
- ب - على صاحب المشروع أو وكلائه والعاملين معه - سواء أكان حكوميا أو أهليا - تجهيز المشروع بالوسائل والوسائط المطلوبة من قبل المفتش والضرورية لأداء واجبه من تفتيش وفحص وتحقيق، أخذ نماذج لممارسة صلاحياته بموجب قوانين الأمن الصناعي.
- ج - إذا قام أي شخص بصورة معتمدة بتأخير المفتش عن ممارسة صلاحياته بموجب القانون أو لم يمتثل لطلبات المفتش لغرض تنفيذ القانون أو رفض تقديم الوثائق، الشهادات، التبليغات الضرورية، أو تعمد إخفاء بعض المعلومات أو قام بأي فعل يعرقل تنفيذ القانون فإن هذا الشخص سيعرض نفسه لتهمة إعاقة المفتش عن تنفيذ واجباته ويعتبر مذنبا حتى تثبت براءته ويتعرض لعقوبات يفرضها القانون ويكون صاحب المشروع أو المصنع مذنبا حتى تثبت براءته في حالة إعاقة المفتش بصورة قوية عن أداء واجبه.

• تعيين أطباء المصنع:

بناء على توجيهات الوزارة ذات العلاقة يقوم رئيس المفتشين بتعيين العدد الكافي من الأطباء المسجلين للمصنع لأي غاية يتطلبها تنفيذ قانون الأمن الصناعي كما بإمكانه فسخ تعيين الأطباء السابقين لأسباب موجبة، إلا أنه بإمكان صاحب المشروع أو المصنع الاعتراض على التعيين والفسخ إلى الوزارة المختصة وفيما يلي بعض التعليمات الخاصة بتعيين الطبيب:

- لا يجوز تعيين طبيب للمصنع له علاقة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة به أو بملحقاته.
- يقوم طبيب المصنع بتنفيذ تعليمات الأمن الصناعي.
- في حالة عدم وجود طبيب في المصنع يكلف الطبيب الحكومي للقيام بواجبه عندما يتطلب ذلك.
- تدفع أجور الأطباء المعيّنين في المصنع من قبل صاحبه بموجب قانون الأمن الصناعي وحسب الاتفاق بين الطبيب وصاحب المشروع أو المصنع وفي حالة عدم الاتفاق يحدد الأجر رسمياً.
- التزامات السلطة الحكومية المسؤولة عن المنطقة التي يقع فيها المصنع:
  - أي موظف يعين من قبل السلطة الحكومية في المنطقة (المحافظة مثلاً) للتفتيش على المصانع الموجودة فيها، عليه أن يقدم ملاحظاته المكتوبة إلى مفتش الأمن الصناعي لتلك المنطقة، عن أي مصنع لا يلتزم بتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
  - على طبيب الصحة الحكومي في المنطقة أن يقدم تقريراً إلى الوزارة التابع لها يذكر فيه حالة الأمن الصناعي في المصانع التي تقع ضمن المنطقة المسؤول عنها.
  - ممثل السلطة الحكومية في المنطقة (المحافظ (أو من يمثله رسمياً) القائم مقام (له صلاحية الدخول إلى المصانع الموجودة في المنطقة المسؤول عنها والقيام باتخاذ

أي إجراء يراه مناسباً بموجب قانون الأمن الصناعي وأن يذكر في تقريره السنوي إلى الوزارة ذات العلاقة عن حالة الأمان الصحي في المنطقة واقتراحاته بها ذا الخصوص إن وجدت.

### • سرية المعلومات:

إن كافة المخولين بالدخول إلى المصنع والتفتيش فيها والاطلاع على الوثائق الخاصة لغرض تنفيذ قانون الأمن الصناعي، لا يجوز لهم إطلاقاً إفشاء أي معلومات يحصلون عليها بنتيجة تفتيشهم والقيام بواجباتهم لأي شخص أو جهة كانت وعن أي مصنع كان عدا ما يستوجبه تنفيذ القانون على أن يكون إعطاء المعلومات بالمراسلات السرية وخلاف ذلك يعد ذنباً يعاقب عليه قانون الأمن الصناعي .

( نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص 75 )

### • أجهزة الرقابة في مجال الصحة والأمن داخل أماكن العمل:

استقراء للنصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، يتبين لنا أن هناك جهازين خاصين بموضوع الرقابة، أحدهما داخل يعرف بلجان الوقاية الصحية والأمن وسوف نتعرض إليها في العنصر الأول، والثاني خارجي تقوم به مفتشية العمل المختصة إقليمياً وسوف نخصص لها العنصر الثاني.

### - رقابة لجان النظافة والأمن:

يقتضي موضوع رقابة لجان النظافة والأمن في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، التطرق أولاً إلى كيفية تأسيس وتنظيم عمل هذه اللجان، ثم تحديد أهم الصلاحيات المخولة لها قانوناً.

### أولاً: تأسيس وتنظيم عمل لجان النظافة والأمن:

أحدث المشرع الجزائري نوعين من اللجان الخاصة بالنظافة الأولى على مستوى الوحدة، والثانية على مستوى المؤسسة، كما بين كيفية تنظيم عمل تلك اللجان من خلال اجتماعاتها ، كيفية اتخاذ قراراتها .

أ- تأسيس لجان النظافة والأمن:

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات، تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى لجنة الوحدة. تتشكل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى الوحدة من عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة وعضوين (2) يمثلان عمال الوحدة أما على مستوى المؤسسة منك ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة ولجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً أو في حالة عدم وجوده، من طرف لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي ولجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال.

الأصل أن يعين أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن من قبل لجنة المشاركة وليس من قبل الهيكل النقابي وسبق توضيح ذلك عندما تعرضنا إلى صلاحيات أجهزة المشاركة. يعين أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، ويتم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، يشارك طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة، حسب الحالة، بصفة مستشار في أشغال لجان الوقاية الصحية والأمن.

يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أثناء أشغالهما أو عند تفتيش أماكن العمل وعلى سبيل الإستشارة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ب- تنظيم عمل لجان النظافة والأمن : تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر على الأقل، بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل، كما تجتمع

بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم أو الممثل القانوني له إثر وقوع حادث عمل خطير.

تدون محاضر اجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا. تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة في النظام الداخلي الذي يتم إعداده خلال ثمانية ( 08 ) أيام التي تلي تنصيبها، غير أنه من الناحية العملية وباتصالنا بأعضاء مفتشية العمل وبمختلف الهيئات المستخدمة ليس هناك نظام داخلي لهذه اللجان.

### ثانيا - صلاحيات لجان النظافة و الامن:

منح المشرع الجزائري للجنة النظافة والأمن صلاحيات واسعة في مجال الرقابة، كما منحها صلاحيات استشارية، وسوف نتطرق إلى هذه الصلاحيات بنوع من التوضيح.

### أ-الصلاحيات الرقابية للجان النظافة والأمن:

تتمثل الصلاحيات الرقابية التي تتمتع بها لجان النظافة و الأمن في التأكد من تطبيق القواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول به ما في مجال الوقاية الصحية والأمن، ويتم ذلك من خلال الزيارات الميدانية التي تقوم بها داخل المرافق المختلفة على مستوى الهيئة المستخدمة، وفي هذا الإطار يمكنها أن تقترح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك في هذا الصدد في كل مبادرة تتضمن لاسيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكليف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل.

كما تتمتع اللجنة بصلاحيات إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطيرا بهدف الوقاية، تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ( 48 ) ساعة.

منح المشرع الجزائري لأي عضو في لجنة النظافة والأمن أو لمندوب الوقاية الصحية والأمن صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو المستخدم في حالة وجود خطر وشيك الوقوع يهدد العمال أو المنشآت داخل مكان العمل بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية الملائمة، يجب أن يقيد هذا الإشعار مع جميع الملاحظات في سجل خاص بهذا الغرض، أو في سجل الملاحظات والإعذارات، وفي حالة عدم اتخاذ المستخدم الإجراءات الضرورية، يجب على عضو اللجنة أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليميا في أجل لا يتجاوز 24 ساعة.

### ب- الصلاحيات الإعلامية والإستشارية:

تساهم لجنة النظافة والأمن في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية وذلك بتنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، وإعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل المختص إقليميا.

تشارك لجنة النظافة والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهو أيضا ما كرسه المشرع الفرنسي حيث ألزم صاحب العمل بعرض التقرير المحدد للسياسة العامة للوقاية الصحية والأمن على لجنة النظام والأمن وشروط العمل، كما ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل باستشارة اللجنة فيما يخص مشروع النظام الداخلي في الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، سواء تعلق الأمر بإعداده أو تعديله.

- رقابة مفتشية العمل في مجال النظافة والأمن:

تتولى رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من لجنة الوقاية على مستوى هيئة الضمان الإجتماعي، ومفتشية العمل المختصة إقليميا، غير أن دور لجان الوقاية على مستوى هيئات الضمان الإجتماعي يكاد يكون منعدم، حيث أنه يتجلى دورها من الناحية العملية بعد وقوع الحادث كلجنة تحقيق، لذا سنركز على دور مفتشية العمل. يتمتع مفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق الزيارة والدخول إلى المؤسسات.

عدة أسئلة يمكن أن يطرحها أرباب العمل في إطار حق الزيارة التي يتمتع بها مفتش العمل فهل يجب على مفتش العمل أن يخبر صاحب العمل بزيارته؟ وهل عليه أن يثبت صفته عند وصوله؟ وهل يمكن للمستخدم أن يعترض دخول مفتش العمل إلى المؤسسة؟ وهل يجوز لمفتش العمل أن يدخل ليلا لزيارة المؤسسة؟.

ليس لمفتش العمل أن يعلم مسبقا صاحب العمل بزيارته، لكن عند وصوله إلى المؤسسة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله بوصوله. كما أنه يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية، غير أنه من الناحية العملية إذا طلب من مفتش العمل إثبات صفته يمكن للعلاقة بينه وبين المستخدم أن تتأزم ولهذا من الأحسن أن يقوم أصحاب العمل بزيارات مجاملة إلى مكتب مفتشية العمل.

لا يمكن لصاحب العمل أن يعترض دخول مفتش العمل إلى المؤسسة، وإلا يكون قد ارتكب جريمة يتابع من خلالها جزائيا، كما أنه يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل. إلى جانب تمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى أماكن العمل، يحق له أيضا الإطلاع على مختلف السجلات التي تنحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبات

التقنية للآلات الصناعية وتعد هذه السجلات ملزمة بالنسبة لصاحب العمل. إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه أذارا إلى المستخدم قصد الإمتثال إلى التعليمات، وإذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر مخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة، أما إذا لاحظ خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي لإتخاذ التدابير اللازمة. أما إذا لاحظ خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي لإتخاذ التدابير اللازمة .

( بن عزوز بن صابر 2011 ، ص 262 ، 269 )

### • التزام صاحب العمل بتوفير طب العمل:

على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي، نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل على اعتبار أن طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به.

ينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع، وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة، أو أن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع الصحي حسب النموذج الموضح بموجب النص التنظيمي، وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الإستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو التخلي عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل .يساعد طبيب العمل في توفير الرعاية الصحية والأمنية للعمال مساعدون طبيون يعينون ممن يسمح لهم القانون بممارسة المساعدة الطبية في العمل بعد الحصول على شهادة التمريض والإذن بذلك، ويحدد عدد المساعدين الطبيين على أساس شدة الخطورة المهنية وعدد العمال.

**أولاً: الإلتزامات التي تقع على عاتق طبيب العمل:**

استقراء للنصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، يمكن استخلاص جملة من الإلتزامات يتعلق بعضها بتسيير المصلحة والبعض الآخر بالرقابة في مجال الصحة والأمن.

**أ- الإلتزامات طبيب العمل في مجال تسيير مصلحة طب العمل:**

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، ولا يبلغ إلا لطبيب العمل المفتش المختص إقليمياً، على أن يتم هذا الملف بعد كل فحص طبي لاحق تحدد مدة حفظ الملف الطبي 10 سنوات بعد تاريخ الإحالة على التقاعد. كما عليه أن يمسك سجلاً للنشاط اليومي والفحوص الطبية للتشغيل والفحوص الدورية والتلقائية، وفحوص الإستئناف، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، وسجل التلقيحات في وسط العمل وسجل الأمراض المهنية. تمسك هذه السجلات يومياً وباستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل، وتحفظ لمدة عشر سنوات ابتداء من تاريخ غلقها. كما يلتزم التصريح بجميع الأمراض المهنية المحددة على سبيل الحصر في القائمة، وبالأمراض ذات الطابع المهني، لدى المصالح الصحية المعنية وعند الإخلال به ذا الإلتزام يتعرض للعقوبات المنصوص قانوناً.

**ب- الإلتزامات في مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل:**

منح المشرع الجزائري طبيب العمل رقابة واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن، حيث يتمتع بحرية الدخول إلى كل أماكن العمل، بل حتى تلك المخصصة لراحة العمال داخل الهيئة المستخدمة، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة، يتعين عليه إخطار صاحب العمل مسبقاً لإتخاذ الإجراءات اللازمة، وفي حالة عدم استجابة هذا الأخير، يتقدم الطبيب بإشعار إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، الأمر الذي يجعله عرضة لضغوط المستخدم باعتباره عاملاً أجيراً تابعاً للمستخدم تبعية قانونية واقتصادية، مما قد يؤدي إلى الإنهاء للعلاقة،

ومن أصبح أطباء العمل الذين تربطهم علاقة تبعية بالهيئة المستخدمة يطالبون بحماية قانونية من تعسف أصحاب العمل.

ونحن نرى أن أفضل حماية قانونية لهؤلاء الأطباء، أن تكون تبعيتهم القانونية لوزارة الصحة التي تقوم بتعيينهم بناء على طلب المؤسسات المستخدمة، ومن ثم تكون إجراءات تأديبهم أمام السلطة التي قامت بتعيينهم، أما التبعية الإقتصادية تكون للهيئة المستخدمة، باعتبارها المنتفعة من خدمات الطبيب.

### ثانياً: صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية:

يتمتع العمل بصلاحيات في مجال المراقبة الطبية، حيث يخضع العمال إلى نوعين من الفحوصات الطبية الإلزامية وتكون في حالات معينة، والفحوصات الطبية الإختيارية.

#### أ- الفحوصات الطبية الإلزامية:

تكون الفحوصات الطبية إجبارية في حالة الفحص الطبي للتشغيل، حيث يخضع وجوباً كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل ويشمل الفحص الطبي فحص سريري وفحوص شبه سريرية ملائمة بهدف البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال، والتأكد أن هذا الأخير مستعد صحياً للمنصب المرشح لشغله، كما تهدف هذه الفحوصات إلى اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الإقتضاء على منصب العمل، وإلى بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصاً جديداً أو استدعاء طبيب مختص. كما يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله.

كما تكون هذه الفحوصات الطبية إجبارية عند الفحوصات الدورية، حيث يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها غير أن هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص

للأخطار المهنية، والمعينين في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن، والعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، وتزيد أعمارهم عن خمس وخمسين سنة، وكذلك بالنسبة للعمال المكلفين بالإطعام، والمعوقين جسدياً وذوي الأمراض المزمنة والنساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين.

كما تكون الفحوصات الطبية إجبارية عند استئناف العمل بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة، أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين ( 21 ) يوماً بسبب مرض أو حادث غير مهني، أو في حالة غيابات متكررة بسبب مرض غير مهني، على الهيئة المستخدمة أن تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل، ولا يكون طبيب العمل مؤهلاً للتأكد من صحة هذه الغيابات متى كانت بسبب مرض أو حادث.

### ب- الفحوصات الطبية الاختيارية:

وهي التي تكون بطلب من العامل، سواء كان طبيب العمل تابعاً للمؤسسة التي يعمل بها، أو القطاع الصحي، بغرض الحصول على النصائح والتوجيهات، التي تنعكس إيجاباً على مردود العمل وصحة العامل. كما تكون هذه الفحوصات بطلب من طبيب العمل نفسه كأن يلجأ إلى الفحوص التكميلية، والتي على ضوءها يمكن أن يتخذ كل إجراء من شأنه المحافظة على صحة العامل، أو أن يلجأ إلى طبيب اختصاصي لتحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع المنصب المراد شغله، أو لإكتشاف الأمراض المعدية، أو اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني.

(بن عزوز بن صابر، 2011، ص257- 262)

6 -برامج الأمن الصناعي:

6 -1-عناصر برامج الأمن الصناعي : إن أي برنامج للأمن الصناعي لابد أن

يتضمن العناصر الأساسية التالية:

أ -الدعم من قبل الإدارة العليا : و ذلك لان برنامج الأمن الصناعي لا يلقى دعما من قبل الإدارة العليا فان مآله الالفاعلية ، و تبالي الفشل في التقليل من الحوادث و يتمثل دعم الإدارة العليا في عدة جوانب منها مايلي:

•حضور الاجتماعات و اللقاءات التي يعقدها القائمون على هاته البرامج بحيث تكون الإدارة على درايته لما يحصل، وما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات.

•التأكد من قبل الإدارة على التقارير الدورية للأمن الصناعي.

•التفتيش المتكرر و الفحص المستمر لاماكن العمل.

•إمداد العون لمسؤولي الأمن الصناعي ، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من حوادث الصن .

( سهيلة محمد عباس، علي حسين علي ، 1999 ، ص352 )

ب -تحديد مسؤولية الأمن الصناعي : وذلك من خلال ضرورة تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي و صيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة لشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة و الأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار للأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين و في كافة الوحدات و الأقسام الإدارية علاقة وظيفية ، حيث بإمكانه إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي.

( يوسف حجيم الطائي و آخرون ، 2006 ، ص455 )

ج -هندسة العمل : وذلك من خلال الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل المتمثلة فيمايلي:

• توفير النظافة في أماكن العمل.

• تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية أثناء العمل.

• الحذر من استخدام المواد ذات خطورة.

( سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، 1999، ص 353 )

د -التعليم و التدريب : وذلك من خلال التركيز على الإجراءات الصحيحة في العمل، و إرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي، وللمشرف المباشر دور كبير في توجيه الأفراد العاملين وبصورة خاصة للأفراد الجدد حول طبيعة العمل، ودرجة المخاطرة فيه و كيفية الوقاية من الحوادث في المنظمة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية.

ومن بين وسائل التوعية الوقائية نذكر مايلي:

#### • حملات الإعلام والملصقات: Safty campaing

يمكن أن تستخدم الملصقات وحملات الإعلام لإثارة اهتمام العمال نحو سلوك السلوك السليم، واتباع قواعد الأمن الصناعي .وكثير من المنظمات الصناعية تقوم بهذه الحملات ولقد رأينا الكثير من الشركات الصناعية تقوم بعمل الملصقات الدعائية مستعينة بالخبراء النفسيين والإعلاميين والاقتصاديين وتقوم بعمل الكثير من المعارض التي تحتوي على ما يلي:

- 1 .استعمال القفاز لحماية اليد والأصابع من الإصابة.
- 2 .عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال أو في طريق عربات اليد.
- 3 .نفاذي تصادم عامل بعامل آخر أو أجسام أخرى نتيجة لعدم رؤية العامل أو نتيجة لحمل بعض الصناديق الكبيرة.

- 4 .توجيه نصائح للنساء العاملات بعدم لبس الحلي في وسط العدد والآلات والماكينات الصناعية.
- 5 . عدم التسرع في الحركة أو المشي حتى لا يسقط العامل نتيجة لذلك.
- 6 .البعد عن مصادر إشعاع الضوء الشديد حتى لا تصاب عين العامل.
- 7 .ضرورة الاستماع إلى التعليمات وضرورة الأخذ بمشورة الغير من ذوي الخبرة والاختصاصات المختلفة.
- 8 .ضرورة معرفة العامل لمواطن الخطر في المصنع.
- 9 .ضرورة وضع الأشياء أو رصها في أماكنها الصحيحة.
- 10 .استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات والسيور و .....ومصادر النار والاشتعال.
- 11 .ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء ضخم يحمي الرجل حتى الركبة.
- 12 .عدم السهر أو استعمال الخمر والمخدرات والمكيفات.
- 13 .عدم وضوح حمولة أكثر من اللازم فوق العريات.
- 14 .معظم النار من مستصغر الشرر.
- 15 .ضرورة استعمال الخوذة لحماية الرأس.
- 16 .ضرورة استعمال القناع الواقي للعين.
- 17 .ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات.
- 18 .الحوادث تكلف مبالغ طائلة بالملايين.

( أحمد أحمد حرز الله، 2010 ،ص 271 )

- اللواحق و ملصقات الأمن : عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات و عبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه،كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار، و لكي تكون هاته اللوائح والملصقات فعالة وناجعة لابد

أن تكون كبيرة وواضحة، مثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال و رسوم جذابة وعباراتها مكتوبة بخط كبير ، وسهلة كي يسهل على الجميع قراءتها .

(Institut national d'hygien et de securite autiole n9,statue ,1985,p1)

- **المطبوعات :** تتضمن آراء وأفكار يود المختصون و التقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات أو جرائد، أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما، وسجلا هاما للاجتماعات والندوات والمؤتمرات وتتضمن هذه المطبوعات مواضيع و إرشادات مختصرة حول الوقاية و الأمن، كما يمكن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات و آراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار.

(A R Eoucoise, p 267)

- **المحاضرات :** يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي و يلقونها على من الافراد العاملين المعنيين به بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.
- **المناقشة :** تعتمد على هذه الوسيلة على تبادل للأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.
- **الندوة :** عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاث إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، و يدير هذه الندوة موجهة يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة التي يرونها مناسبة.

(Jakie Boisseller et cread Boi, 1997,p24)

- **اللجنة :** عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية، ويعين للجنة رئيس، في بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين و تتميز اللجنة بقلّة أعضائها مما يتيح فرصا اكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.
- **المؤتمر:** اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد العمل المستقبلية و تنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.
- **الإرشادات :** يقدمها المشرف المباشر أو التقني أي العمال قبل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها، و يمكن القول أن هذه الوسيلة تتميز بمباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجة العاملين عند حاجاتهم لذلك، خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها.

### ( علوي عاشور ،2014،ص 136 )

وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المنظمات وتحفز العاملين على إتباعها، بهدف التجنب من الاصابات بحوادث العمل والأمراض المهنية، وعلى غرار ما سبق ذكره من وسائل التوعية فهناك وسائل أخرى نذكرها باختصار فيمايلي:

• حلقات الدراسة.

• الوسائل السمعية كالتلفزيون ، الأفلام التحسيسية ، الأفلام المعلوماتية...

• الدوريات.

هـ - **تسجيل الحوادث :** انه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في منظمة ، هذه السجلات توضح عدد و نوع الحوادث و الأمراض المهنية و

كذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل و الاصابات و الأمراض الناجمة ومن الممكن ان تنظم السجلات وفق لدرجة خطورة الحادث إلى فقرات التالية:

• حوادث مؤدية إلى الوفاة.

• حوادث مؤدية إلى فقدان العمل.

• حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة ثم السيطرة عليها و استخدمت الإسعافات الأولية في حينها .

و **تحليل الحوادث** : إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تتجم عن الأفراد العاملين وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي، حيث أن الحوادث التي يتسبب فيها العامل لابد أن تلقى عناية كبيرة من طرف الإدارة فهذا يكشف عدة متغيرات بسبب وقوع الحوادث منها، قلة الخبرة، قلة المعرفة بالإجراءات وطرف العمل، انخفاض دافع و رضا الأفراد عن العمل.

(سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، 1999، ص355)

### 6 -2- أسس برامج السلامة المهنية:

أن تحقيق برامج السلامة المهنية يجب أن يرتكز على أسس معينة وبغض النظر عن عدد الأفراد العاملين أو طبيعة العمل في مكان العمل وهذه الأسس هي:

### 6 -2-1- موقع الإدارة:

لقد أثبتت الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم بأن نجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية يعتمد بالأساس على مقدار اهتمام الإدارة العليا بالموضوع حيث وجد أنه كلما أنيطت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل. لهذا يفضل أن يكون المسؤول الإداري الأول هو المسؤول المباشر عن برامج السلامة المهنية، وذلك لكونه يمكن من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا

من فرض خطط السلامة المهنية، وبعد اتخاذ القرار يتمكن من متابعة تنفيذه بشكل دقيق ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات، كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص وعلى مختلف المستويات من تنفيذ خطة البرامج لضمان نجاحها.

(عبد المجيد الشاعر وآخرون ، 2005 ، 312)

### 6-2-2- البيئة السليمة للعمل:

- أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بنظر الاعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية.
- تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وإفهام ذلك للأفراد العاملين مع إفهام الأفراد العاملين بالتدابير الوقائية المتخذة والتي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض.
- ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكد من قدرتهم بأداء العمل بشكل صحيح وسليم.
- توفير وسائل الوقاية من الحريق والإنفجارات في مواقع العمل مع تدريب العاملين على أسلوب استخدامها.
- ان يكون هناك إدامة وصيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم دائما.
- تأمين النظافة العامة، وهذا يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات وكذلك حسن ترتيبها وصيانتها.
- أن يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة.

(عبد المجيد الشاعر وآخرون ، 2005 ، ص 313 )

### 6-2-3- التدريب والإشراف:

تشير معظم الدراسات في العالم إلى أن أحد الأسباب الرئيسية في وقوع الحوادث هو عدم اتخاذ تدابير السلامة من قبل الفرد أثناء العمل، ويعزى ذلك إما لعدم معرفته بها أو

عدم تدريبية عليها قبل المباشرة بالعمل أو لعدم استمرار الإشراف المباشر من قبل المشرف على تنفيذ تدابير الوقاية من قبل الفرد نفسه أثناء العمل ولهذا يؤكد على أن أسس التدريب والإشراف يجب أن تتضمن ما يلي:

- تعيين الفرد في الموقع المناسب له من العمل.
- تدريب الفرد الجديد على أسلوب العمل الصحيح.
- استمرار مراقبة الفرد العامل من قبل المشرف على حسن أداء العمل وبالأسلوب السليم.

(عبد المجيد و آخرون ، 2005، ص314 )

كما ان برامج السلامة والصحة المهنية هي متابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلافيها خاصة وان التوعية والتدريب في مجال السلامة الصحة المهنية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة) من داخل المنشأة ومن خارجها (كل ذلك من أجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد السلامة والصحة المهنية بشكل سليم، ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها، وإجراء التحقيق فيها، ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين .

(اميمة صقر ، 2006، ص ص 38 - 39 )

### 6-2-4- إشراك الأفراد العاملين في وضع وتحقيق برامج السلامة المهنية:

رغم أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية في موقع العمل تقع على الإدارة إلا أن الأفراد العاملين هم المجموعة المستفيدة من برنامج الصحة والسلامة بالدرجة الأولى باعتبارها تحمي الفرد من مخاطر العمل، لذا وجب إشراك الأفراد العاملين مع الإدارة في تحمل مسؤولية تنفيذ هذه البرامج.

(عبد المجيد الشاعر وآخرون، 2005، ص 314 )

ولقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الأبحاث أننا إذا شجعنا العمل على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإنهم سوف يضعون هم أنفسهم القواعد و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذوها لأنها تكون نابعة منهم.

ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية ولقد تم اختيار بعض العمال الذين كانوا يتمتعون بمكانة عالية بين زملائهم، والذين كانوا يتمتعون بحبهم ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح نسبة كبيرة من الإصابات في أقدام العمال، وطلب منهم أن يقدموا الاقتراحات أو التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الإصابات. ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة الأمن الصناعي من زواياها المتعددة وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، ما يقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية المختلفة على سبيل التجريب. ولم يتدخل مهندس الأمن الصناعي ولم يضع أي اقتراحات بينما ترك ذلك للعمال أنفسهم وكان دوره قاصرا على إثارة المناقشة ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة، وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون رأيهم ومعنى ذلك أن الاقتراحات والتوصيات لم تكن قاصرة على هذه الفئة المختارة من العمال وإنما كانت نابعة من جميع العمال. وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعا معينا من الأحذية الواقية طوال وقت العمل، وكانت النتيجة أن تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة زائدة.

**وهنا نتساءل لماذا نجح هذا المنهج؟ والسبب واضح أن هذا القرار كان صادرا**

مباشرة من الناس الذين سوف يتأثرون مباشرة بهذا القرار، إنه صادر منهم ولهم. ومما يؤكد علم النفس أن الناس يثارون ويهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد نشاطاتهم وعلى العكس مما هو شائع فإن كثيرا من الناس يحبون تحمل المسؤولية، وأن الشخص ليشعر بالسعادة عندما يجد الناس يمتدحون قرارا من صنعه أو من وضعه.

ومما يساعد أيضا على قبول هذا القرار وفاعليته أو التغيير في الرأي حدث بين الجماعة تدريجيا وليس فجائيا .إن كل منا تقريبا يقاوم ويعارض التغيير المفاجئ .فإن العادات القديمة في السلوك ليست في حاجة إلى مثيرات أو دوافع لأنها راسخة في الذهن أو يعلمها الفرد علما كاملا .ومما لا شك فيه أننا نستغرق وقتا وجهدا أقل للقيام بعمل ما تبعا للطريقة القديمة المعروفة أقل من الجهد اللازم لتعلم طريقة جديدة في العمل، وإن كان هذا لا يمنع أن الطريقة الجديدة بعد إتقان تعلمها سوف تصبح أكثر سهولة وبسرا وأكثر سرعة.

وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة أو الأسلوب الجديد تقديمًا تدريجيا وتجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات ولا يتأثرون بها .

(علوطي عاشور، 2014، ص 39)

### 7 - لجان الأمن الصناعي :

#### 7-1- أهداف لجنة الأمن الصناعي ووظائفها

من أهم واجبات لجنة الأمن الصناعي في المعامل والمصانع والمنشآت هو تأمين السلامة لجميع العاملين وجعل ظروف العمل آمنة لهم واتخاذ الاحتياطات الكفيلة بعدم تعرض العاملين في المنشأة للأضرار الصحية وحوادث العمل والآلات وذلك باتباع الوسائل التالية:

- تحليل العمليات الجارية في المنشأة ووضع التعليمات بطرق العمل الفنية السليمة لكل عملية.
- تدريب العاملين على طرق العمل الفنية السليمة والإشراف والرقابة على تنفيذ هذه الأساليب.

- إجراء التفتيش الدوري والمستمر على العمل والآلات والمعدات ووسائل النقل وتزويد العمال بوسائل وأجهزة الوقاية المناسبة لحمايتهم من تلك الآلات والمعدات ومن أخطارها.
- اتخاذ الاحتياطات اللازمة في المباني وأقسام العمل لجعل بيئة العمل صالحة وصحية سليمة بحيث لا يتعرض العاملون فيها للأضرار الصحية من ناحية النقص في التهوية والإضاءة أو الرطوبة والحرارة.
- دراسة أسباب الحوادث التي تقع في المنشأة ووضع الحلول المناسبة لها ضمانا لعدم تكرارها.
- اختيار معدات الوقاية الشخصية للعاملين في المنشأة ولكل عملية من العمليات الجارية فيها وتزويدهم بها ودراسة شكاوي العمال من تلك المعدات ووضع الحلول المناسبة لها باستبدال أو تعديل أو تصحيح بعضها من ملابس وغيرها كي تصبح جيدة وتشجيعهم بكل الوسائل لحملهم على استخدامها.
- المشاركة في إعداد الميزانية اللازمة للأمن الصناعي والتي تكون ضمن الميزانية العامة للمنشأة حيث توضع خطة لمشروعات الأمن الصناعي التي ترى اللجنة ضرورة تنفيذها في السنة التالية مبينة فيها المشروعات طويلة الأجل والمستمرة وتهيئة مبالغ الصرف الطارئة لتلافي حوادث العمل أو تنفيذ وسائل ضرورية تظهر من خلال الدراسة والتفتيش.

إن الواجبات المذكورة جاءت مجتمعة دون تحديد دور كل فرد فيها أي كل عضو من أعضاء لجنة الأمن الصناعي حيث يقع العبء الأكبر من هذه المسؤوليات على مسؤول الأمن الصناعي بالدرجة الأولى والذي عليه أن يزود اللجنة بجميع البيانات والتقارير عن المواضيع المختلفة التي تعرض على اللجنة لدراستها وإجراء البحوث عليها وتقرير اللازم فيها فضلا عن مسؤوليته عن تقديم تقارير عن التفتيش اليومي والدوري على كل قسم وتقارير أخرى عن الحوادث والإصابات التي تقع في المنشأة وأسبابها ووسائل علاجها

وإعداد الإحصائيات بتلك الحوادث وتكاليفها ليعطي صورة واضحة للجنة عن مدى تطور الأمن الصناعي في المنشأة .

( نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص 70 )

#### 7 -2- أعضاء لجان الأمن الصناعي:

وتتكون اللجنة المثالية للأمن الصناعي من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني والمشرف والسيكولوجي ومهندس المهني والأخصائي الاجتماعي و من وظائفها:

- تحليل أسباب الحوادث و ظروفها : وصف الحوادث وتحدد الظروف التي وقعت ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها.
- الفحص الدوري الموصول للآلات و المعدات و الأجهزة للتأكد من سلامتها.
- الإشراف على الظروف الفيزيائية للعمل.
- العناية بالاختيار المهني للعمال و بحالتهم الصحية و بتوزيع فترات الراحة .

( علوطي عاشور ، 2014 ، ص 140 )

#### 7 -2- 1 - المهندس و السيكولوجي:

لكل منها وظائف وواجباته ولو أن التعاون بينهما يكون أمرا ضروريا

**فمن وظائف مهندس الأمن:**

- تسوير الآلات الخطرة
- تصميم واقيات الحوادث
- مراقبة الآلات

**ومن وظائف السيكولوجي مايلي:**

- معالجة الإنسانية في الحوادث كتدريب العمال على اصطناع طرق الوقاية والتفطن للمخاطر الممكنة وعلاج المستهدفين للحوادث
- العمل على خفض حدة التعب و الملل كما لابد من تعليم المبتدئ كيفية الإمساك بالأدوات والاقتراب من الآلات، فحص الأدوات قبل استخدامها ولا تقدم في صورة

محاضرات أو تقدم إليه في صورة تحذيرات بل فيه كعادات يؤديها دون الحاجة

إلى بذل جهد وانتباه ويمكن تلخيص الوظائف الرئيسية السيكلوجي فيما يتصل

بالأمن الصناعي فيمايلي:

• تحليل أسباب الحوادث و عواملها النفسية.

• الاهتمام في نشر الوعي الوقائي عن طريق الإعلام و الدعاية و تدريب العمال على

احترام وسائل الوقاية.

• تحديد أثر التعب و الملل في وقوع بعض الحوادث.

• استبعاد المستهدفين و علاجهم.

• التربية الوقائية لجميع المؤسسات الصناعية من خلال وضع لوائح و سن تشريعات

تتصل بالأمن مما يجب أن يعيه كعامل فيها و تتلخص هذه القواعد و اللوائح في عبارات

موجزة تكتب على لوحة أو مجلة الحائط بالمؤسسات أو تنشر على صورة كتيبات و

نشرات.

إذ أن المعلومات وحدها في مجال الأمن الصناعي و غيره من الاجمالات لا تكفي

كل الناس على تنفيذ ما فيها ذلك أن المعرفة في ذاتها قوة خامدة وليست قوة دافعة و لا

يمكن أن تتحول إلى أفعالها وسلوك فعلي إلا أن تحولت إلى دوافع واتجاهات نفسية

وعادات و لا يأتي ذلك إلا بترغيب العامل فيها و إشعارها بفائدتها شخصيا يجعلها ذات

صلة ودلالة و معنى في نظره حتى يؤمن بها إيمانا يدفعه إلى تطبيقها وممارسته.

(عكاشة محمود فتحي، 1999، ص 50)

7 -2- 2- أخصائي الأمن الصناعي:

أ-مسؤول الأمن الصناعي وأهمية وجوده في المنشأة:

هو الشخص الذي يقوم بالإشراف على كل ما يتعلق بتوفير مقتضيات الأمن

الصناعي في المصنع، فهو يتحمل مسؤولية خطيرة وهو الذي يشارك في وضع برنامج

الوقاية من الحوادث والإصابات في المصنع ويشرف على تنفيذ برنامج الأمن الصناعي

من قبل الإدارة حيث أن الإدارة هي المسؤولة قانوناً عن توفير مستلزمات الأمن الصناعي ويراعى عند اختياره العوامل التالية:

- كفاءته ومقدرته للقيام بأعمال المن الصناعي وتدريب العاملين عليها.
- أن يكون من ذوي الخبرة والمعرفة بالعمليات الصناعية الجارية في المصنع.
- شخصيته وقدرته على تخطيط وتنفيذ برامج الأمن الصناعي.

( نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص 71 )

### ب- واجبات ومهام مسؤول الأمن الصناعي في المنشأة:

- التفتيش المنتظم على أماكن العمل واكتشاف مواطن الخطر والضرر واتخاذ الاحتياطات لمنع وقوعها وذلك بالتأكد من قيام العمال بتشغيل وإدارة المكين بالطريقة الصحيحة مع التأكيد على وجود الحواجز الواقية حول الأجزاء الخطرة من الآلات والتنبت من استعمال العدد الوقائية المختلفة سواء كانت ملابس أو نظارات وغيرها.
- التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها حيث أن الغرض من التحقيق في حوادث العمل هو التوصل إلى أسبابها.
- الإشراف على اختيار معدات الوقاية الشخصية المناسبة لكل عامل وإجراء الكشف الدوري على تلك المعدات للتأكد من صلاحيتها وعدم مضايقتها للعامل.
- عمل الإحصائيات الدقيقة عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وفتح سجل لها لاستخدامه في تحديد المؤشرات التي تكشف عن مواطن الخطر.
- العمل على نشر الوعي الوقائي بين العاملين.

( نها عطا حمدي، زيد غانم الحصان ، 2008 ، ص 72 )

### ج- الأدوار التي تقوم بها أخصائي الأمن:

- المبدأ الأساسي وحل المشكلات والذي يساهم في حل المشكلات النفسية والاجتماعية وهو المبدأ الإنساني والجماعي كما انه يعمل على حل المسائل الإنسانية إضافة إلى انه يحترم شعور العامل ويحقق طموحاته وعبارته.

- المبدأ الذي يحافظ على طاقة الإنسان ويقوم بصيانتها ضد كل ما يهدد امن أخيه الإنسان وسلامته وهذا المبدأ أثره في صالح العامل.
- المبدأ الاجتماعي وهو الذي يحقق الجوانب الإنسانية للجهاز الطبي المختص إذ يحتم توفر العلاج عند الضرورة والذي يجب أن يكون شاملا و إنسانيا.
- مبدأ التكلفة والمصرفات والذي لا يجوز فيه استخدام قاعدة المقارنة بين التكلفة والعائد بمعنى أن حياة الإنسان أمر ضروري أي هناك أمل في إنقاذ مريض أو علاجه بدون تكلفة الإنسان له طاقة إنتاجية ينبغي استثمارها والحفاظ عليها.
- المبدأ القانوني تقنين الصحة والرعاية مع الرقابة وفق التشريعات المطلوبة من امن السلامة ومبدأ الرقابة خير من العلاج ومن اجل تحقق الأهداف العلاجية التي تضمن عملية التأهيل سواء الطبي أو المهني ويتم تحقيق الهدف البشري عن طريق الإرشاد والتوجيه للوقاية من أخطار العمل، وكذلك المبدأ المهني الذي يجب أن تختبر جوانبه السلوكية حيث تتوافق مع مهنة الطبيب إلى الإخلاص والإحساس الإنساني بالأم المريض.

( قباري محمد إسماعيل ، 1999، ص224- 227 )

### 8 -أهم الهيئات المهتمة بالأمن الصناعي في الجزائر:

- عملت الجزائر منذ الاستقلال على إنشاء العديد من الهيئات المهتمة واللجان المتخصصة في مجال الأمن الصناعي منها:
- 8-1-مفتشيه العمل:

ظهرت بموجب المرسوم 60 / 68 الصادر في 1968 / 03 / 28 / و الذي يتضمن اختصاصات هيئة التفتيش و جاء قانون العمل لسنة 1975 الذي أعطى صلاحيات لمفتشيه العمل بحيث تعمل على:

- مراقبة التجهيزات سواء جماعية فيما يخص المنشأة و المباني أو فردية كأجهزة الأمن ووسائل الوقاية.

- المراقبة بعد الحادث خاصة عند تكرار الحوادث بمشاركة الطبيب المفتش.
  - تحقيق مفتش العمل بعد وقوع الحوادث.
  - البحث عن الأسباب المباشرة و غير المباشرة لوقوع الحوادث
- ( رشيد واضح ، 2002 ، ص139 )

#### 8-2- المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن:

تأسس بموجب الأمر 72-29 الصادر في 07 07 1972 وهو جهاز تابع لوزارة العمل ويهدف إلى ترقية و تطوير وحفظ الصحة والأمن في عالم الشغل.

#### 8-3- طب العمل:

تتخصر مهمته في المحافظة على صحة العمال في المؤسسة والعمل على تنجيته من المخاطر وما يضر بحالته البدنية أو المعنوية أو مراقبة ملائمة العمل، عرفه القانون رقم 07 / 88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بأنه " مهمة وقائية علاجية." وحدد هذا القانون الصادر في 1988/01/26 أهداف طب العمل و تتمثل في:

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تسببها الحوادث و الأخطار المهنية.
- تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العمال في أماكن العمل.
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال.

يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تنشئ مصحة لطب العيون سواء داخليا أو إقليميا أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي لتقديم الخدمات الصحية.

#### 8-4- الضمان الاجتماعي:

الضمان الاجتماعي مظهر من مظاهر التكافل الاجتماعي الذي يسود المجتمعات و يضمن التعويض عن الحوادث وبدأ العمل به ذا النظام في الجزائر في الستينات بعد 21 ظهور القانون الصادر في 1966 2107 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتأمين عليها وبالتالي على كل المؤسسات تأمين العمال من الضرر لضمان العلاج والتعويض.

وكما تم في سبتمبر 2004 تنصيب المجلس الوطني لحوادث العمل من طرف وزير العمل والضمان الاجتماعي وإعادة فتح و تنشيط المعهد الوطني للأمن الصناعي وكذا المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل.

يظهر من خلال تشريعات العمل في الجزائر وكذلك التعديلات التي أدخلت عليها مع إنشاء العديد من الهيئات واللجان والاهتمام الكبير الذي توليه الدولة الجزائر لتوفير الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات.

( رشيد واضح ، 2002 ، ص 140-141 )

لحقيق الأمن الصناعي لابد من استبعاد المستهدفين للحوادث أو إبعادهم على الأقل عن الخطر لا ترجع جميعها إلى استهداف بل يرجع الكثير منها الظروف الخارجية للعمل لذا لابد من وضع برنامج الأمن الصناعي للوقاية من إصابات العمل والعمل على تجنب الحوادث بكل الطرق و الوسائل المتوفرة أهمها:

- القيام بتصنيف الحوادث من حيث نوعها و أسبابها و نتائجها.
- القيام بإجراء التفتيش والفحوصات الدورية على فترات معينة للأجهزة والمكان والآلات وللمعدات للتأكد من سلامتها واستمرار الصيانة عليها.
- كما تشرف على برنامج تحسين الظروف الطبيعية للعمل المتعلق بضبط درجات الحرارة والرطوبة وحركة التهوية والأبخرة والغازات.
- الاختيار المهني للعمال وحالتهم الصحية.
- الإشراف على نشر الوعي الوقائي بين العمال بالأساليب الفعالة عن طريق النشرات والراديو والصحافة والمحاضرات لتبصير العمال بمخاطر العمل.
- القيام بتتبع مدى تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بالأمن الصناعي و هناك ما يسمى "قياسات الأمان" التي تعني القواعد والإجراءات والممارسات التي تتضمن سلامة المستخدمين هذه القياسات تضعها المؤسسة يشرح كيفية تطبيق العمل بالفقرة التي

نقول "نحن نعقد بان مسؤوليتنا التالية هي لمكافحة باستمرار لتوفير الأمان في كافة العمليات " على لجنة الأمن الصناعي أن تتبع أيضا تطبيق قياسات الأمان هذه.

(محمود السكجري، 1967، ص 488 ، 489 )

• حصر الحوادث التي وقعت والوقوف على أسبابها و معرفة مواطن الخطأ و ذلك بغرض التنبؤ بها والتحكم في عدم وقوعها ثانية.

• تصميم الآلات وتكييفها لإمكانيات وقدرات العامل و بحيث يستطيع الفرد التعامل مع الآلة والسيطرة عليها تجنباً للإصابة.

• تصميم البرامج العلاجية النفسية للتقليل من مشكلات العاملين و زيادة توافهم المه

(حمدي ياسين و آخرون ، 1999 ، ص 211 )

وبناء على نتائج البحوث المتعلقة بمشكلة الأمن الصناعي وتخفيض الحوادث، هذه توصيات مقترحة لزيادة الأمن الصناعي وتخفيض الحوادث، وبها نحقق اهم أهداف علم النفس في ميدان الصناعة والعمل على الأخص لتحقيق أفضل انسجام بين العامل وعمله.

• بالنسبة لتحسين ظروف العمل الفيزيائية ( تكييف العمل للعامل) :

لقد اتضح لنا مما سبق عرضه عن ظروف العمل الفيزيائية المناسبة من حيث الإضاءة و الحرارة و قلة الضوضاء و نقص التعب والإجهاد تعمل جميعا على خفض معدلات الحوادث وتهيئة جو ملائم للعمل الآمن والعكس من ذلك فزيادتها قد تؤدي إلى الوقوع في الحوادث وعليه ينبغي تحسين هذه الظروف بحيث تصبح أكثر ملائمة للعامل وهذه الظروف كالاتي:

-الإضاءة:

يفضل دائما الاستفادة من الإضاءة الطبيعية ويجب أن يؤخذ هذا العامل بعين الاعتبار عند التخطيط الاولي لبناء المنشأة الصناعية، فالإنارة السيئة تؤدي إلى حدوث الكثير من المشاكل وقد تكون سببا في حدوث الكثير من الاصابات .

إن الضوضاء من حيث هي عامل مشتت للانتباه فإنها قد تكون سببا في الوقوع في الحوادث و لهذا يجب مراعاتها وتحسينها من خلال:

- تقليل مدة تعرض العمال للضوضاء
- استعمال معدات الوقاية الشخصية الخاصة بالأذن وتكون عازلة للصوت بالإضافة إلى الحوادث وسماعات الأذن وضع مطاط تحت الماكينات لامتصاص الذبذبات وعازلة للصوت.

(علوطي عاشور ، 2014، ص157 ، 158 )

- استخدام بعض المعدات التي لا تحدث أصوات عالية.
- السعي لتصميم آلات وأجهزة لا تصدر الضوضاء.
- إجراء الفحص الطبي الاولي للعاملين في أماكن العمل التي يزيد مستوى الضجيج فيها عن 85 ديسبل وهو المستوى الآمن .

(حسان زيدان ، 1994 ، ص34 )

- تبطين جدار المصانع بمواد تمتص الصوت و تمنع انعكاساته.
- تقليل مصدر الحرارة من خلال عزل المصدر أو أي عملية إنتاجية يصدر عنها حرارة.
- إقامة الحواجز الواقية سواء تلك التي تمتص الحرارة أو التي تعكس الإشعاع الحراري إلى خارج بيئة العمل.
- التهوية الجيدة لمكان العمل يهدف لتلطيف الجو وخفض درجة الحرارة.
- بالنسبة لملائمة العامل للعمل:

لقد اتضح من البحوث والدراسات أن الحوادث والإصابات ترتبط بالاضطرابات الانفعالية ونقص النضج النفسي والانتباه وعدم التركيز والإهمال والميل للمخاطرة وعليه يجب الاهتمام بالأمور الآتية :

1 - التدريب على منع الحوادث .

2 -الانتقاء و الاختيار المهني.

3 -التربية الوقائية.

4 -حملات الدعاية والإعلان.

5 -استبعاد المرشحين لوقوع الحوادث .

• بالنسبة لرعاية العامل في عمله :

تلعب بيئة العامل التقنية دورا كبير في خفض معدلات الحوادث أو رقمها و لهذا ينبغي بذل عناية خاصة لبيئة العمل حتى تكون مهيئة لخفض معدلات الحوادث قدر المستطاع.

(علوطي عاشور، 2014، ص 159، 160 )

### خلاصة

ان السعي الحثيث من قبل إدارة المنظمات الصناعية بوضع البرامج الوقائية لسلامة و أمن العاملين مهنيا و صحيا ،يعتبر عنصرا اساسيا و فعالا في تطوير ادائها و نجاحها محليا و دوليا ، و تحقيق استقرار لعمالها من خلال سعيها الى تقليل الآثار و التداعيات الناجمة عن هذه الحوادث و تلافي أضرارها عن المنظمة و العاملين في الوقت ذاته.

# الفصل الرابع الدافعية للإنجاز

تمهيد

أولاً: الدافعية

1- مفهوم الدافعية

2- خصائص الدافعية

3- تصنيف الدوافع

4- وظائف الدافعية

5- أبعاد الدافعية

6- نظريات الدافعية

ثانياً : دافعية الانجاز

1- مفهوم دافعية الانجاز

2- مكونات دافعية الانجاز

3- أنواع دافعية الانجاز

4- خصائص دافعية الانجاز

5- اساليب دافعية الانجاز

6- نظريات دافعية الانجاز

7- قياس دافعية الانجاز

8- قواعد تنمية الدافعية لدى العمال

خلاصة

## تمهيد:

ان الاهتمام بدوافع الكائن الحي الذي يقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما و  
كيف يتأثر منذ ولادته بعدد من الرغبات تعمل كقوى حافزة لأنشطته الحيوية ، و يمكن  
تقدير الرضا المحصل عليه أو الضيق الذي يصيبه في أي موقف بمدى اشباع أو احباط  
رغباته و حواسه حيث يولد الفرد مزود بحواس معينة تتطلب نوع من الاشباع الذي يتبعه  
الفرد لاشباع هذه الرغبات الموروثة يبقى مقيدا بالمتغيرات البيئية ، الخبرة ، الحوافز ، كل  
هذه تصبح فيما بعد دوافع للفرد تتحكم في اتجاهاته و ميوله.

لذا تمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب الهامة في منظومة الدوافع الانسانية ليس فقط  
لأهميتها البالغة في علم النفس بل في كل مجالات الحياة ، فهي تمثل قوة محركة في  
توجيه و ادراك سلوكه و سلوك الآخرين مما يزيد في حماسه بمثابرتة و استمراريته في  
التقدم ومن ثمة تحقيق أهدافه و مدى نجاحه في الحياة.

أولاً: الدافعية:

### 1 - تعريف الدافعية :

إن الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة ، فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معين.

أ. تعريف الدافعية لغة:

تعود كلمة دافع في أصلها كلمة لاتينية movre واللغة الانجليزية لكلمة motive يعني يحرك أو يدفع ، وفي اللغة العربية مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر وفي اتجاه معين

(محمد محمود بني يونس ، 2009 ، ص14 )

ب. التعاريف الإصطلاحية: فقد تعددت وتتنوعت ونذكر منها:

الدافعية عبارة عن القوى المحركة للسلوك وتوجيهه نحو تحقيق غايات معينة ،يشعر الفرد بالحاجة إليها وبأهميتها المادية أو المعنوية له حيث يتم استثارة هذه القوى المحركة بعوامل متعددة قد تنشأ من داخل الفرد ذاته أو تنشأ من المحيط الفيزيائي المادي والاجتماعي

(محمد محمود بني يونس ، 2009 ، ص16 )

أو العملية النفسية الداخلية والتي تبدأ بتحريك وتوجيه نشاط الفرد نحو تحقيق أهدافه

**تعريف أديب خلدي:** حالة نفسية تستثير نشاط الإنسان وتوجيهه فالدافع إذن هو قوة محركة وموجهة لنشاط الفرد وتصرفاته.

**تعريف الدكتورة برنوطي سعاد للدافعية motivation :**

هي عملية نفسية تتناول تلك القوة التي تحرك الكائن الحي وتوجه سلوكه أي إنها العملية التي تدرس الدوافع.

**تعريف شاويش الدافعية:** بأنها عبارة من الرغبات والحاجات وأي قوى مشابهة تسيير وتوجه السلوك الإنساني نحو أهداف معينة أو أنها نتائج لعمليات داخلية أو خارجية عند الفرد، تنتشر حماسه وإصراره واندفاعه للقيام بعمل معين.

(محمد حسن محمد حمادات ، 2008 ، ص 126 )

**الدافعية:** هي العملية التي تتم بها إثارة الدوافع وتعيش السلوك أي تحديد نوعه واتجاهه ومضمونه، سواء أثرت الدوافع نتيجة لمنبهات داخلية، فسيولوجية، أو نفسية أو خارجية كالربواعت.

(عبد الغفار حنفي ، 2002 ، ص 480)

**الدافعية:** هي عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للعضوية التي تحرك السلوك و توجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين ، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق الهدف

( محي الدين توك و آخرون ، 2003 ، ص 201)

كما يعرفها وهيب مجد صالح حسن :بأنها مفهوم افتراضي يقوم على عمليات داخلية تتمثل بالرغبات و الميول و الاتجاهات لتفسير السلوك أو أنها حالات داخلية تزيد من النشاط الموجه نحو تحقيق أهداف معينة .

(عبد الباسط عباس ، 2011 ، ص 170 )

من ذلك يتضح أن الدافع هو الحاجات والرغبات والتصورات التي تؤدي إلى سلوك محدد ظاهري للوصول إلى هدف فعندما تشبع الحاجات أو الرغبات يزيد استقرار الفرد ويقل التوتر ويحصل التوازن في سلوكه.

ونظرا لأهمية الدافعية نجد أن الاختلاف في التعاريف المتناولة لهذا الموضوع وذلك بحسب التوجه والإطار النظري لكل دارس ، وسنحاول التطرق لبعض منها:

**فالدافعية:** تعرف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.

( صلاح بيومي ، 1982 ، ص 31 )

ووفقا ( لبيندر 1998 - pender ) فالدافع يحدد شكل و شدة و مدة السلوك المتعلق بالعمل.

(Steve M .jex ، 2002.P 225.)

وعرفها **مصطفى عشوي** على أنها " حالة من التوتر النفسي والفسولوجي الذي قد لا يكون شعوريا أو لا شعوريا ، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة."

( مصطفى عشوي ، 1990 ، ص 83 )

وعرفها **طارق كمال** على أنها " كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في اتجاه معين وما يسبب استمرارية ذلك النوع من السلوك."

( طارق كمال ، 2007 ، ص 109 )

كما أن الدافعية" عبارة عن عامل داخلي يستثير سلوك الفرد ويوجهه ويحقق فيه التكامل ،ولا يمكن ملاحظة مباشرة وإنما تستنتج من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك ."

( أحمد عبد اللطيف وحيد ، 2001 ، ص 79 )

**ويمكن القول أن الدافعية تتكون من خلال ثلاث مكونات وهي:**

-تحريك السلوك من خلال إكسابه طاقة للتحريك.

-توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين.

-درجة إشباع الحاجة أو تحقيق الهدف تؤدي إما : لتكراره ، أو تثبيته أو تغييره.

يعرف "يونج p.t.young" الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.

( عبد اللطيف محمد خليفة، 1985، ص 69 )

ويعرف "ماسلو Ah.maslow" الدافعية بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.

ويعرف الدكتور مصطفى زيدان، الدوافع بأنها هي الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تهيه له أحسن تكيف ممكن من البيئة الخارجية.

( محمد مصطفى زيدان، نبيل السمالوطي، 1985، ص 72 )

وعرفها "أرنو ويتينغ (arno-f.witting)" الدافعية بأنها حالة تساعد في تحريك واستمرارية سلوك الكائن الحي، وبدون الدافعية قد يفشل الكائن في الإتيان بالسلوك الذي سبق أن تعلمه

(محمد جاسم محمد، 2004، ص 302)

وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، فأنة لا يوجد حتى الآن من يبرز مسألة الفصل بينهما، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع، وان كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية.

(عبد الحليم محمود السيد، معتر عبدالله وآخرون، 1990، ص 419 )

وتعد طبيعة الدافعية كما عرفها بيرلسون وستايز بأنها تشمل كل الحالات الضاغطة داخل الفرد والتي يمكن وضعها ك رغبات أو تمنيات أو قوى داخلية تنشط وتتحرك وبشكل أكثر وتحديدا فقدوصفت الدافعية بأنها متغير وسيط لا يمكن ملاحظته بطريقة مباشرة ويؤثر على السلوك الفردي، وعلى هذا الأساس فان الدافعية متغير وسيط لا يمكن رؤيته أو سماعه أو الشعور به، لكن يمكن استنتاجه من السلوك، فعن طريق

ملاحظة سلوك الفرد أثناء قيامه بعمل ما يمكن الاستنتاج فيما إذا كان محفوزا أم لا ،وذلك بملاحظة الجهد الذي يبذله في أداء ذلك العمل ،وهنا تقاس مؤشرات عرضية للحفز وليس الحفز نفسه ،فلو لاحظنا أن عاملا ينتج أكثر من الآخر نستنتج بان هذا العامل محفز والاستنتاج هنا تم بطريقة غير مباشرة.

إن الحاجات غير المشبعة تؤدي إلى الضغط والضجر عند الفرد ،وهذا يدفعه إلى البحث عن السلوك الملائم لإشباع هذه الحاجات ،وتجدر الإشارة هنا إلى انه ليس بالضرورة القول بان كل سلوك يقوم به الفرد ينتهي بإشباع الحاجة لأنه ليس بالضرورة أن يكون هنا إشباع كلي وتام للحاجة حتى يتحول الفرد عن حاجات أخرى وإشباعها ،فقد يكون هنا إشباع جزئي أو شبه كلي ،وهذا يبرر للفرد أو يدفعه للانتقال للبحث عن حاجات أخرى وإشباعها .

(عبد الباسط عباس، 2011، ص 170 )

وهناك بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية التي يمكن التمييز بين الدافعية و بعض المفاهيم ذات الصلة بها نذكر منها مايلي:

-الحاجة :

حالة من النقص والعوز، والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضييق ولا تلبث أن تزول

(عبد الرحمان الوافي، ص 72 )

-الحافز :

هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة.

(أحمد عبد الخالق،1986، ص 183)

-الغريزة :

يعرفها " ماك دوجال " بأنها : استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً، أو يحاول ذلك على الاقل.

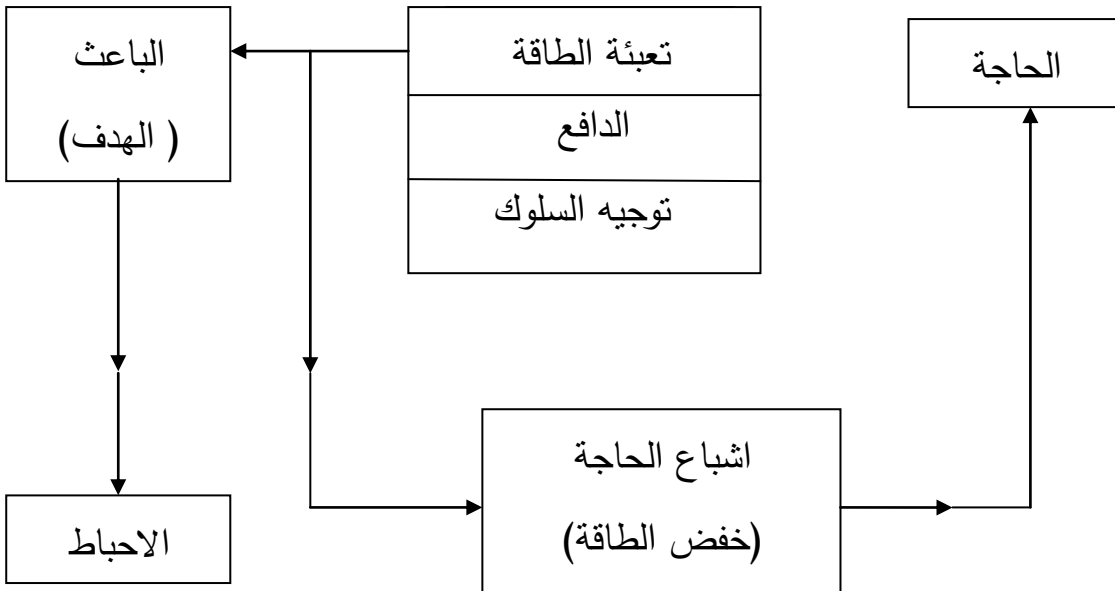
( داوود معمر، 2006، ص 30 )

-الباعث:

عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة.

( رمضان ياسين، 2008، ص 100 )

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف) وذلك كما هو موضح في الشكل التالي :



الشكل رقم 1 العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث

المصدر: عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 79

2- خصائص الدافعية:

1-2 الدافعية عملية معقدة: تتبع الدافعية كمتغيرات داخلية في ذات الفرد الذي يتميز بطبيعة الجسمية والعقلية والنفسية الخاصة من جهة ولاختلاف بيئته وتربيته وحاجاته من جهة أخرى.

2-2 لا يمكن رؤية الدافع للعمل ولكن يمكن ملاحظة آثار ذلك.

( محمد حمادات حسن، 2008، ص255 )

3-2 حاجات الإنسان وتوقعاته متعددة، تتغير باستمرار وقد تتضارب معا.

4-2 إن إشباع الحاجة يمكن أن يؤدي إلى زيادة قوتها وليس إطفائها.

5-2 يقوم الأفراد بإشباع حاجاتهم بطرق متعددة ومختلفة.

6-2 إن السلوك الهادف قد لا يشبه حاجات الفرد وبالتالي عدم تحقيق أهداف الفرد.

7-2 الدافعية ظاهرة متميزة لدى كل فرد بسبب الفروق الفردية بين الأفراد.

8-2 الدافعية ذات توجه قصدي أي أن عمل الفرد يكون مقصودا.

9-2 للدافعية عدة وجوه ومظاهر ولذلك ظهرت عدة نظريات لتفسيرها.

3- تصنيف الدوافع:

تعددت التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين لأنواع الدوافع المختلفة ومن بين هذه

التصنيفات تصنيف عبد اللطيف، والذي قسم الدوافع إلى:

3-1 التصنيف الذي يميز بين الدوافع الوسيطة والدوافع الاستهلاكية:

أ- الدوافع الوسيطة: هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.

ب- والدافع الاستهلاكي: هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته.

3-2 تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها: تقسم إلى:

أ- دوافع الجسم: تتمثل في دوافع الجوع والعطش والجنس...

ب- دوافع إدراك الذات: وهي التي تعمل على المحافظة على صورة مفهوم الذات.

ج -الدوافع الاجتماعية :والتي تخص العلاقات بين الأفراد .

( عبد اللطيف محمد خليفة،2000 ، ص ص 84 ، 85 )

3-3تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ :وهو التصنيف الأكثر شيوعا وتتمثل في:

أ-دوافع أولية :هي استعدادات يولد الفرد مزودا بها، تسمى بالدوافع الفطرية، تتمثل في: دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة....

( أديب محمد الخالدي،2009 ، ص 64 )

ب-دوافع ثانوية :هي الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كالحاجة إلى الحب والحاجة إلى المكانة الاجتماعية.

( علاء الدين كفاي وآخرون ،2009 ، ص 211 )

3-4 تصنيف الدوافع طبقا لنظرية" ماسلو "في الدافعية الإنسانية :

أ -حاجات فسيولوجية :كالحاجة إلى الطعام، الهواء، الماء، السكن...

ب-حاجات الأمن والسلامة :الحاجة إلى بيئة آمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية.

ج-حاجات الانتماء والميول :تتمثل في الحاجة للقبول من طرف الآخرين.

د-حاجات تحقيق الذات :حاجة الفرد لأن يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة قدراته وإمكاناته.

( جمال الدين لعويسات، 2003 ، ص 40 )

• النظرية الإنسانية : لإبرهام ماسلو abraham maslw

تعد النظرية الإنسانية، أو ما يعرف بنظرية تدرج الحاجات، من أشهر نظريات الدافعية وأكثرها شيوعا منذ أن تم تطويرها عام 1943 ومن ثم نشرها في عام 1954 عندما نشر ماسلو كتابه الموسوم " الحافز والشخصية "، ترى هذه النظرية أن حاجات الأفراد يمكن أن يتم ترتيبها على شكل هرم، في إشارة إلى الأسبقية التي تحظى بها هذه الحاجات لدى الأفراد، إذا ما أريد إشباعها، وهذه الحاجات يمكن وصفها بالآتي:

-**الحاجات الأساسية** :تتضمن الحاجات الأساسية مجموعة الحاجات الضرورية لبقاء الفرد ،وتضم الحاجة إلى الطعام ،الماء والهواء،و الكساء ،وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات هي حاجة هؤلاء الأفراد إلى الأجور والحوافز المادية بأنواعها، الوجبات الغذائية ،وأوقات الاستراحة.

-**الحاجات الأمن والسلامة** : تتمثل في حاجة الفرد الى الأمن والحماية بما في ذلك حماية نفسه من الأخطار التي تهدد حياته او تهدد مستقبله أو مستقبل أسرته، وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات الحاجة إلى الأمن الوظيفي في المدى القصير ( إنهاء الخدمة) أو في المدى الطويل الحصول على التقاعد في نهاية الخدمة، الحماية من الإصابات والحوادث في العمل.

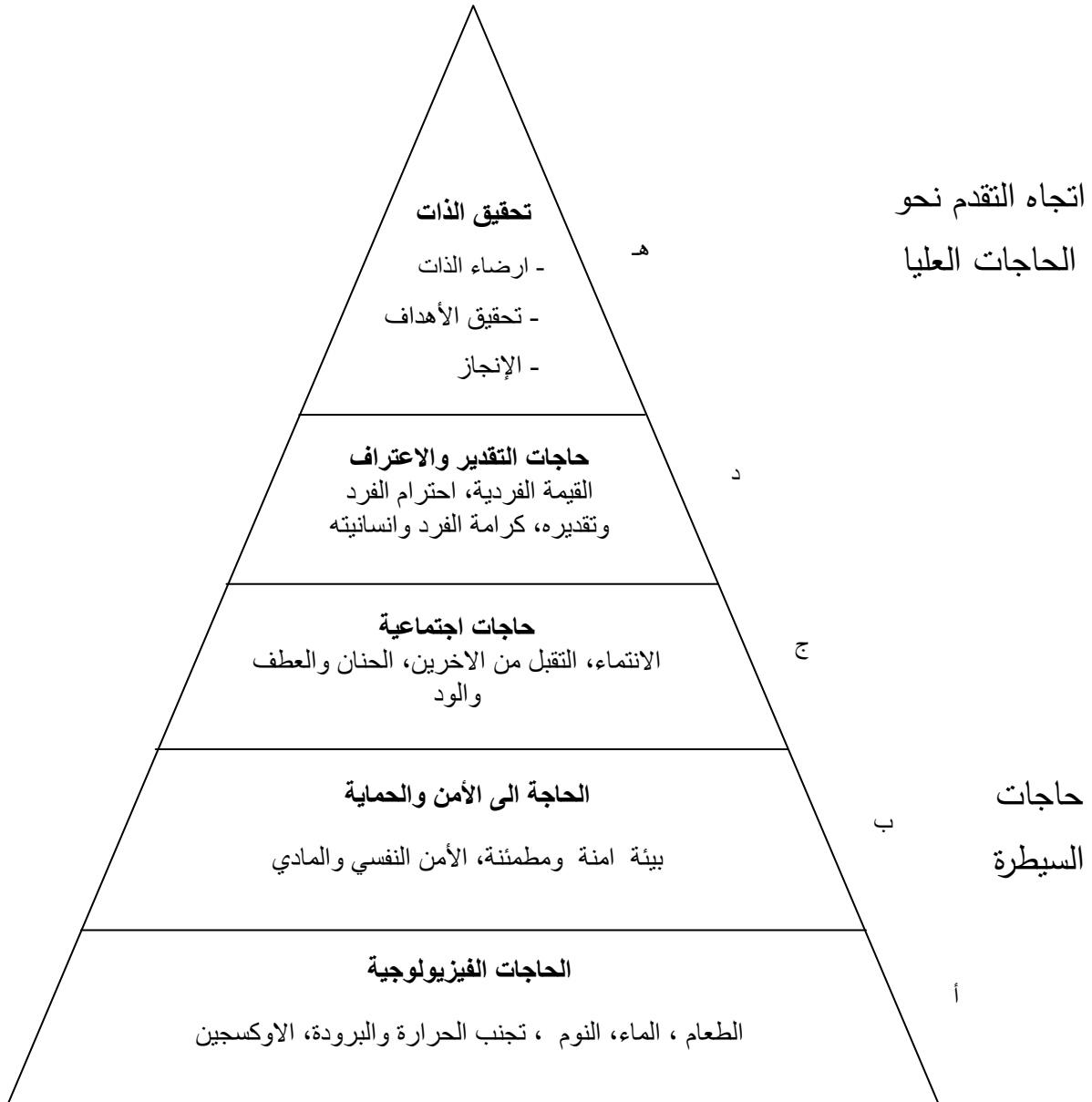
-**الحاجات الاجتماعية** : و تعرف أيضا بالحاجة إلى الانتماء ،وتتضمن الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي وتتمثل في الحاجة إلى الانتماء إلى الأسرة أو الجماعة أو الوطن ،والحاجة إلى الصداقة و الحب ،ومن أمثلة هذا النوع في المنظمات هي حاجة الأفراد إلى الانتماء إلى جماعات العمل الرسمية أو الجماعات غير الرسمية ، الانتماء إلى المنظمة ،وسيادة علاقات الصداقة مع الرؤساء في العمل.

( إحصان دهش جلاب ، 2011 ، ص 233 )

**الاحترام** :تتعلق حاجة الاحترام بشعور الفرد بالكفاءة أو الجدارة، الاستقلالية، قوة الثقة بالنفس والتقدير والاعتراف من قبل الآخرين ومن بين العوامل التنظيمية التي تقابل هذا النوع من الحاجات هي إتاحة الفرصة للفرد في المنظمة للقيام بأعمال أو مهام مميزة ومهمة تجعل منه يشعر بالإنجاز و تحمل المسؤولية.

-**الحاجة إلى تحقيق الذات** : وهي من أصعب أنواع الحاجات ،وتضم هذه الحاجة رغبة الفرد في تكوين قدراته وتطويرها، والتعبير إلى أقصى حد عن مهارات الفرد وعواطفه وعلى النحو الذي يحقق ذاته في الواقع العملي، ومن العوامل التنظيمية التي تساعد على

إشباع هذا النوع من الحاجات هي توفير فرص الابتكار والإبداع والنمو للأفراد، فضلاً عن توفير فرص التنمية الذاتية و تحقيق التقدم في المسار الوظيفي. والشكل التالي يوضح التسلسل الهرمي لهذه الحاجات حسب ماسلو:



الشكل رقم: 02 يوضح التسلسل الهرمي لهذه الحاجات حسب ماسلو

المصدر: منير نوري، فريد كورتل، 2011، ص277.

4- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، وذلك على النحو التالي:

- **وظيفة بعث السلوك وإثارته:** فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طردياً مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان ( في حالة الدوافع الأولية ( أو أهمية الهدف ) في حالة الدوافع الثانوية ( زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح.

( عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص 96 )

- **وظيفة توجيه السلوك:** وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد.

( علي السلمي، 1997، ص 199 )

- **فالدافعية هي القوة المحرزة التي:** توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها. المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر.

- **المحافظة على البقاء والاستمرار:** وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاءه واستمراره.

( عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص 97 )

- **المحافظة على استدامة السلوك:** طالما بقي الإنسان مدفوعاً أو طالما بقيت الحاجة قائمة فالدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك تعمل أيضاً على المحافظة عليه نشيطاً حتى تشبع الحاجة

( محمد حسن محمد حمادات ، 2008 ، ص 253 )

5- أبعاد الدافعية:

-**التفضيل:** فالمبدأ البديهي يفترض أن الكائنات الحية توجه سلوكها لتقلل المثيرات المنفرة وتزيد المثيرات المرغوبة.

-**المثابرة:** فكلما كان تفضيلنا لنتيجة ما أكثر ثابراً بقوة ونشاط من أجل تحقيقها.

-**الشدة:** ويقصد بها شدة الاستجابة وهي مرتبطة أيضاً بالتفضيل

( محمد حسن محمد حمدات، 2008 ، ص 254 )

ومن الأسباب التي ساعدت في تفسير الخصائص السلوكية:

5-1- **تحريك وتيسير السلوك:** وقد ساعدت الدافعية إلى تفسير مسببات إثارة السلوك

وتحريكه في اتجاهات معينة وقد ساعدت كثير من مفاهيم الدافعية في إيجاد تفسيرات مقنعة لهذه الظاهرة منها ما اقترحه البعض من أن عناصر الدافعية لا توجه السلوك بشكل مباشر ولكنها تثيره من خلال تنشيط الميول الدفينة للإنسان.

5-2- **شدة السلوك وفاعليته:** هناك احتياج لتفسير أسباب شدة السلوك وفاعليته

واختلافها من فرد لآخر فمن الملاحظ عادة أن مثيراً ضعيفاً يحدث استجابة ما.

وفي حالات كثيرة مشاهدة نجد أن قوة الاستجابة) شدة السلوك (غير مناسبة مع درجة المثير الخارجي، ومن ثم فإن تباين شدة السلوك توضح الحاجة إلى مفهوم الدافعية ويفسرها ويلقى الضوء على مسبباتها.

5-3- **اتجاه السلوك:** بمعنى كيف يختار الإنسان اتجاهها معيناً للسلوك وهي العوامل

التي تحكم هذا الاختيار. إن السلوك يوصف عادة بأنه هادف وبالتالي فإن هذه القدرة على الاختيار واتخاذ قرار بالاتجاه الذي يتخذه السلوك إنما يجعل لمفهوم الدافعية قيمة تحليلية واضحة.

( علي السلمي ، 1988 ، ص 231 )

4-5 تأكيد وتدعيم السلوك: هناك أنواع معينة من السلوك يتكرر حدوثها من الفرد في فترات مختلفة حين يواجه بظروف ومواقف متشابهة وقد ساعدت فكرة تكرار السلوك على تأكيد فكرة وجود الدافع.

(محمد حسن حمادات ، 2008 ، ص255 )

#### 6-نظريات الدافعية:

##### 6-1-نظرية التحليل النفسي:

ترى هذه النظرية ان الدافعية حالة استثارة داخلية لاستغلال أقصى طاقات الفرد و ذلك من أجل شباع دوافعه الى المعرفة و تحقيق ذاته ، وتعود هذه النظرية الى الباحث فرويد الذي نادى بمفاهيم جديدة تختلف عن مفاهيم المدرسة السلوكية و المعرفية مثل الكبت و اللاشعور و الغريزة عند تفسير السلوك السوي و غير السوي ، فسلوك الفرد محكوم بغريزة الجنس و غريزة العدوان و تؤكد على ان الطفولة المبكرة هي التي تتحكم في سلوك الفرد المستقبلي ، كما تشير الى ان مفهوم الدافعية اللاشعورية لتفسير ما يقوم به الانسان من سلوك دون أن يكون قادرا على تحديد أو معرفة الدوافع الكامنة وراء هذا السلوك و ما يسميه فرويد مفهوم الكبت.

فهو يرد على كل نشاط انساني النأصل دافع واحد ، حيث ترى هذه النظرية أن كل أنواع السلوك و النشاط العلمي و الأدبي أو الديني دافعه الرئيسي هو الغريزة الجنسية. كما تشير هذه النظرية الى وجود تفاعل بين الرغبات اللاشعورية التي نشأت عن دوافع الجنس و لعدوان و رغبات الطفولة المبكرة التي تكبت ثم تظهر على شكل سلوك في المستقبل و الملاحظ أن فرويد لا يعطي أهمية للعوامل الاجتماعية و الثقافية.

( تيسير مفلح كوافحة ، 2004 ، ص 145 )

##### 6-2-النظرية السلوكية:

يطلق على هذه النظرية عادة بالنظرية الارتباطية أو نظرية المثير / الاستجابة ، و لقد عرفت الدافعية بأنها الحالة الداخلية أو الحاجة لدى المتعلم التي تحرك سلوكه و أداءه

و تعمل على استمراره و توجيهه نحو تحقيق هدف او غاية معينة ومن بين زعماء هذه المدرسة **ثورندايك " Thorndike "** ، **سكنر " Skinner "** ، و قد اعتمد ثورندايك على مبدأ مفاده أن الاشباع الذي يكون الاستجابة يؤدي الى تعلم هذه الاستجابة و تقويتها في حين يؤدي عدم الاشباع الى الانزعاج ، كما يرون أن نشاط العضوية مرتبط بكنية حرمانها ، حيث يؤدي التعزيز الى تقوية الاستجابة التي تخفض كمية الحرمان فالتعزيز الذي يلي استجابة ما يزيد من احتمالية حدوثها ثانية و ازالة مثير مؤلم يزيد من احتمالية حدوث الاستجابة التي أدت الى ازالة هذا المثير ، لذلك ليس هناك أي مبرر لافتراض أية عوامل داخلية محددة للسلوك.

( تيسير مفلح كوافحة ، 2004 ، ص 144 )

أما **سكنر " Skinner "** فيرى أن نشاط المتعلم مرتبط بحرية حرمانه ، حيث يؤدي التعزيز الى تقوية الاستجابة التي تخفض كمية الحرمان ، و معنى ذلك أن التعزيز الذي يعقب الاستجابات يؤدي الى تعلمها ، مما يشير الى أن الاستخدام المناسب لاستراتيجيات التعزيز المتنوعة كفيل بإنتاج السلوك المرغوب فيه.

( نادر فهمي الزيود ، 1989 ، ص 63 )

و يمكن القول أن التفسيرات السلوكية للدافعية مبنية أساسا على النتائج التي أسفرت عنها بعض التجارب التي تناولت التعلم الحيواني ، بحيث نه لا يمكن اشتقاق بعض المبادئ التي تناسب التعلم البشري ، فحالات الاشباع الناتجة أن أداء استجابات معينة و التعزيز المناسب لأنماط السلوك المرغوب فيه كلها مبادئ تعلم هامة و مفيدة في تفسير الدافعية.

( تيسير مفلح كوافحة ، 2004 ، ص 145 )

### 6-3- نظرية التنافر المعرفي:

ترى هذه النظرية طبقاً " لفستنجر " أن الأشخاص يسعون إلى تحقيق الاتساق داخل اتساق معتقداتهم و سلوكهم و مع ذلك هناك تنافر داخل اتساق معتقداتهم معظم هؤلاء الأشخاص. كما يوجد تنافر بين بعض عناصر أنساق معتقداتهم و سلوكهم. وعندما يمتد التنافر إلى أشياء تمثل أهمية بالنسبة للأفراد تنشأ لديهم حالة من التوتر و عجم الارتياح يطلق عليها فستنجر التنافر المعرفي ، وفي هذه الحالة عندما يشعر الفرد بها تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر أو يستبعده بهدف تحقيق الاتساق ومن ثمة يعد التنافر المعرفي مصدر للتوتر يؤثر في سلوك الأشخاص.

وفي هذا الإطار تفترض هذه النظرية أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (ما نحبه و ما نكرهه و أهدافنا و أشكال سلوكنا )، كما أن لدى كل منا معرفة بالطريقة التي يسير بها العالم من حولنا ، فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقضي وجود أحدهما منطقياً بغياب الآخر كأن نعتقد مثلاً في ضرر التدخين في الوقت الذي ندخن فيه بشراهة حدث التوتر الذي يملينا ضرورة التخلص منه.

(تأثر أحمد غياري ، 2008 ، ص 70 )

ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدراً للتوتر و يؤثر في سلوك الأفراد و بالتالي فهو يساعد على التنبؤ بالظروف التي تحول دون ذلك حيث يعد الاتساق أحد مؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الانجاز.

(محي الدين أحمد حسين ، 1988 ، ص 23 )

ثانيا :دافعية الانجاز:

-1 مفهوم دافعية الانجاز:

يعد دافع الحاجة للإنجاز من أهم الدوافع النفسية في مجال العمل والذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الأفراد، والمتمثلة في رغبتهم في التميز والإبداع.

ويظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي والمنافسة حيث أنهم يبذلون جهدا أكثر من غيرهم إثباتا لأنفسهم و إرضاء لذواتهم وذلك بغض النظر عن المكافآت والعائد المادي الذي سيمنح لهم. ونظرا لهذه الأهمية حظيت دافعية الإنجاز باهتمام كبير من طرف الإدارات وكذا علماء النفس علم النفس التنظيمي والذين أعطوا له تعاريف مختلفة وذلك كل حسب اتجاهاه الفكري.

• تعريف الانجاز:

يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في ت حديد مستقبله واتجاهاته الحياتية.

( عمر عبدالرحيم نصر الله ، ب س ، ص 133)

• تعريف دافعية الانجاز:

لقيت دراسة دافعية الانجاز من علماء النفس اهتماما أكبر مما حظيت به الدوافع الإنسانية الأخرى . فعرفها " ميوراي " الذي قدمها ضمن قائمته للحاجات تسخيرا ناجحًا بأنها السيادة الاستقلالية على الأشياء وعلى الآخرين، على الأفكار وتقديرات الذات، وذلك بتسخير الموهبة تسخيرا ناجحًا، وهذه الحاجة خاصة من خصائص الشخصية الناجحة نسبيا والتي توضع جذورها بالتنشئة الاجتماعية ،وتتبلور في الطفولة المتوسطة.

( علي احمد حسين علي ، 2009 ، ص70)

وعرفها هيجا و اخرون اشاروا الى ان الدافعية للانجاز يعني تحديد الفرد لاهدافه في ضوء معايير التفوق و الامتياز.

(أحمد عبد الخالق، 1991، ص 80)

ويرى عبد القادر طه بأنها" تشير الى رغبة الفرد وميله لانجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والعاملين والموظفين."

( فرج عبد القادر طه، 2003، ص 352 )

تعريف نبيل محمود الفحل" الدافعية للانجاز هي السعي اتجاه الوصول الى مستوى من التفوق و الامتياز ، و هذه النزعة تمثل مكونا اساسيا في دافعية الانجاز ، و تعتبر النزعة في التفوق و الامتياز او الإتيان بأشياء ذات مستوى راقى ،خاصية مميزة لشخصية الاشخاص ذوي مستوى مرتفع في دافعية الانجاز.

(نبيل محمود الفحل، 1999، ص 79)

ويرى كل من ماكلياند و اتكينسون ( 1951 ، 1958 ) بأن دافع الانجاز هو "تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز."

(عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 94)

ويتمثل دافع الانجاز " في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل ، وفي مواجهة المشكلات وحلها ، وتفصيل المهمات التي تتطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تتطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جد

( نائر احمد غباري ، 2008، ص 49)

## 2 - مكونات دافعية الانجاز:

• يرى أوزيل 1969 أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الانجاز و هي:

أ - **الحافز المعرفي**: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.  
 ب- **توجيه الذات**: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

ج- **دافع الانتماء** بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة لحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.  
 • أما **عبد المجيد 1985** فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

أ - **التطلع للنجاح**

ب- **التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة**

ج - **الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.**

د- **القدرة على انجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين**

هـ- **الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.**

و- **تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان.**

ر - **مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.**

• أما **عبد القادر 1977** فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاثة مكونات وهي:

أ - **الطموح العام.**

ب- **النجاح والمثابرة على بذل الجهد.**

ج- **التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.**

• أما جاكسون ، أحمد وهبي 1986 فيرون أن الدافع للإنجاز ناتج عن عدة

عوامل أولية وهي:

أ-المكانة بين الأفراد.

ب-المكانة بين الخبراء.

ج-التملك.

د-الاستقلالية.

هـ-التنافسية.

و-الاهتمام بالامتياز.

• أما عمران 1980 فيفترض أن دافع الانجاز يتكون من الأبعاد التالية:

أ-البعد الشخصي: ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال

الانجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من أجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن

في الانجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس

والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد

بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

ب-البعد الاجتماعي: ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في

المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل

تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

ج-بعد المستوى العالي في الانجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في

الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل.

(مجدي أحمد محمد عبد الله، 2003 ، ص ص 181،181)

3- أنواع دافعية الإنجاز:

يميز شارلز سميث بين نوعين أساسيين من دافعية (Charles Smith 1969)

الانجاز على اساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

3 - 1- دافعية الانجاز الذاتية: وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

3 -2- دافعية الانجاز الاجتماعية: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف، فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية، إما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف.

( سيد محمود الطواب ، 1988 ، ص 120 )

#### 4- خصائص دافعية الانجاز:

أوضح **انتكسون** ان مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها تتمثل في الآتي محاولة الوصول للهدف و الاصرار عليه التنافس مع الاخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول للهدف ، بذل الجهد

وكما أشار **ميهر** بأن الدافعية للإنجاز تعني بشكل محدد الجوانب التالية:

إحساس الفرد بأنه مسؤول عن نتائجه أو مترتبات سلوكه.

السلوك الذي يحدد في ضوء معيار الإمتياز ، و هو ما يمكن تقويمه في ضوء النجاح أو الفشل.

و منه يتبين أن الاشخاص المنجزين يتسمون بعدة سمات من أهمها انهم

( عبد اللطيف خليفة ، 2000 ، ص ص 92 ، 93 )

أ -يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تتطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج .

( سعاد نايف البرنوطي، 2004 ، ص 256 )

ب - الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

ج - الرغبة في التغذية العكسية لانجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم.

( ناصر دادي عدون، 2004، ص 81 )

د - يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياساً لدرجة إمتيازه في أداء عمله.

هـ - يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة من هم، ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه.

و - يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية.

( مجدي أحمد محمد عبد الله، 2003، ص ص 181، 180 )

ز - يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

( جمال الدين لعويسات، 2003، ص 121 )

- يتميز ذوي الانجاز المرتفع بتحمل المخاطرة المتوسطة، أي أن:

- هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة.

- درجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات الفرد .

( أحمد ماهر، 2003، ص 147 )

أي أن ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها.

5 - اساليب دافعية الانجاز:

فضلا عما جاءت به نظريات الدافعية من أساليب يمكن أن تعتمد عليها الإدارة في دفع العاملين وحثهم على أداء مهامهم بأفضل ما يقدرون عليه هناك أساليب أخرى يمكن التعويل عليها في هذا الجانب أيضا. وفيما يلي استعراض لهذه الأساليب:

**5-1- المديح والإطراء:** تشير الدراسات الميدانية إلى أن الاعتراف بجهود الأفراد العاملين وتثمينها من قبل الرؤساء له اثر كبير في دافعية هؤلاء الأفراد، إذ أن الأفراد العاملين يتوقون إلى سماع كلمات الإعجاب والمديح من رؤسائهم بعد الانتهاء من العمل أو على الأقل عدم تأنيبهم إذا ما جاءت النتائج عكس ما هو متوقع لا سيما إذا كان هؤلاء الأفراد قد بذلوا كل ما في وسعهم لأداء المهام الموكلة إليهم، كما تشير نفس الدلائل إلى أن إطراء الرؤساء على انجازات المرؤوسين من شأنه أن يسهم في إضفاء الصفة لا سيما احترام الذات positive self الايجابية على المفاهيم المتصلة بالذات لديهم وتحققها وعملية الإطراء تجري على وفق أربعة خطوات هي:

- إعلام الأفراد عن الأعمال التي سبق وان أنجزوها بشكل صحيح .
- إعلام الأفراد عن الفوائد التي ستعود على كل من الفرد والمنظمة نتيجة لسلوكهم .
- إمتناع الرؤساء عن الكلام ( الصمت ) لبرهة من الزمن وذلك قصد إشعار الأفراد بأهمية المديح و الإطراء.

• تشجيع إعادة تكرار الأداء الجيد من خلال التعزيز.

والإطراء على المرؤوسين من جانب الرؤساء بعد الانتهاء من العمل يعني الشيء الكثير لهؤلاء ، بل انه يغني على الاعتماد على الأموال النقدية و الهدايا العينية في الدافعية.

**5-2- تدوير العمل :** يعني تدوير العمل انتقال الأفراد من عمل إلى آخر بقصد أدائهم مهام متنوعة الأمر الذي ينعكس ايجابيا على إنتاجيتهم ودافعتهم. وتدوير العمل هو عملية انتقال نظامية للفرد من عمل إلى آخر خلال فترة زمنية معينة مع ملاحظة أن عملية الانتقال تشمل جميع الميادين في المنظمة.

إن الفكرة الرئيسة التي تقف خلف زيادة إنتاجية الأفراد ودافعتهم نحو العمل عند تطبيق أسلوب تدوير العمل يكمن في أن رضاء هؤلاء الأفراد سوف يرتفع إذا ما جربوا أعمالاً متنوعة فضلاً عن شعورهم بتحقيق الذات كونهم يمتلكون صورة شاملة عن الكيفية التي تعمل فيها أقسام المنظمة ووحداتها التنظيمية.

**5-3- إعادة تصميم العمل:** يتضمن تصميم العمل تحديد الأهداف والمهام التي يتعين الاهتمام بها من قبل من قبل الفرد شاغل الوظيفة وتصميم العمل هو ثمرة عملية تحليل العمل ويمكن من خلاله تطوير الجوانب الإنسانية والتكنولوجية بقصد تعزيز كفاءة المنظمة ورضا أفرادها، ولغرض تصميم العمل يلجأ المديرين إلى النظر إلى مدخليين هما:

- **ملائمة الأفراد مع الأعمال:** ويمثل مدخلا ملائمة الأفراد مع الأعمال المدخل التقليدي لتصميم العمل، ويمثل هذا المدخل باختيار الأفراد و اكتسابهم المهارات التي يتطلبها تنفيذ العمل بعد أن تم الانتهاء من تحديد معالم العمل بشكل مسبق.

( إحصان دهش جلاب ، 2011 ، ص 241 )

- **ملائمة العمل مع الأفراد:** في هذا المدخل يتم مراعاتها المهام التي تتوافر لدى قوة العمل ليصل إلى تحليلها ومن ثم تبني التكنولوجيا التي تتوافق معها.

أما إعادة تصميم العمل فإنها تعني ببساطة عملية إحداث تغيير في المهام أو في بيئة العمل التي تؤدي العمل الحالي . وإعادة تصميم العمل يمكن أن تتم من خلال تدوير العمل وتوسيع العمل و إغناؤه. وفي هذا الجانب على وجه التحديد يرى العديد من المديرين أن التغيير المستمر في تصميم العمل من شأنه أيضاً أن يؤدي إلى تحسين إلى Hackman et oldman خصائص الوظيفة إذ تشير الدراسة التي قام بها كل من إمكانية إعادة تصميم العمل لغرض الربط بين خصائص الوظيفة وتحضير الفرد الذي يشغلها

(إحصان دهش جلاب ، 2011 ، ص242)

وتؤكد هذه الدراسة على ضرورة أن تشبع الوظيفة الطموحات النفسية الأساسية للفرد، وبوجه خاص معنى الوظيفة له والمسؤولية عن نتائجها ومعرفته للنتائج الفعلية كما لابد أن تتيح الوظيفة لشاغلها التنوع في المهام وتحدد هوية المهمات الموكلة له وأهميتها، ومثل هذا الأمر يؤدي إلى ارتفاع مستوى الدافعية لدى الفرد، ورضاه وزيادة فاعليته.

( إحسان دهش جلاب ، 2011 ، ص ص 241 ، 243 )

وبعبارة أخرى يكون الأفراد أكثر دافعية ورضاً عن العمل عندما تتوافر الأبعاد الآتية في العمل وبمستوى مرتفع.

5-4- تنوع المهارة: أي استعمال الأفراد مهامها ومواهب مختلفة في إنجاز المهام التي يتضمنها العمل الذي يقومون فيه.

5-5- تحديد المهام: أي تحديد درجة إنجاز العمل ككل أو تحديد أجزائه المطلوب تنفيذها.

5-6- معنوية المهام: تشير معنوية المهام إلى الدرجة التي يؤثر فيها العمل على المنظمة أو على المجتمع أو كليهما.

5-7- الاستقلالية: أي الدرجة التي يعطي فيها حرية في تخطيط أعماله وتحديد الإجراءات المطلوبة لإنجازه.

5-8- التغذية العكسية عن العمل: أي الدرجة التي يعلم بها الفرد عن الكيفية التي نفذوا فيها العمل المناط بهم وذلك في ضوء المعلومات الواردة عن العمل نفسه.

5-9- إغناء العمل: يقصد بإغناء العمل زيادة حرية الفرد في اختبار النشاطات والنتائج المترتبة عليها، أي زيادة عمق العمل . وبموجب هذا الأسلوب تحاول الإدارة خلق إحساس مرتفع لدى الأفراد بالتحدي والأهمية والإنجاز في العمل ، والعمل يمكن إغناؤه من التنوع من خلال:

- إعطاء الأفراد حرية أكبر في اتخاذ القرارات لاسيما ذات الصلة بطريق أداء العمل،
- التتابع ، وقبول أو رفض المواد.

- تشجيع لمشاركة المرؤوسين والتفاعل معهم.
  - إشعار الأفراد العاملين بالمسؤولية الشخصية عند أداء مهامهم.
  - إتخاذ التدابير المناسبة لإعلام الأفراد بالكيفية التي تسهم بمهامهم في إنتاج المنتج النهائي أو في رفاهية المنظمة.
  - تزويد الأفراد العاملين بالتغذية العكسية عن أدائهم .
  - مشاركة الأفراد العاملين في تحليل الفضاء المادي لبيئة العمل وتغييرها لاسيما ما يتصل بترتيب المكاتب أو تصميم الستائر أو موقع الإضاءة.....الخ.
- 5 -10- برامج جودة الحياة في العمل :** تعد برامج جودة حياة العمل احد أكثر الأساليب المثيرة للاهتمام ذات الصلة بدافعية الأفراد العاملين ،وهي تمثل مدخلا نظاميا لتصميم العمل فضلا عن كونها مدخلا مهما لاغتناء العمل ،ويركز برنامج جودة حياة العمل على تطوير البعد الإنساني في العمل من خلال الأتي:
- العمل المشترك في حل المشكلات التي تواجه العمل .
  - إعادة هيكلة العمل .
  - الإسهام في تقديم نظم إبداعية للمكافأة
  - تطوير لبيئة العمل .
- و برامج جودة حياة العمل تمتلك أسلوبا دافعا لأفراد نحو العمل كونها تمثل فلسفة إدارية أو تعزز من مكانه جميع الأفراد العاملين في المنظمة، وتمكن من إحداث تغيير في ثقافة المنظمة .وتحسين من الرفاهية الشعورية والمادية للأفراد العاملين ( إتاحة فرص النمو والتطور) وإذا ما أ راد المديرين التعرف على جودة حياة العمل في منظماتهم فان هناك مؤشرات عديدة في هذا الجانب منها معدل وقوع حوادث العمل ،دوران العمل وعدد الشكاوي أو التظلمات المقدمة من قبل الأفراد العاملين ،أما إذا أ راد هؤلاء المديرين تنفيذ برامج جودة حياة العمل عندها يتعين عليهم النظر إلى جودة حياة العمل من مجموعة من الجوانب وهي:

- جودة حياة العمل كهدف: أي تطوير الفاعلية التنظيمية من خلال إثارة المزيد من التحدي الرضا، وبيئة العمل المناسبة.
  - جودة حياة العمل كعملية: وذلك من خلال العمل على جعل الأفراد مندمجين مع العمل، أي من خلال التغيير التنظيمي الهادف إلى تحويل المنظمة من الرقابة إلى الإدماج، مع العمل.
  - جودة حياة العمل كفلسفة: أي النظر إلى الأفراد بوصفهم موجودات تمتلك مهارة معرفة جيدة أو ولاء أو عدم النظر إليهم على أنهم كلفة
- 5 -11- توسيع العمل: هي إحدى طرائق التصميم العمل وتشير إلى زيادة عدد المهام التي يؤديها الفرد أثناء العمل، فالعمل أو الوظيفة عبارة عن مجموعة من المهام ذات صلة بموضوع أو ميدان معين والتي يؤديها الفرد بشكل متكرر عند أداء لعمله اليومي، أن تكرار أداء هذه المهام قد يخلق إحساسا لدى الفرد بالرتابة والروتين الأمر الذي يؤثر سلبا في اندفاعه نحو أداء العمل أو سعيه لإطلاق المبادرات الهادفة لتطويره. ولذلك فقد لجأت العديد من المنظمات إلى إحداث زيادة في عدد المهام التي يؤديها الأفراد وبدرجة معينة في محاولة منها لتلافي الرتابة في أداء المهام أثناء القيام بالعمل.
- ( إحصان دهش جلاب ، 2011 ، ص245 )

#### 6- نظريات دافعية الإنجاز:

- تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإنجاز و ذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل باحث لهذا الموضوع، نذكر منها ما يلي:
- 6-1 نظرية ماكلياند: الحاجة للإنجاز لماكلياند:
- يعرف ماكلياند دافعية الانجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق.
- تتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الانجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في

درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من انجازهم لهذه الأهداف.

( علي أحمد عبد الرحمان عياصرة ، 2006، ص105 )

وقد أشار ماكلياند وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الايجابية وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الانجاز الأولية ايجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فان ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل.

أن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز أهمية وقد أوضح كورمان ( Korman )

1974

كبيرة لسببين:

• **السبب الأول :** أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو

الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد ، وانخفاضها لدى البعض الآخر ، حيث تمثل

مخرجات أو نتائج الانجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الايجابي والسلبي على

الأفراد ، فإذا كان العائد ايجابيا ارتفعت الدافعية ، أما إذا كان سلبيا إنخفضت

الدافعية ، ومثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية انجاز الأفراد

والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الانجاز مقارنة بغيرهم.

• **السبب الثاني :** يتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير

ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض

المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده في مايلي:

- هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الانجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.

- يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية

مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

أ - مواقف المخاطرة المتوسطة:

حيث تقل مشاعر الانجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة ، كما يحتمل أن لا يحدث الانجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.

ب - المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:

حيث انه مع ارتفاع الدافع للانجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الانجاز.

ج - المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه :ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه

نحو الانجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل، نظرا لان الدور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص فان الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للانجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم.

وأكد **ماكلياند** بان النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم، حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء.

(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000 ، ص 109)

ولقد اختلفت هذه النظرية عن النظرية الاخرى في انها ليست نظرية عامة في مفهوم الدافعية ، و إنما تختص بطبيعة العمل ، و يرى ماكلياند ان الناس يحفزهم الى العمل انواع مختلفة من الدوافع وما يؤثر في دافعية العمل قد يختلف من فرد لآخر.

6-2 نظرية أتكسون : الحاجة للإنجاز:

يعتبر **اتكسون** احد تلامذة ماكلياند الذين سايروا اعماله و ساعده على تطوير البحث في مجال الدافعية عامة و الدافعية للإنجاز خاصة ، فتتميز نظرية اتكسون بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند و تتمثل هذه الملامح في كون اتكسون

يركز على المعالجة التجريبية للمتغيرات كما تميز **اتكنسون** في كونه اسس نظريته في ضوء نظرية الشخصية و علم النفس التجريبي.

(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 113)

كما تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز ويقول **اتكنسون** أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو انجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر انجازا.

(ظاهر محمود الكلالدة، 2008، ص 214)

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة.

(وائل مختار إسماعيل، 2009، ص 118)

كما قام **اتكنسون** بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الانجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل:

-منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد.

-وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد انجازها وذلك على النحو التالي:

6-2-1 فيما يتعلق بخصال الفرد:

هناك على حد تعبير **اتكنسون** نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الانجاز.

أ-النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

ب- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الشكل التالي:

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق أو الفشل
الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل	مرتفع	منخفض
الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح.	منخفض	مرتفع

جدول رقم 04: النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز.

حيث يتبين من خلال الجدول أن أفراد النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز ، أما أفراد النمط الثاني يمتلكهم القلق و موجهون بدافع الفشل.

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين. فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أن لا يوحد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة محدودة وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

2-2-6 خصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية، هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة يجب أخذهما بالاعتبار وهما:

أ -العامل الأول :احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.

ب -العامل الثاني :الباعث للنجاح في المهمة :يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة .ويقصد بالباعث للنجاح :الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص.

( عبد اللطيف محمد خليفة ،2000، ص 115 )

وعليه فقد ركزت هذه النظرية على المركب الثلاثي ( قوة الدافع و مدى احتمالية نجاح الفرد و الباعث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له ) كما اهتمت بمدى ميل الفرد و اتجاهاته نحو النجاح ومدى رغبته في تجنب الفشل ، و ان الحاجة لاتؤثر في العمل تحت أي ظرف ما عدا اذا كان الموقف يشكل تحديا شخصيا ، كما اعتبرت ان العمل السهل يكون له حافز نجاح منخفض ، بينما العمل الصعب يكون له حافز قوي ، غير انها اهتمت دور اتقان العمل في النجاح.

3-6 نظرية العزو:

يعتبر " هايدر " هو المؤسس لنظرية العزو، ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد، وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر، وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو.

ويعتبر هايدر أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

الدافع الأول :حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.

**الدافع الثاني:** حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، و ذلك من خلال التنبؤ بسلوكات الآخرين، والسيطرة عليها .

(عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000 ، ص 154)

لل فرد أهمية كبيرة في دافعية الانجاز حيث يعتبر كل من " أركيس " و "جرسكي " أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع لتجنب الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به **اتكنسون**.

ويرى " وينر " أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف. ومن هذا المنطلق، قام وينر وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل، وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية :

( مصطفى حسن الباهي، أمنية ابراهيم شلب، 1998، ص 40 )

**الثبات:** ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.  
**السببية:** يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.

**التحكم:** ويقصد به العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة.

(اخلاص محمد عبد الحفيظ ، 2004 ، ص 173 )

4-6 نظرية التقدير الذاتي :

ركزت هذه النظرية على الاستقلال الذاتي ، و لقد اتفق علماء دافعية الانجاز أمثال " ديسي " و " رابان " و " روشان " على ان الأفراد يدفعوا داخليا لتنمية كفايتهم وأن مشاعر الكفاية تزيد الاهتمام الداخلي بالأنشطة ، الا أنهم أضافوا مواجهة فطرية أخرى هي الحاجة لأن يتمتعوا بالتقدير الذاتي بمعنى أن يقرروا بأنفسهم.

وترى هذه النظرية بأن الدافعية الادائية ذات تحديد داخلي يقوم بها الفرد باختياره و ارادته تصدق مع احساسه و ذات تحديد خارجي عندما تكون مفروضة من قوى شخصية نفسية خارجية ، ولقد اقترحت نظرية التقدير الذاتي وجود أربعة أساليب تصورية كمتصل الانتقالى الذاتى بين الخارجى و الداخلى.

( نبيل محمد زايد ، 2003 ، ص 78 )

ولقد ركزت القرارات الفردية على الاستقلال الذاتى و التمتع بتقدير الذات و اتخاذ القرارات الفردية ، أي هي ذات تحديد داخلي يتماشى مع احساسه ، و تحديد خارجي عندما يرفض ما عليه و أهمية الباعث و قوة الدافع و دون اتقان العمل في النجاح لما لهم من أبعاد حقيقية في عملية الانجاز الجيدو الهادف.

(حمدي ياسين و آخرون ، 1999 ، ص 125 )

#### • نموذج دافعية الكفاءة:

نظريتها في دافعية الانجاز والمؤسسة على شعور " Harter " قدمت سوزان هارتر الفرد بكفاءته الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا أكفاء في جوانب أو مجالات الانجاز البشرى وإلشباع الإلحاح وذلك لكي يكون الفرد كفؤا في مجال انجازي معين فإنه يحاول أن يسعى للتمكن أو التفوق.

وأشارت " هارتر " إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال وحاولته للتفوق يولد لديه مشاعر إيجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم وتعزز دافعية الكفاءة .وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فإن ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق.

وعلى العكس من ذلك فإن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعوره بخبرة الفشل في محاولاته للتفوق فإن ذلك يولد لديه مشاعر سلبية بالكفاءة الشخصية و بفاعلية الذات، وبالتالي انخفاض دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق.

من ناحية أخرى أشارت " هارتر " إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد وهذه الأبعاد تتفاعل معاً، وتؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال انجازي معين، كما تؤثر على تطور خصائص السلوك الإنجازي.

ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التي أشارت إليها " هارتر " ما يلي:

أ-المجال النوعي محاولات التفوق :تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.

ب-أثر التدعيم الخارجي :فالأثار التي يتركها الآخريين لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدوة.

ج-ناتج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة :حيث كلما كانت المهمة المؤداة من طرف الفرد صعبة واستطاع اجتيازها بنجاح فإن ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية.

5-6 نظرية دوجلاس ماكريجور: ( X - Y )

إن الفرد بطبيعته يكره العمل وسوف يتجنبه أو يتهرب منه إذا كان في استطاعته، ويسبب هذه الخاصية كره العمل ،لذلك يجب إجبار كثير من الأفراد على العمل ،وتوجيههم ومراقبتهم ،وتهديدهم بالعقاب كمدخل لدفعهم للعمل وانجاز الأهداف التنظيمية بطريقة ملائمة.

-يفضل الفرد في المتوسط التوجيه ،ويتجنب تحمل المسؤولية ولديه القليل من

الطموحات ويرغب في الإحساس بالأمان فوق كل شيء.

أوجد ماكر يجور بديلا لنظرية X وتتضمن واسماها نظرية.Y

-استخدام المجهود البدني والذهني في العمل أمر طبيعي مثل اللعب والراحة ويتوقف

مدى كون العمل مصدر للرضا (و)الانجاز التطوعي ( أو مصدر للعقاب وتجنبه إذا أمكن ذلك على ظروف وشروط الرقابة.

- لا تعتبر الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب الوسيلة الوحيدة للحفز نحو الأهداف التنظيمية. فسوف يباشر الفرد التوجيه والرقابة الذاتية لخدمة الأهداف المخصصة له إذا ما توفرت الظروف الملائمة.
- تحقيق الأهداف هي وظيفة ودور المكافآت والثواب والمصاحبة للإنجاز فكل جزء دلالة فتحقيق الذات والحاجات أو المطالب الإنسانية يتولد عنها مجهود موجه نحو انجاز الأهداف التنظيمية.
- يتعلم الفرد المتوسط وفي ظل الظروف الطبيعية ليس فقط قبول المسؤولية وإنما يسعى والبحث عنها.
- يصاحب المقدرة على الممارسة درجة عالية من الطموح والابتكار والإبداع في حل المشاكل التنظيمية.
- في ظل الظروف السائدة في المجتمع الصناعي الحديث ،لم يتم استخدام القدرات الذهنية الا للفرد المتوسط الذكاء .

(عبد الغفار حنفي، 2002، ص 143 ، 144)

#### 6-6 نظرية العاملين لهرزبورج:

من اهم النظريات التي لاقت رواجاً من قبل الباحثين والتطبيقين وبدأت هذه النظرية وكأنها تتصل بموضوع الرضا عن العمل ثم تطورت لتشمل دافعية العمل ،وقد توصل إلى هذه النظرية من خلال دراسات تجريبية قام بها هرزبورج ومساعدوه وذلك بتوجيه أسئلة تتعلق بالدافعية والرضا عن العمل إلى مجموعات من المهندسين والمحاسبين وقد توصل هرزبورج إلى تفسير الدافعية بعاملين هما عامل المحافظة على البقاء)مجموعة العوامل الصحية (وعامل الدافعية مجموعة العوامل الدافعة.

(محمد شحاتة ربيع، 2010 ، ص 224 )

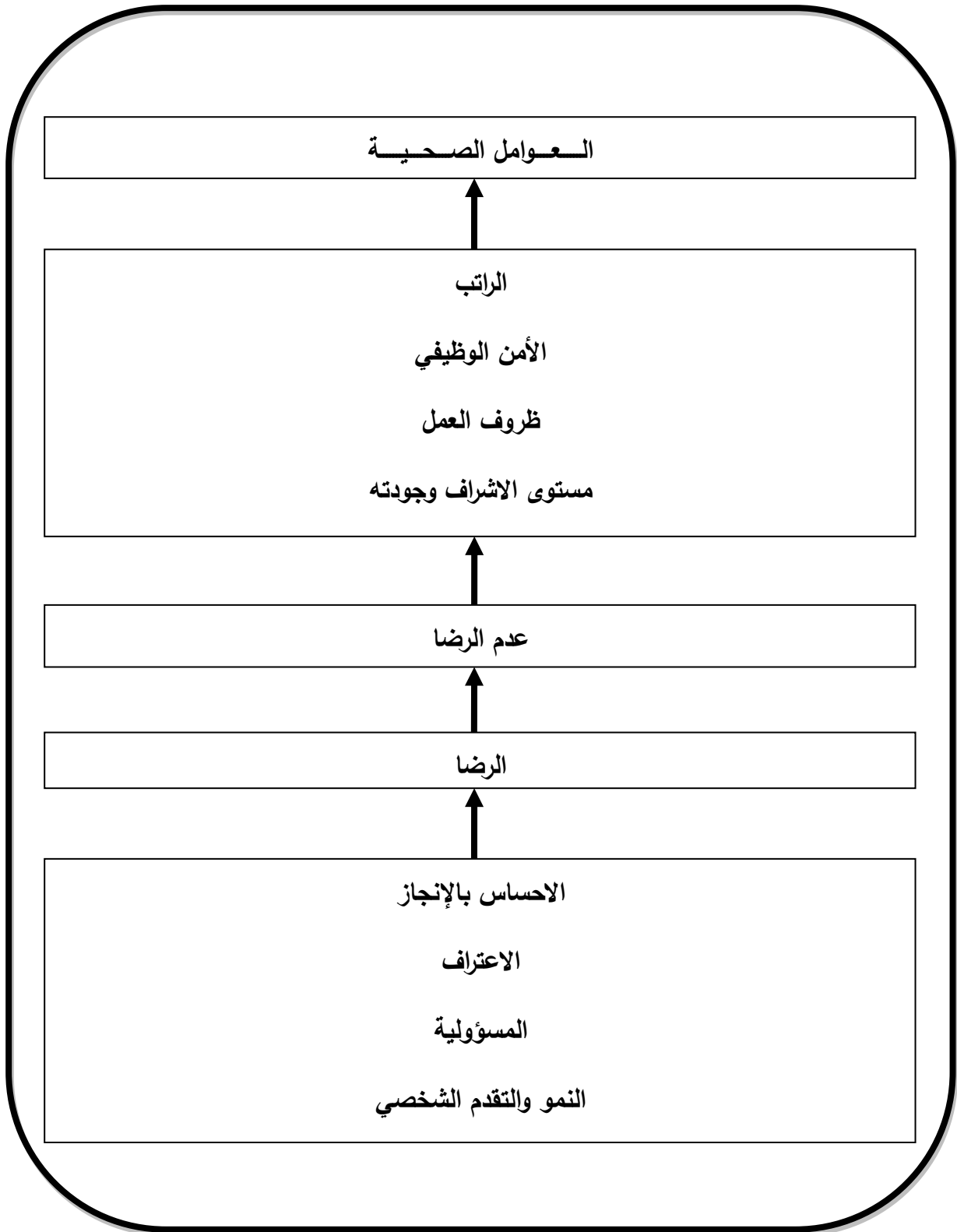
- مجموعة العوامل الدافعة :وهي عوامل موجودة داخل الفرد نفسه)أي محتوى الوظيفة(التي تدفع نحو العمل الأداء الجيد والإخلاص للعمل والارتباط بالمنظمة

والولاء لها ،ومن هذه العوامل التقدم ،المسؤولية ،الإنجاز،واعتراف الآخرين للعمل الذي يمارسه الفرد.

وقد أطلق **Herzberg** وزملاءه على هذه العوامل مصطلح عوامل الرضا وذلك لان وجودها من شأنه إن يجعل الفرد ا رضيا عن عمله.

- **مجموعة العوامل الصحية** :وهي العوامل السائدة في البيئة المحيطة بالعمل كسياسات المنظمة ،نمط إدارتها، نمط الإشراف و العلاقة بين الأفراد ، الراتب، ضمان الوظيفة، والمركز الوظيفي وقد أطلق **Herzberg** وزملاءه على هذه العوامل مصطلح العوامل الوقائية وذلك لأن وجودها من شأنه أن يمنع أو يقي حالة عدم الرضا عن العمل ) .

(إحسان دهش جلاب ، 2011 ،ص 233 ، 234)



الشكل : ( 03 ) نظرية العاملين لهرزبرج وزملائه

6-7 نظرية التوقع فروم:

طور هذه النظرية " فكتور فروم "وتعتبر من النظريات المهمة في تفسير الحفز عند العاملين وجوهر نظرية التوقعات تشير الى إن الرغبة القوية أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بان ذلك العمل أو التصرف سوف يتبعه نتائج معينة ،كما يعتمد أيضا على رغبة العامل في الوصول إلى تلك النتائج.

(عبد الباسط عباس ، 2011 ، ص ص 174 ، 175)

ولدى فروم نوعان من التوقعات:

- التوقع الأول : ويرجع إلى قناعة العامل واعتقاده بان القيام بعمل معين سيؤدي إلى نتيجة معينة وهذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد والانجاز.
- التوقع الثاني: هو حساب النتائج المتوقعة لذلك العمل أو ماذا سيحصل بعد إتمام الانجاز فالعامل يتساءل إذا حقق رقم إنتاج هل سيعطى مكافأة أو لا وهذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الانجاز والمكافأة التي سيحصل عليها العامل.

( محمود سلمان العميان ، 2001 ، ص ص 279، 280 )

حيث تقوم هذه النظرية في الدافعية على مسلمة وهي أن سلوك الأداء للفرد تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به. كما قد تتمثل فيبدائل أنماط الجهد المختلفة التي يمكن أن يقوم الفرد بها ،و تتم هذه المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء ، فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي يتوقع أن يحصل الفرد عليها من الأداء.

( أحمد صقر عاشور ، 1986، ص ص 98 ، 99)

7- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الانجاز إلى قسمين :الأولى مقاييس اسقاطية، والثانية مقاييس

موضوعية.

7-1 المقاييس الإسقاطية:

7-1-1 مقاييس الانجاز لماكلياند وزملاؤه Mc Clelland et Al 1953 تقدير الصور والتخيلات.

أعد ماكلياند إختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من إختبار تفهم الموضوع الذي أعده موراي Muray -1938 (T.A.T).

( رشاد عبد العزيز عبد الباسط، 1999، ص 23 )

كما صمم ماكلياند البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز ويتم عرض كل صورة في أثناء الإختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

- ماذا حدث، ومن هم الأشخاص؟
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟
- ما محور التفكير، وما المطلوب أداءه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟
- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة ، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الإختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الإختبار أصلا بالتخيل الابتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

7-1-2 مقياس الاستبصار ل: فرنش French 1958

قامت فرنش بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخيلات الانجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

## 3-1-7 مقياس التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T) ل: أرونسون Aronson

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الانجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار ماكلياند وزملاؤه وكذا اختبار فرنش للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه ارونسون لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الانجاز.

بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها .

(رشاد علي عبد العزيز موسى، 1994، ص ص 22، 25 )

اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل انها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه . لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.

يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد 1953. أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع -Vernon ويرى فيرنون إلا عند الفرد المتعلم تعليماً جيداً لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.

كل هذه الدراسات السابقة باءت بالفشل و من هنا بدأ الباحثون في البحث عن طرق أخرى و ادوات أخرى لقياس الدافع للإنجاز لتلافي العيوب و الصعوبات التي تنطوي عليها الاساليب المستخدمة في هذا العدد و بحيث يمكن تحديد و قياس هذا الجانب النفسي على نحو أكثر دقة و موضوعية ، ومنه بدأ الباحثون باستخدام اسلوب التقدير الذاتي في تصميم الادوات التي تقيس الدافعية للإنجاز.

## 2-7-2 المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الانجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الاسقاطية .من بينهم ما يلي:

### 1-2-7-1 اختبار الدافع للإنجاز ل: هرمانس -1970 Hermans

حاول هرمانس بناء اختبار الدافع بعيدا عن نظرية اتكنسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة، وهي:

- مستوى الطموح
- السلوك المرتبط بقبول المخاطرة
- المثابرة
- توتر العمل
- إدراك الزمن
- التوجه نحو المستقبل
- اختيار الرفيق
- سوك التعرف
- سلوك الانجاز

ويتكون هذا الاختبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات.

( مجدي أحمد محمد عبد الله ، 2003 ، ص ص 187 ، 188 )

### 2-2-7-2 مقاييس التوجه نحو الانجاز :لايزنك وويلسون -Aysenk&Wilson

ضمن اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بندا .يجاب عنها ب :نعم ، غير متأكد، لا.

7-2-3 مقياس ( راي - لن ) للدافع للإنجاز 1960 :

وضع لن هذا المقياس في 1960 وطوره راي في السبعينيات ويتكون من 14 سؤالاً يجاب عنها ب نعم، غير متأكد، لا .وللتحكم في وجة الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات) التصحيح (في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70.

(مجدي أحمد محمد عبد الله، 2003، ص 187)

8- قواعد تنمية الدافعية للعمل لدى العمال:

توجد مجموعة من القواعد أو الاجراءات التي يجب على المدير إتباعها حتى يحقق الفعالية لجهوده في تنمية الدافعية لدى مرؤوسيه، أن أفضل النتائج يمكن تحقيقها إذا تمكن المدير من تكوين الفهم الجيد لشخصية العامل، ونوعية الاحتياجات غير المشبعة لديه وقام باستخدام الأداة أو الأدوات التي تمكنه من تحقيق أقصى إشباع لتلك الاحتياجات وفيما يلي أهم هذه القواعد:

التعرف على الفروقات بين العاملين: يجب على المدير أن يتأكد أن العاملين ليسوا قوالب نمطية أو أشخاص متماثلين، خلافاً لذلك فإن كل فرد يمتلك مجموعة من الاحتياجات الخاصة، وعله فإن حفز الفعال يتطلب فهماً لماهية الاحتياجات التي تجعله يبذل جهوداً متميزة.

8-1 تحقيق التوافق الوظيفي :

يجب كذلك التأكد من المطابقة بين قدرات ومهارات العاملين من ناحية أخرى، إن أحسن النوايا ليست كافية لتحقيق السلوك المنتج إذا كان الموظف يفتقد القدرة على الأداء الجيد للوظيفة ولاشك أن الاستقطاب والاختيار اللائمين يساعدان في تحقيق ذلك التوافق.

### 2-8 وضع أهداف قابلة للتحقيق:

غالبا ما يحقق الموظف أقصى طاقته عندما ينطوي الوظيفة على مهام ذات تحدي إلا إن الأهداف القابلة للتحقيق يجب أن تكون هي الأساس، كما يجب أن يتم تحديدها بمشاركة العاملين.

### 3-8 شخصية المكافأة:

إن إدراك كون العاملين لديهم احتياجات مختلفة، يجب إن يعكس حقيقة أن المكافآت أيضا أن تكون مختلفة، إن ما يحفز فردا ما قد لا يحفز فردا آخر، نتيجة لذلك يجب على المرء الاعتماد على فهمه لاختلافات العاملين وأن يشكل الحوافز بحيث تتوافق مع هذه الاحتياجات المتنوعة.

### 4-8 المكافأة عن الأداء :

إن مكافأة العاملين عن أي شيء بخلاف الأداء قد لا يؤثر كثيرا، فكل مكافأة يجب أن تعكس نتيجة المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

### 5-8 توفير العدالة للنظام :

إن المكافأة التي يتلقاها الفرد يجب النظر إليها على أنها متعادلة مع المجهود المبذول وعلى الرغم من اختلاف ادراكات الأفراد رد لما يعتبر عادلا فإنه يجب بذل الجهود لإقناع العاملين بعدالة و تناسق وموضوعية نظام المكافآت المتبع.

### 6-8 أهمية استخدام الحوافز المالية :

لا يجب أن يغفل المدير حقيقة هامة وهي أن الدوافع للعمل لدى غالبية الأفراد هو زيادة الدخل، وعلى الرغم من أن الدافع المالي ليس الدافع الوحيد المؤثر على الأداء ، إلا أن الفشل في استخدامه كحافز سوف يؤثر في النهاية على إنتاجية العاملين.

### 7-8 التعبير بصراحة عن أنماط السلوك التي يتم المكافأة عنها:

إن التحديد الواضح لأنماط السلوك المرغوبة ومستويات الأداء التي يتم المكافأة عنها و الصياغة الجديدة للأهداف شروط أساسية لتنمية الدافعية لدى الأفراد.

## 8-8 الاستخدام المتقطع للحوافز:

يعتبر التعزيز المتقطع أكثر فعالية من التعزيز المستمر للحفاظ على السلوك الإيجابي، إن إتاحة الحافز بشكل مستمر تجعله يفقد كثيرا من جاذبيته، كما يجعل رد الفعل السلبي قويا عندما يتم منعه لسبب أو لآخر وأسوأ من ذلك عندما يتم الاستناد إلى الحافز لأداء العمل المطلوب بشكل عادي.

## 8-9 منح الحافز فور تحقيق الأداء الجيد:

قد يفقد الحافز الكثير من تأثير على الأداء لو أنه لم يتوافق معه في نفس الفترة الزمنية، فقد يقلل حماس الفرد وتقلل رغبته في زيادة جهده الوظيفي، نظرا لأن المكافأة سوف يتم الحصول عليها في نهاية العام أو بعد فترة زمنية طويلة. لقول الرسول صلى الله عليه وسلم " (أعطي الأجير أجره قبل أن يجف عرقه ) " استم رارية المعلومات المرتدة: إن توافر المعلومات عن أداء بشكل منتظم ترفع من معنويات العاملين في حالة ارتفاع الأداء نظرا لتوقع المكافآت، كما إنها تفيد في تعديل سلوك البعض الآخر حتى يتوافق مستوى الأداء الفعلي مع المستوى المتوقع.

( أنس عبد الباسط ، 2011 ، ص 41 )

## خلاصة:

ان أهم ما نختم به هذا الفصل أن للدافعية دور كبير في تحديد مدى تفاعلها في استخدام الفرد لقدراته و استغلالها في تحرك سلوكه حيث كلما زادت الدافعية لديه زادت تلك القدرات و كلما قلت الدافعية يقل معها استغلال الفرد لقدراته وطاقاته وطبعاً يتوقف ذلك على قوة الارادة و التحدي لديه بالاستغلال الأمثل الذي يحقق أهدافه.

# الجانب التطبيقي

الفصل الخامس : منهجية البحث وإجراءات الميدانية

الفصل السادس : عرض وتحليل النتائج

# الفصل الخامس

## منهجية البحث و إجراءات الميدانية

تمهيد :

- 1- المنهج المستخدم
- 2- مجالات الدراسة
- 3- عينة الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات
- 5 - الخصائص السيكومترية
- 6- الأساليب الاحصائية

**تمهيد:**

يعتبر الاطار المنهجي للبحث العلمي أحد الجوانب الهامة ،بحيث لا يستطيع أي باحث التخلي عنه فبناء عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم أهداف البحث ويحقق الوصول اليها لذلك فإننا سنحاول ضمن عناصر هذا الفصل توضيح معالم هذا الإطار حيث يتضمن طبيعة المنهج المطبق في البحث كما تطرقنا الى عرض مجالات البحث من مجال مكاني و زمني و بشري اضافة الى ضبط العينة وتطرقنا كذلك الى الأدوات التقنية الخاصة بحصر المعلومات و المتمثلة في الملاحظة، المقابلة والاستمارة الى جانب الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

## 1- منهج الدراسة

ان طبيعة مشكلة الموضوع و نوع المعلومات و الحقائق التي أريد الوصول اليها و طريقة تحليلها وتفسيرها كل هذا يفرض علي تحديد نوع المنهج المستخدم في الدراسة .  
**منهج البحث :** هو الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة

(محي محمد مسعد ، 2000 ، ص 33 )

ولما كان الهدف من هذه الدراسة هو الوقوف على طبيعة العلاقة القائمة بين الامن الصناعي والدافعية للانجاز فان ذلك يستدعي استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

### المنهج الوصفي :

هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، دون تدخل من الباحث تم يقوم بعمل وصف دقيق لها بحيث يساعد على تفسير المشكلات المرتبطة بها أو التي تتضمنها او الاجابة عن الأسئلة الخاصة بها ، بالاضافة الى وصف الظاهرة وصفا دقيقا يعبر عنها تعبيراً كمياً و كيفياً ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة أو حجمها او درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى كما ان هذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة و انما يعتمد على تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها و الوصول الى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع و تطويره.

(محمود عبد الحلیم منسي ، 2003، ص 201 )

## 2- مجالات الدراسة:

### 2-1 المجال المكاني:

#### 2-1-1 بطاقة فنية حول مطاحن الحضنة بالمسيلة

بعد أن تحصلت الجزائر على استقلالها بدأت في تأميم المؤسسات ففي سنة 1965 وبالضبط في 25 مارس تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن و أصبحت تسمى المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات الإدارة العامة الذي عهدته كذلك وضع خطة لتجديد المصانع الضرورية ووضع وحدات أخرى في بعض المناطق ، ففي سنة 1982 قامت المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من الحبوب و مشتقاتها بسطيف ، فقد أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم : 367/82 بتاريخ 27 نوفمبر 1982 إبتداء من 2 أبريل 1990 تحولت إلى شركة مساهمة في إطار الإصلاحات الاقتصادية رأسمالها في 1997 قدر بـ : 2.525.000.000 دج ، تمتلك المؤسسة عدة وحدات منها وحدة مطاحن الحضنة بالمسيلة - محل اجراء دراستنا- وأخرى موزعة على عدة ولايات منها : سطيف ، برج بوعرييج ، بجاية ، بسكرة ، ورقلة.

#### - نشأة المؤسسة :

و قد أنشأت الشركة التابعة لمطاحن " الحضنة " بالمسيلة في الثاني من شهر أكتوبر 1997 (مخلص من محضر اجتماع رقم 6 لمجلس الإدارة بتاريخ 1997/09/27 ) في إطار إعادة هيكلة مؤسسة الصناعات الغذائية من "الحبوب و مشتقاتها بسطيف " إلى مجمع "الرياض سطيف" تحولت إلى شركة مساهمة رأس مالها إلى 497.000.000 دج سنة 2005/04/30 .

- المقر الاجتماعي :

طريق برج بوعريريج Route de B.B.A M'sila صندوق بريد رقم 111 المسيلة

Boite Postale N° : 111 M'sila

الهاتف : 035.55.16.86 Téléphone : 035.55.16.86

الفاكس : 035.55.00.60 Tél fax : 035.55.00.60

السجل التجاري : : 98.B.562030R.C.N

- الممتلكات :

تمتلك الشركة التابعة لمطاحن الحضنة مسمدتين و مطحنة واحدة علماً أن :

مطحنة السميد و الدقيق أنجزت من طرف الشركة السويسرية Buhler قدرتها

الإنتاجية 2000 قنطار يومياً ( 1000 قنطار قمح صلب و 1000 قنطار قمح

لين )

تكلفة المشروع 220.915.480.55 دج

تاريخ الانطلاق في الإنتاج سنة 1981

ارتفعت القدرة الإنتاجية إلى 3000 قنطار يومياً سنة 1999 بزيادة ( 500 قنطار

صلب 500 قنطار لين )

تكلفة لرفع القدرة الإنتاجية قدرت ب : 242.202.253.51 دج

مطحنة سميد من انجاز شركة ايطالية Golfetto قدرة إنتاجها 4000 قنطار

يومياً و قدرة تكلفة المشروع 563.986.101.84 دج و كان تاريخ الانطلاق في

الإنتاج سنة 1993 .

- قدرة الطحن :

القمح الصلب : 5.500 Qx / J Blé dur

القمح اللين : 1.500 Qx / J Blé tendre

- القدرة الإنتاجية :

السميد 3630 قنطار يومياً ( سميد ممتاز بنسبة استخراج 66 % )

الدقيق 1080 قنطار يومياً ( دقيق المخابز بنسبة استخراج تقدر بـ 72 % )

الجدول رقم (5) : يبين قدرة تخزين المادة الأولية

Blé Dur	62.500 Qx	القمح الصلب
Blé tendre	62.500 Qx	القمح اللين
Total	125.000 Qx	المجموع

الجدول رقم (6) : يبين قدرة نقل المادة الأولية

Nombre d'unités	12 unités	عدد الشحنات
Charge utile	193 tonnes	الحمولة الإجمالية

2-1-2 الهيكل التنظيمي لمطاحن الحضنة :

إن الهيكل التنظيمي للوحدة ما هو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلاله معرفة تقسيم العمل و التركيب السلمي و الإداري لدوائر و مصالح و فروع الشركة و هو ما يساعدنا على تحديد الاختصاصات و المسؤوليات و مهام كل دائرة من هذه الدوائر حتى نستخلص فكرة عامة على هذه المؤسسة وهذا أهم ما جاء فيه :

المدير العام :

مكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة و التنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة و كذلك التنسيق بين الوحدة و مثيلاتها من نفس القطاع و الاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة.

و تنقسم المصالح التي تعمل مباشرة مع المدير العام إلى قسمين هما :

**قسم التنظيم و التسيير الداخلي - الهيكلي - للوحدة :**

ويتكون من:

**الأمانة العامة :** تابعة للمديرية العامة و مكلف بتسجيل البريد الصادر و الوارد و طبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة .

**مصلحة النوعية :** مكلف بنوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواءً كانت هذه المعايير قانونية متمثلة في الكمية ، تغليف أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة و مقدار المنافسة. **المحاسب :** يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها .

**المستشار القانوني :** يقوم المدير العام باستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة و ذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني و هو المحامي لدى الشركة و المكلف بالمنازعات التي تدخل فيها الشركة سواء كانت بين الشركة و مورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة .

**مكتب مساعد الأمن و الوقاية :** و مهمته حماية الشركة داخلياً و كذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق ، السرقة و حركة مختلف وسائل النقل في الوحدة و حمايتها من مختلف الأخطار .

**قسم الإشراف على العمال و التسيير الإداري و المالي و المبيعات :**

وينقسم هذا القسم إلى ثلاث مديريات أساسية هي :

**مديرية الاستغلال :** و تنقسم بدورها إلى أربعة مصالح هي :

- مصلحة التموين

- مصلحة الإنتاج

- مصلحة الصيانة

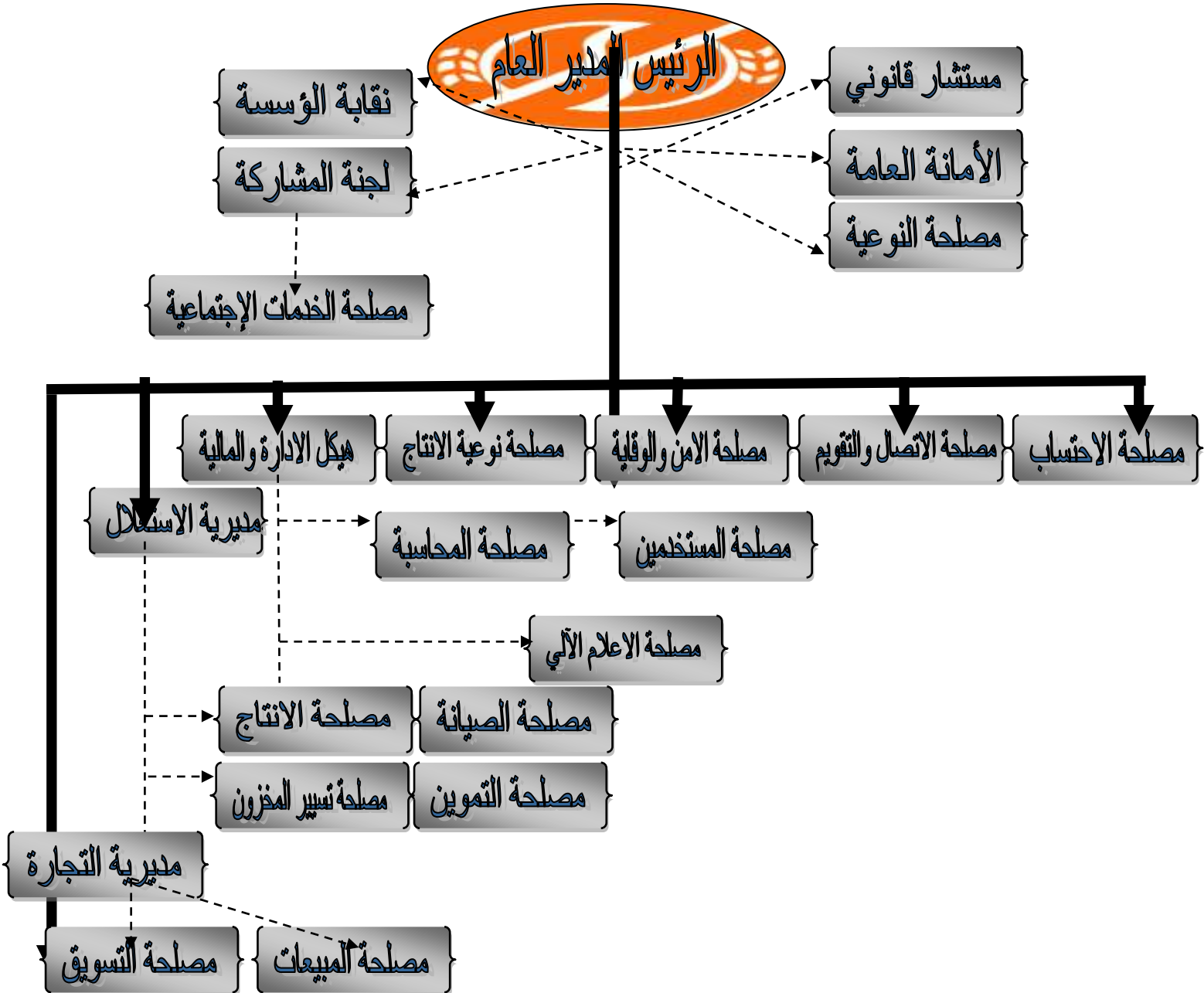
- مصلحة تسيير المخزونات

**مديرية التسويق**

**مديرية الإدارة و المالية :**

و تنقسم إلى ثلاث مصالح و هي :

- مصلحة المحاسبة و المالية
- مصلحة الوسائل العامة
- مصلحة الموارد البشرية



الشكل رقم (4) : الهيكل التنظيمي لمطاحن الحنونة

## 2-2 المجال الزمني:

المقصود بالمجال الزمني المدة الزمنية التي يستغرقها الباحث في اجراء الدراسة الميدانية و عليه فقصد التمكن من جمع المادة الميدانية حول موضوع الدراسة و بعد اختيار الميدان و الحصول على التصريح لاجراء الدراسة الميدانية في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة و لذلك قمنا باجرائها عبر ثلاث مراحل .

### المرحلة الأولى

هي عبارة عن جولة استطلاعية أولية قمت بها في 02 /11 /2014 و ذلك بغرض الحصول على معلومات تساعدني في تحديد متغيرات الدراسة و الأداة المناسبة لها و القاء نظرة عامة حول الجو السائد بالمؤسسة وقد تم استقبالي من قبل مساعد الأمن و الوقاية و مصلحة الصيانة و توضيح الاجراءات المتخذة في الأمن الصناعي وكيفية التعامل مع الآلات و حماية العامل من المخاطر المحيطة به وتوعيته بضرورة الالتزام بتعاليم الأمن الصناعي أثناء العمل بالمؤسسة.

### المرحلة الثانية

يوم 11/02/2015 تم في هذه المرحلة اعداد استبانة أولية بعد الاحاطة بالجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة ثم تطبيقها على عينة تجريبية بلغت 10 عمال من أجل حساب الخصائص السيكوسومترية للأداة و كذلك الحصول على معلومات اضافية عن العاملين بالمؤسسة خاصة ما تعلق منها برود أفعالهم تجاه الاستبيان و طريقة بناء و تركيب بنود الاستمارة و هذا بغرض التعديل أو حتى استبعاد بعض المفردات الغامضة بالنسبة لهم من أجل اعداد الاستبيان النهائي المعتمد كأداة للدراسة.

### المرحلة الثالثة

في آخر مرحلة من مراحل اجراء الدراسة الميدانية و بعد التعديل النهائي للاستبيان من خلال حساب معاملات الصدق و الثبات و اجراء كل التعديلات اللازمة على

ضوئها تم توزيعه على العينة في 2015/03/02 و متابعتهم و التوضيح لهم و اجراء مقابلة مع المشرفين و الملاحظة للتأكد من مدى مطابقة استجابات الأفراد مع ما هو ملاحظ في الواقع وفي الأخير القيام بجمع الاستبيانات بغرض المعالجة الاحصائية لها .

### **2-3 المجال البشري:**

من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هو حصر مجتمع البحث، الذي هو عبارة عن مجموعة من تجمعها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، وعليه يمكن القول أن مجتمع الدراسة يتكون من جميع المفردات التي تشكل مشكلة الدراسة، وقد يختلف عددهم أو حجمهم حسب هدفها ودرجة دقتها، وبالنسبة لدراستنا هذه فمجتمع الدراسة يتألف من مجموعة العمال الذين يعملون بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة وقد بلغ عددهم 197 عامل.

### **3- عينة الدراسة**

ان هدف كل باحث هو التوصل الى استنتاجات سليمة عن المجتمع الأصلي الذي نبعت منه المشكلة ويتم ذلك عن طريق اختيار فئة ممثلة لهذا المجتمع تمثيلا صحيحا و هذا ما يسمى بالعينة حيث تختلف انواع العينات وان اتحدت في هدفها وهو تمثيل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا بحيث تحتوي العينة على نفس خواص و سمات مجتمع البحث.

(محي محمد مسعد ، 2000 ، ص 52 )

تعرف العينة على أنها مجموعة من المشاهدات المأخوذة من مجتمع معين ويفترض أن تكون الاحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع.

(فوزي عبد الخالق وعلي احسان شوكت ، 2007 ، ص 157 )

و كيفية اختيار هذه العينة يكون وفق موضوع الدراسة و قد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة لأنها أنسب لطبيعة الموضوع الذي نود دراسته باعتبارها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث و يمثل حجمها الحالات المختارة للدراسة باعتبارها ممثلة للمجتمع الأصلي، وقد أخذت نسبة 30% من أفراد المجتمع كعينة باعتبارها كافية لتمثيله وبما أن عدد العمال بالمؤسسة بلغ 197 عامل فهذا يقابله تقريبا 60 عامل وقد تم حسابها بالطريقة التالية :

$$\text{عدد أفراد العينة} = \frac{30 \times 197}{100} = 59.1$$

#### - خصائص العينة:

دراسة خصائص العينة هو معرفة مدى انتشار صفات معينة فيها بحساب تكرار ظهورها ونسبتها من العينة ككل وقد قمت بدراسة ثلاثة خصائص في عينة بحثي الجنس باعتباره خاصية مهمة ومن أجل التعرف أكثر عليها وكذلك خبرة و مهمة الأفراد فيها من أجل معرفة مدى تأثير هاتين الخاصيتين على استجاباتهم واللتين كنت قد وضعتهما كفرضيتين فرعيتين.

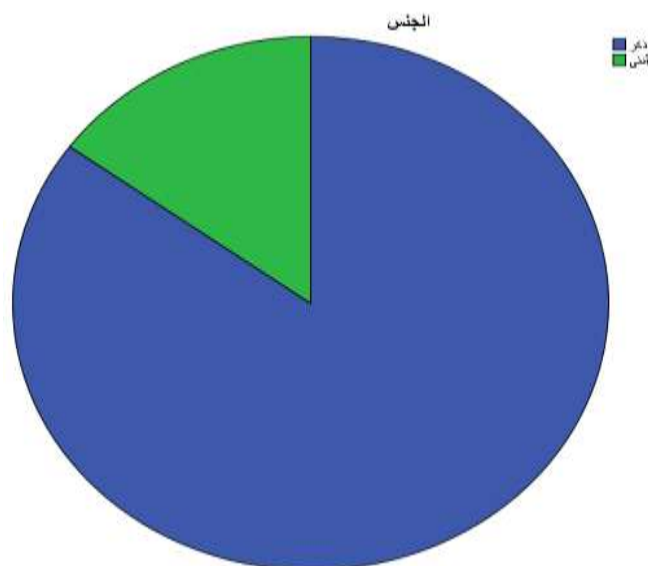
#### ❖ الجنس:

يتوزع أفراد العينة حسب متغير الجنس وفقا للجدول التالي:

**الجدول رقم (7): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس**

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
85%	51	ذكر
15%	9	أنثى

يتبين من خلال الجدول رقم (7) أن معظم أفراد العينة من الذكور إذ بلغ عددهم 51 فرد أي ما يقابل نسبة 85% في حين بلغ عدد الإناث 9 عاملة ما يقابله نسبة 15% فقط من أفراد العينة و قد يرجع ذلك الى طبيعة العمل الصعبة في المؤسسة.



الشكل رقم (5) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

المصدر: من اعداد الطالبة

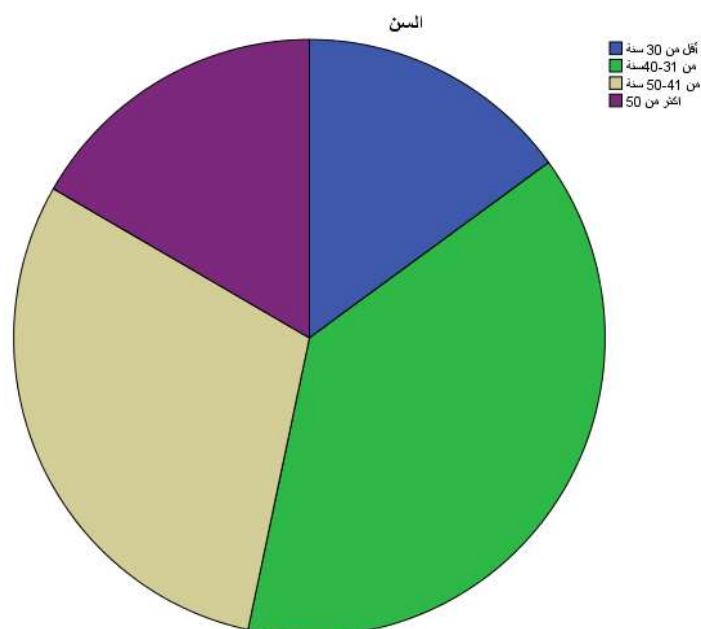
❖ السن:

يتوزع أفراد العينة حسب متغير السن وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم (8): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
15%	9	أقل من 30 سنة
38.3%	23	من 31-40 سنة
30%	18	من 41-50 سنة
16.7%	10	اكثر من 50

يتبين من خلال الجدول رقم 08 أن كل الفئات متقاربة تقريبا فكانت نسبتها مرتبة تصاعديا "أقل من 30 سنة" و فئة "أكثر من 50" ثم تليها "من 41-50 سنة" وبعدها "من 31-40 سنة" على التوالي 15% و 16.7% و 30% و 38.3%.



الشكل رقم (6) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن

المصدر: من اعداد الطالبة

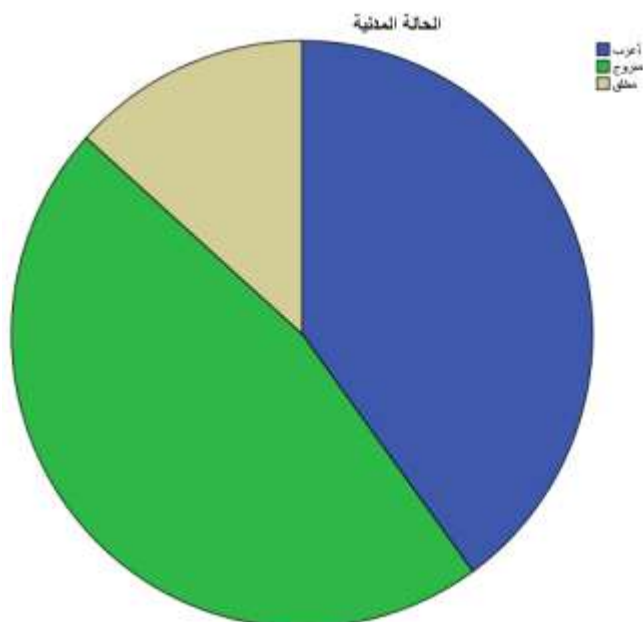
#### ❖ الحالة المدنية:

يتوزع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم (9): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
40.0%	24	أعزب
46.7%	28	متزوج
13.3%	8	مطلق

يتبين من خلال الجدول رقم 09 أن نسبة المطلقين كانت هي المنخفضة حيث مثلو 13.3% فقط من أفراد العينة والأعلى منها نسبة العزاب ب 40.0% ثم المتزوجين ب 46.7% .



الشكل رقم (7) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة

المدنية

المصدر: من اعداد الطالبة

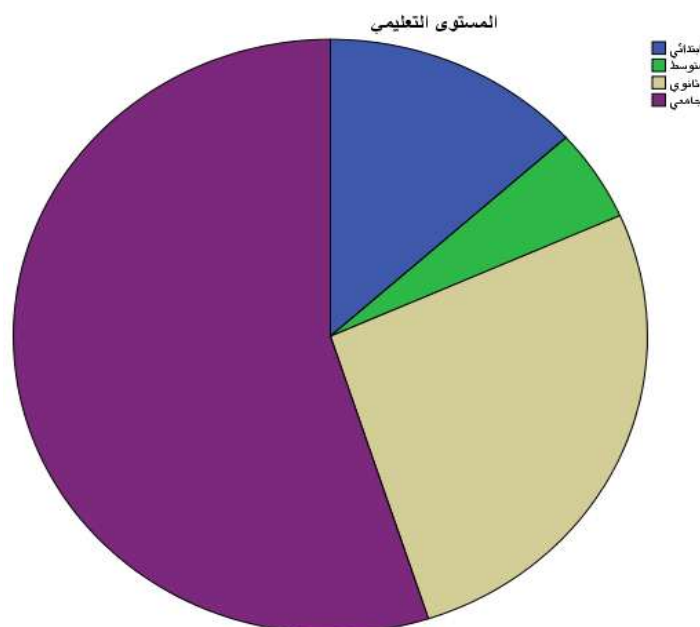
#### ❖ المستوى التعليمي:

يتوزع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم (10) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
13.3%	8	ابتدائي
5.0%	3	متوسط
26.7%	16	ثانوي
55%	33	جامعي

يتبين من خلال الجدول رقم 10 أن أكثر من نصف أفراد العينة مستواهم جامعي بنسبة 55% ثم تليها نسبة 26.7% يمثلها ذوو المستوى الثانوي وأقل نسبة كانت نسبة مستوى المتوسط ب 5% أما نسبة الابتدائي فمثلت 13.3% من الأفراد.



الشكل رقم (08): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المصدر: من اعداد الطالبة

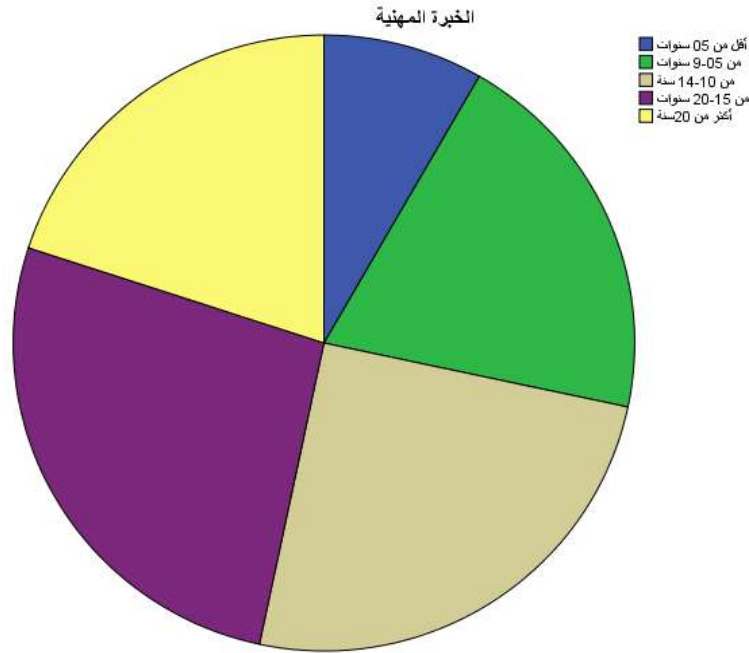
#### ❖ الخبرة المهنية:

يتوزع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
8.3%	5	أقل من 05 سنوات
20%	12	من 05-9 سنوات
25%	15	من 10-14 سنة
26.7%	16	من 15-20 سنوات
20%	12	أكثر من 20 سنة

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 11 أن الفئتين "من 05 الى 09 سنوات" و "أكثر من 20 سنة" كانتا نسبتاهما متساويتين وتقدران ب 20% لكل منهما ، أما الفئة "من 15 الى 20 سنوات " فهي الأكبر نسبة حيث قدرت نسبتها ب 26.7% أما الفئة التي تليها فهي فئة "من 10 الى 14 سنة" حيث بلغت نسبتها 25% أي تمثل ربع أفراد العينة وتبقى فئة " أقل من 05 سنوات" فتقدر بنسبة 8.3% وهي أقل نسبة مقارنة بالفئات الأخرى، أي أن أغلب أفراد العينة تفوق خبرتهم 05سنوات.



الشكل رقم (09): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

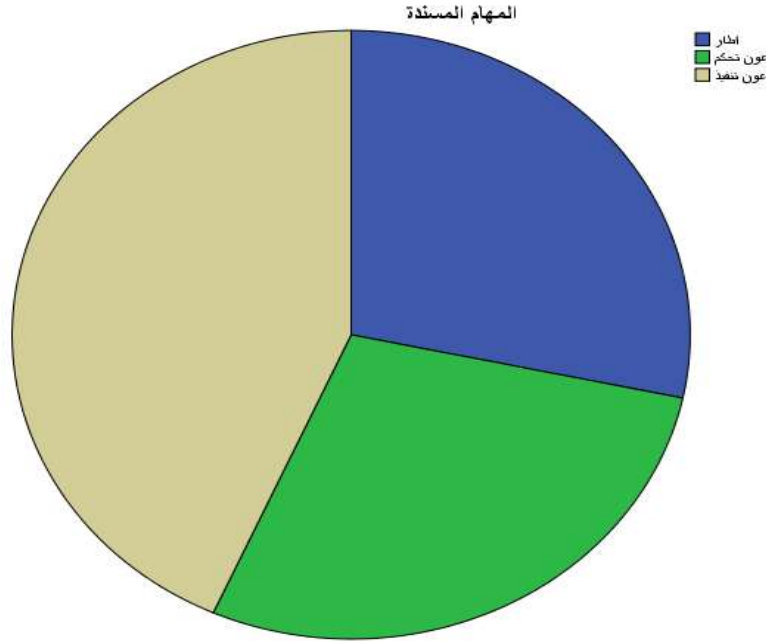
المصدر: من اعداد الطالبة

يبورج افراد العينة حسب معير المهام المسنده وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم:12 يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المهام المسنده

النسبة المئوية	التكرار	المهام المسنده
28.3 %	17	اطار
28.3 %	17	عون تحكم
43.3 %	26	عون تنفيذ

من الجدول رقم (12) : نلاحظ أن نسب فئة الإطارات و فئة أعوان التحكم كانتا متساويتين وقيمة كل واحدة منهما % 28.3 أما نسبة أعوان التنفيذ فتساوي % 43.3.



الشكل رقم(10): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المهام المسندة

المصدر: من اعداد الطالبة

#### 4- أدوات جمع البيانات

يركز الباحث على تقنيات محددة لجمع المعلومات والمعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة المراد دراستها واختيارها يتوقف أساسا على طبيعة الموضوع ومن أجل الاحاطة بالظاهرة ميدانيا لا بد من اعتماد مجموعة من الادوات هي :

#### 4-1 الملاحظة البسيطة:

هي نوع من الملاحظة غير العلمية ويقوم الباحث بملاحظة الظواهر والأحداث عن طريق الصدفة بدون إعداد وتخطيط مسبق و بدون استخدام وسائل وأدوات مقننة، وهذا النوع من الملاحظة مفيد في الدراسات الاستطلاعية وفي الدراسات الاولية للمشكلة التي يريد الباحث ان يبحثها ويجمع المعلومات عنها.

(عبدالله محمد الشريف، 1996، ص118 )

وقد استعملت الملاحظة منذ بداية البحث وفي مراحلها الأولى خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجريتها بإلقاء نظرة عامة عن المؤسسة وظروف العمل فيها والاجراءات المتخذة لتوفير الأمن والحماية للعمال بها اضافة الى كيفية تعامل العمال مع هذه الاجراءات ومدى الالتزام بها كما القيام بملاحظة مبدئية لمدى دافعيتهم للعمل للتأكد من ملاءمة ميدان الدراسة للمتغيرات التي يجري البحث حولها.

#### **4-2 المقابلة:**

يعرفها محمد عبيدات بأنها: محادثة تتم بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة ما، أو موقف معين يسعى الباحث من خلالها لمعرفة من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

**(محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص143)**

وهي تحتل مركزا مهما في البحث السوسولوجي، فهي تسمح بأخذ المعلومات الكافية للتعرف على الأشخاص المبحوثين ، وقد استعنت بها بطريقة غير مقننة أثناء دراستي فهي الأداة التي سمحت لي بالاطلاع بعمق على جوانب وخبايا موضوع الدراسة، الذي كان غامضا بالنسبة لي، وتمت هذه المقابلة مع السيد" بوبكري الطاهر" مسؤول الصيانة بمؤسسة مطاحن الحضنة حيث قمت في البداية بتقديم مقدمة مختصرة حول موضوع البحث وأهدافه، وأكدت أن المعلومات التي يديها المبحوث تستخدم فقط لأغراض علمية بحثه كما أفادني في الحصول على المعلومات الكافية حول المؤسسة من حيث تطورها وهيكلها التنظيمي وكذا عدد العمال الذين يعملون بها وأقسامها، كما أعطاني معلومات عن نظام الأمن الصناعي بها فكانت المعلومات التي أخذتها أثناء هذه المقابلة مرجعا لي في بناء استمارة البحث.

#### 4-3 الاستبيان:

هو نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة البحث، وهو أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً نظراً لطبيعة الظواهر الاجتماعية، وانطلاقاً من مشكلة بحثنا فقدتم اعتماده كأداة رئيسية انطلاقاً من الموضوع، حيث تم وضع الاستبيان في صورته النهائية بعد إجراء التعديلات اللازمة عليه استناداً على الخصائص السيكوسومترية والذي يتكون من ثلاثة أجزاء :

**الجزء الأول:** خاص بالبيانات الشخصية وهي: الجنس ، السن ، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل و المهام المسندة.

**الجزء الثاني:** خاص بالأمن الصناعي ويضم : العبارات من 01 الى 25.

**الجزء الثالث:** خاص بالدافعية للإنجاز، وينقسم هذا الجزء الى ثلاث محاور حسب مؤشرات هذا المتغير:

- العبارات من 26 الى 34 تتعلق بتحمل المسؤولية.

- العبارات من 35 الى 42 تتعلق بمستوى الطموح.

- العبارات من 43 الى 53 تتعلق بالمتابعة.

- تصحيح الاستبيان:

يقابل كل بند من بنود الاستبيان ثلاث بدائل لكل بديل درجة معينة وفق الجدول التالي:

**الجدول رقم (13): يوضح طريقة تصحيح الاستبيان**

البديل	نعم	أحياناً	لا
الدرجة	3	2	1

وبما أن كل بنود الاستبيان ايجابية نقوم بجمع درجات استجابات الأفراد عن كل بند للحصول على درجاتهم عن كل محور ومنه عن الاستبيان ككل.

## 5- الخصائص السيكوسومترية للاستبيان

### 1-5-1 الصدق:

#### 5-1-1 صدق المحكمين (صدق المحتوى):

ان المقياس الصادق يجب أن يقيس ما صمم لقياسه ومن أجل ذلك ويغرض التحقق من صدق الاستمارة عرضت في صورتها الأولية على 07 محكمين من المختصين وهم أساتذة من قسم علم النفس بجامعة المسيلة وذلك بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات حول مدى صدقها وكفاءتها في قياس متغيرات الدراسة وبناءا على ذلك تم تعديلها وحذف بعض البنود التي تبين أنها لا تقيس باتفاق من لجنة المحكمين وتم قبول العبارات التي تحصلت على نسبة موافقة تساوي أو تفوق 80%. وقد تم الحصول على النسبة بالطريقة التالية:

$$\text{نسبة الموافقة على البند} = \frac{\text{عدد الموافقين}}{\text{عدد المحكمين}} \times 100\%$$

#### 5-1-2 الصدق الذاتي

يقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبيان ويساوي في دراستنا هذه 0.89 ومنه فالمقياس صادق.

#### 5-2 الثبات:

بهدف التحقق من ثبات المقياس تم احتساب معامل ألفا كرونباخ Cronpach Alpha و الذي بلغت قيمته 0.80 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية، مما يشير إلى إثبات علاقة وترابط مرتفع بين عبارات الاستبيان، فهذه النسبة والبالغة 80 % مقبولة إحصائيا، وهذا يدفعنا الى الحكم على أن المقياس يتمتع بدلالات ثبات عالية تشير إلى إمكانية

الحصول على نتائج نفسها فيما لو تم تكرار القياس في ظل ظروف مشابهة وباستخدام المقياس نفسه.

## 6- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها، اعتمدنا على مجموعة من

الأساليب الإحصائية وهذا بالاستعانة ب: ( Statistical Package for Social

Science ) SPSS

**التكرارات:** تهدف التكرارات إلى تبسيط العمليات الإحصائية، وذلك بتبويبها في صورة مناسبة حسبما يتطلبه التحليل لتيسير إجرائها بسرعة و دقة وتم الاعتماد على التوزيعات التكرارية عند تحليل مختلف البيانات الشخصية لعينة البحث إضافة الى تحليل استجابات المبحوثين عن كل بند.

**النسب المئوية:** تلازم هذه الأخيرة غالبا التكرارات لتبسيط دراستها أكثر ولذلك استعملت أيضا في تحليل البيانات الشخصية لعينة البحث إضافة الى تحليل استجابات المبحوثين عن كل بند، واستعملت كذلك في حساب صدق المحكمين لعبارات الاستبيان.

**المتوسط الحسابي:** من أجل تحليل درجات الأفراد في كل محور ومعرفة مستواها عموما.

**الانحراف المعياري:** يمثل انحراف القيم عن متوسطها، وتم استخدامه بالموازاة مع المتوسط الحسابي لتحديد انحرافات إجابات مفردات العينة عن كل محاور المقياس.

**التباين:** من أجل توضيح الفروق بين القيم الدنيا والعليا.

**الرسوم البيانية:** تدعينا للمعطيات وزيادة إيضاها، استخدمنا الدوائر النسبية في تحليل خصائص مفردات العينة وكذلك المنحنيات البيانات في عرض النتائج.

معامل ارتباط بيرسون: عن طريق احصاء اجابات الفئة المبحوثة حول الفرضيات وكان ذلك خاصة في تفسير الفرضيات.

**خلاصة:**

ان الهدف من هذا الفصل هو تزويد البحث بالأساليب التي من شأنها تلخيص البيانات وجعلها في اطار يتم من خلالها ترجمتها الى أرقام مجردة لتقديم التحليل الوصفي لها ليتم في الأخير الكشف عن وجود أو عدم وجود العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في الأمن الصناعي كمتغير مستقل والدافعية للانجاز كمتغير تابع ومنه الاجابة عن تساؤلات الدراسة.

# الفصل السادس

## عرض وتحليل النتائج

تمهيد:

- 1- عرض و تحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
- 2- تفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
- 3- تحليل عام للنتائج

**تمهيد:**

بعد احاطتنا بالتراث النظري لكل من متغيري الدراسة من كل الجوانب وكي تكون هذه الأخيرة أكثر أهمية وتمكننا من الاجابة على التساؤلات المطروحة مسبقا ينبغي أن تتم ترجمتها على أرض الواقع من أجل المقارنة بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون عليه في في مؤسستا التي اخترناها كنموذج لإجراء هذه الدراسة ولذلك تم تحديد الاطار المنهجي كمنطلق لهذا البحث الميداني وجمع البيانات اللازمة له ليتم في هذا الفصل عرض هذه البيانات ومناقشة النتائج المتوصل اليها على ضوء فرضياتنا وأخيرا تم تفسيرها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

عرض و تحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

جدول رقم ( 14 ) : يوضح وصف استجابات الأفراد على محاور الاستبيان

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	
21.80	2.82	7.95	المسؤولية
65.76	5.91	34.99	الطموح
23.16	2.94	8 ;68	المثابرة
65.76	5.91	34.99	مجموع الدافعية للإنجاز
21.80	2.82	7.95	الأمن الصناعي

من خلال الجدول يتبين لنا أن درجات الأفراد في استجاباتهم عن بنود الاستبيان هل هي منخفضة أم متوسطة أم مرتفعة من خلال البدائل التي وضعت في الاستبيان و هي كما يلي نعم ,أحيانا , لا . كما يبين الجدول كذلك الإنحرافات المعيارية التي تشير الى وجود أو عدم وجود قيم شاذة في استجابات الأفراد على محاور الاستبيان . ويبين أيضا الجدول القيم الدنيا و العليا من خلال التباين .

و نلاحظ ان المتوسط الحسابي لاستجابات الأفراد على محور تحمل المسؤولية كانت قيمته 21,80 بمعنى استجابات الأفراد تعبر على ان هناك تحمل للمسؤولية و ذلك من خلال اتفاقهم على قدرتهم في تحمل المسؤولية الكاملة تجاه أعمالهم من قبل الادارة وانهم يشعرون بالارتياح في إنجازها و هذا ما يعكس الوعي و الإدراك لديهم في تحملهم للمسؤولية و بما يكلفون به من أعمال .

كما سجل الانحراف المعياري في استجابات الأفراد من خلال هذا المحور عدم وجود قيم شاذة ( 2,82 ) مع عدم وجود قيم للتباين و هذا ما يشير و يوحي بالثقة المتبادلة بين العمال في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة و يزيد في دافعيتهم للإنجاز .

- أما محور مستوى الطموح فتشير استجابات أفراد العينة في بنوده أنها كانت مرتفعة من خلال قيمة المتوسط الحسابي ( 65,76 ) حيث عبرت هذه القيمة على أن الأفراد لديهم طموح مرتفع من خلال وضع أهداف لانفسهم يطمحون لتحقيقها باستمرار و ذلك ببذل أقصى طاقاتهم لتحقيق طموحاتهم حتى يحققوا التميز عن الآخرين بما يملكون من العزم على النجاح و التحدي لتأكيد هذا الطموح .

كما اشارت استجابات أفراد العينة على عدم وجود قيم شاذة و هذا نظرا لقيمة الانحراف المعياري ( 5,91 ) . كما أوضحت أيضا وجود تباين بلغ ( 34,99 ) مما يشير الى وجود فروق في استجابات الأفراد و هذا أمر طبيعي مبرر كون وجود فروق فردية بين العمال تختلف باختلاف طموحاتهم و أهدافهم و هذا ما يشير الى دافعيتهم للانجاز بكل ثقة و تميز

- أما محور المثابرة فقد أوضحت استجابات الأفراد من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغ ( 23,16 ) و هي قيمة متوسطة في استجاباتهم نوع من المثابرة من خلال تعبيرهم أنهم يتضايقون إذا فعلوا شيئا ما بطريقة رديئة و أنهم يركزون إنتباههم على العمل فقط في المؤسسة و أن لديهم مثابرة و تحدي لمواصلة عملهم بالرغم من كل ما يواجههم من صعوبات وهذا ما يشير الى التحدي في دافعيتهم للانجاز . و قد بلغت نسبة الانحراف المعياري في استجابات الأفراد في هذا المحور ( 2,94 ) و هي قيمة تعبر عن عدم وجود قيم شاذة و عدم وجود فروق في استجاباتهم على هذا المحور من خلال نسبة التباين الذي بلغ ( 6,68 ) .

استجابة أفراد العينة على محور تحمل المسؤولية

جدول رقم ( 15 ): استجابة أفراد العينة على محور تحمل المسؤولية

الرقم	البنود	نعم		أحيانا		لا	
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
26	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه	46	76.7	13	21.7	1	1.7
27	أتحمل مسؤوليتي الكاملة اتجاه ما أقوم به من أعمال	42	70	16	26.7	2	3.3
28	أشعر بالارتياح عندما أنجز المهام المطلوبة مني على أكمل وجه	30	50	25	41.7	5	8.3
29	أشعر أنني قادر على تحمل المسؤولية في منصب عملي	24	40	29	48.3	7	11.7
30	أفكر في حلول لمختلف المشكلات التي تواجهني خلال فترة عملي	22	36.7	33	55	5	8.3
31	أتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت	26	43.3	27	45	7	11.7
32	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد	25	41.7	28	46.7	7	11.7
33	أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني	30	50	24	40	6	10
34	أتعامل مع الوقت بجدية تامة	28	46.7	27	45	5	8.3

ما يتضح من خلال استجابات افراد العينة في هذا المحور على ان معظم العمال يتفقون بنسبة عالية و التي تقدر ب :76,7% انهم يفضلون القيام بالاعمال التي يكفون بها من قبل الادارة على اكمل وجه و انهم يشعرون بالارتياح في انجازها ( 50% ) كما يتضح ذلك في البند 28 . في حين نجد ان نسبة ( 21,7%- 41% ) ممن يرون على انه احيانا ما يفضلون ذلك .

كما اتفق اغلب العمال على انهم يتحملون المسؤولية الكاملة تجاه ما يقومون به من اعمال يكفون بها في مناصب عملهم من قبل الادارة و التي سجلت بنسبة ( 70% ) و هذا ما يوحي بالوعي و الثقة بين العمال و الادارة في سبيل الوصول لتحقيق الاهداف المنشودة التي تسعى اليها المنظمة .

كما نسجل نسبة ( 26,7- 48,3% ) الذين يرون انهم احيانا ما يتحملون ذلك . وان نسبة ( 3,3- 11,7% ) يرون انهم لا يشعرون بتحمل المسؤولية الكاملة تجاه اعمالهم وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة اتفاهم .

كما عبر اكثر من نصف افراد العينة العاملين على نسبة موافقتهم و التي قدرت ب : ( 55% ) على انه احيانا ما يتم التفكير في وجود الحلول لمختلف المشاكل التي تواجههم خلال فترة عملهم .

وقد اوضحت ايضا نسبة ( 45% ) من استجابات افراد العينة على انه احيانا ما يتم التفاني في حل هذه المشكلات الصعبة مهما اخذت من وقت مما يدل على تعاونهم و دافعيتهم للانجاز الجيد للاعمال التي يقومون بها .

وقد بينت استجابات افراد العينة على البند 32 بنسبة ( 50% ) والتي ترى ان تحديد الاهداف و التخطيط للمستقبل افضل السبل لتوفير الوقت و الجهد وهذا ما يشير الى اهميته في رفع الدافعية للانجاز لديهم بغية الوصول الى ما يطمحون اليه من انجاز لاعمالهم .

## الفصل السادس عرض وتحليل النتائج

كما اكدت نسبة (46,7%) موافقتها على ضرورة التركيز على التعامل مع الوقت بجدية صارمة في حين سجلت نسبة (45%) ممن يرون انهم احيانا ما يميلون الى ذلك. و تؤكد هذه النتائج على انه يوجد تحمل للمسؤولية لدى العمال بالمؤسسة المدروسة و هذا ما يتضح من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغ (21,80) وهي قيمة متوسطة و ذلك في اطار القيام بما يكلفون به من اعمال وتحملهم للمسؤولية الكاملة تجاهها مما يشعرهم بالارتياح في ادائها على اكمل وجه. وهذا ما يزيد من درجة التزامهم و ثقة الادارة بهم و تعزيز التعاون معهم مما يجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات الصعبة التي تعترضهم خلال فترة اعمالهم بايجاد الحلول لها مع التاكيد على ضرورة التخطيط للمستقبل في ظل توفير افضل الطرق للاستغلال الامثل للوقت و الجهد بكل صرامة و هذا ما يساعد في رفع دافعيتهم للانجاز في سبيل تحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة مستقبلا.

### استجابة أفراد العينة على محور مستوى الطموح

جدول رقم ( 16 ): استجابة أفراد العينة على محور مستوى الطموح

الرقم	البنود	نعم		أحيانا		لا	
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
35	أضع لنفسي أهدافا أعمل على تحقيقها باستمرار	24	40	29	48.3	7	11.7
36	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق طموحاتي في العمل	21	35	31	51.7	8	13.3
37	أطمح لشغل مناصب أعلى من مناصبي الحالي	23	38.3	31	51.7	8	13.3

11.7	7	40	24	48.3	29	38	أبذل ما بوسعي ليكون عملي متميزا عن الآخرين
11.7	7	35	21	53.3	32	39	أعتقد أن الانجاز الجيد في العمل قيمة يجب تحقيقها
10	6	48.3	29	41.7	25	40	أملك العزم على النجاح في أي تحدي يواجهني
8.3	5	53.3	32	38.3	23	41	من الضروري التخطيط لما سنقوم به من أعمال في المستقبل
10	6	51.7	31	38.3	23	42	أخطط مسبقا بهدف الوصول الى نوع من الامتياز

من خلال ما يتضح في الجدول من استجابات افراد العينة والتي اشارت بنسبة (53,3%) على انهم يتفوقون ان الانجاز الجيد في العمل قيمة يجب تحقيقها و يؤكدون على بذل ما بوسعهم حتى يكونوا متميزين عن الآخرين و ذلك ما يتضح بنسبة (48,3%).

في حين يرى ما بين (21-24) من افراد العينة على انه احيانا ما يتحقق ذلك . و قد عبر اكثر من نصف العمال من افراد العينة على نسبة ( 51,7- 53,3%) انه احيانا ما يتم التخطيط للقيام بالاعمال مستقبلا للوصول الى نوع من التميز . في حين سجلت نسبة (38,3%) من استجابات افراد العينة على التاكيد بميلهم للتخطيط للمستقبل لتحقيق الاهداف المرغوبة . كما اشار اغلبهم بنسبة ( 51,7%) انهم يبذلون اقصى طاقاتهم لتحقيق طموحاتهم و شغل مناصب اعلى من مناصبهم الحالية . وقد سجلت نسبة ( 35- 38%) ممن اكدوا ذلك .

## الفصل السادس عرض وتحليل النتائج

في حين نجد نسبة ( 13,3 % ) ممن يفتقدون لهذا الطموح في تحقيق اهدافهم و التطلع لما هو ارقى .

كما اعتمد افراد العينة على نسبة اتفاق قدرت ب: ( 48,3 % ) على انه احيانا ما يتم وضع اهداف لانفسهم يطمحون لتحقيقها باستمرار و نسبة ( 40 % ) ممن يؤكدون على وضع هذه الاهداف .

وقد اوضحت نسبة ( 48,3 % ) على انه احيانا ما يملكون العزم على النجاح رغم اي تحدي يواجههم . في حين نسجل نسبة ( 41,5 % ) يبرز لديهم تاكيد هذا التحدي.

وتؤكد هذه النتائج على انه يوجد طموح لدى العمال بالمؤسسة المدروسة وذلك من خلال ما اشار اليه المتوسط الحسابي الذي بلغ 65,76 حيث يتضح هذا في اعتقادهم الراسخ ان الانجاز الجيد للاعمال قيمة يجب تحقيقها و ذلك ببذل كل الطاقات في العمل للتميز عن الآخرين وان التخطيط للوصول لهذا النوع من التميز يتحقق بتصريف اقصى طاقاتهم للتطلع في تحقيق طموحاتهم بشغل مناصب ارقى من مناصبهم الحالية . وان ذلك لا يتحقق الا بالطموح المستمر في تحقيق هذه الاهداف و العزم على النجاح فيها رغم كل التحديات التي تواجههم في بلوغ ما يطمحون اليه .

### استجابة أفراد العينة على محور المثابرة

جدول رقم ( 17 ) : استجابة أفراد العينة على محور المثابرة

الرقم	البنود	نعم		أحيانا		لا	
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
43	أعمل على تحقيق معدل الاداء المطلوب مني	23	38.3	34	56.7	3	5
44	عند دخولي للمؤسسة أركز انتباهي	32	53.3	18	30	10	16.7

## الفصل السادس عرض وتحليل النتائج

						على العمل فقط	
20	12	51.7	31	28.3	17	رغم كل الصعوبات التي تواجهني أنا مستعد لمواصلة هذا العمل	45
6.7	4	58.3	35	35	21	أتضايق اذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة	46
6.7	4	45	27	48.3	29	تعجبني المهام التي تتسم بجو من التنافس	47
8.3	5	40	24	51.7	31	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال	48
15	9	50	30	35	21	أستطيع القيام بنفس المهام لساعات طويلة دون أن أشعر بالملل	49
10	6	46.7	28	43.3	26	لا أشعر بمرور الوقت عندما أكون منهمكا في العمل	50
13.3	8	46.7	28	40	24	لا أسمح لأي عمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر	51
5	3	50	30	45	27	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات	52
5	3	51.7	31	43.3	26	لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث	53

تشير نتائج هذا الجدول أن غالبية أفراد العينة قد عبروا بنسبة موافقة تبينت من خلال تكرارات استجاباتهم حيث بلغت ( 58,3% ) ممن عبروا أنهم أحيانا يتضايقون إذا فعلوا

شيئا ما بطريقة رديئة مما يدل على جدهم ومثابرتهم في العمل .وبنسبة (35% ) يؤكدون على أنهم يتضايقون من ذلك .

كما قد سجلت نسبة (56,7%) أحيانا أنهم مستعدون لتحقيق معدل الأداء المطلوب منهم و بنسبة (38,3 % ) ممن يثبتون ذلك وهذا دليل على الوعي بمتطلبات العمل و المهام الموكلة إليهم . في حين دلت أغلب إستجابات أفراد العينة على نسبة موافقة قدرت ب (53,3 % ) على تركيز إنتباههم فقط على العمل أثناء تأديته بالمؤسسة و هذا ما يدل على حرصهم و دافعيتهم لتحقيق أهدافهم .

كما أكدت أكثر من نصف أفراد العينة على موافقتهم بنسبة (51,7 % ) على أهمية المثابرة ورغم كل الصعوبات التي تواجههم مستعدون لمواصلة أعمالهم و فرض وجودهم وتحديدهم بكل تميز . كما اتفقت استجاباتهم علإعجابهم بالمهام التي تتسم بجو من التنافس وذلك بنسبة (48,3 % ) مما يخلق روح المبادرة و التحدي عندهم .

كما بينت أكثر من نصف أفراد العينة على أن المثابرة شيء هام في أداء الأعمال و أنهم قادرين على القيام بنفس المهام لساعات طويلة لا يشعرون بالملل حيث بلغت النسبة ما بين (50- 51,7 % ) و هذا ما يدل على حرصهم لإنجاز الأعمال ودافعيتهم لمواصلته.وقد أشارت أيضا أنهم أحيانا لا يشعرون بمرور الوقت عندما يكونوا منهمكين في العمل حيث بلغت النسبة (46,7 %). و أنهم أيضا لا يسمحون لأي عمل أن يتم على حساب عمل آخر. وأن أغلبهم ترى بنسبة (50 % ) أن التخطيط أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات .كما وافقوا بنسبة (51,7 % ) لا يهتمون بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث مما يبرز مثابرتهم و تحديدهم و دافعيتهم للإنجاز و تحقيق أهدافهم .

تؤكد هذه النتائج على أنه توجد مثابرة للعمال في مؤسسة البحث و هذا ما أشار إليه المتوسط الحسابي الذي بلغ 23,16 و ذلك من خلال تأكيدهم على أنهم يتضايقون إذا فعلوا شيئا ما بطريقة رديئة و أن انتباههم يتركز فقط على الاداء و انهم مستعدون

لمواصلة أعمالهم بالمؤسسة رغم كل الصعوبات التي تواجههم . كما أنه تعجبهم المهام التي تتسم بالمنافسة وذلك من خلال تعبيرهم أنهم قادرون على مواصلة نفس المهام لساعات طويلة لا يشعرون بالملل و بمرور الوقت عندما يكونوا منهمكين في إنجاز أعمالهم و هذا ما يشير الى دافعيتهم للإنجاز بكل تحدي و تفوق للوصول لتحقيق أهدافهم مهما كانت الظروف .

## 2- تفسير النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

### 2- 1 - تفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و تحمل المسؤولية "

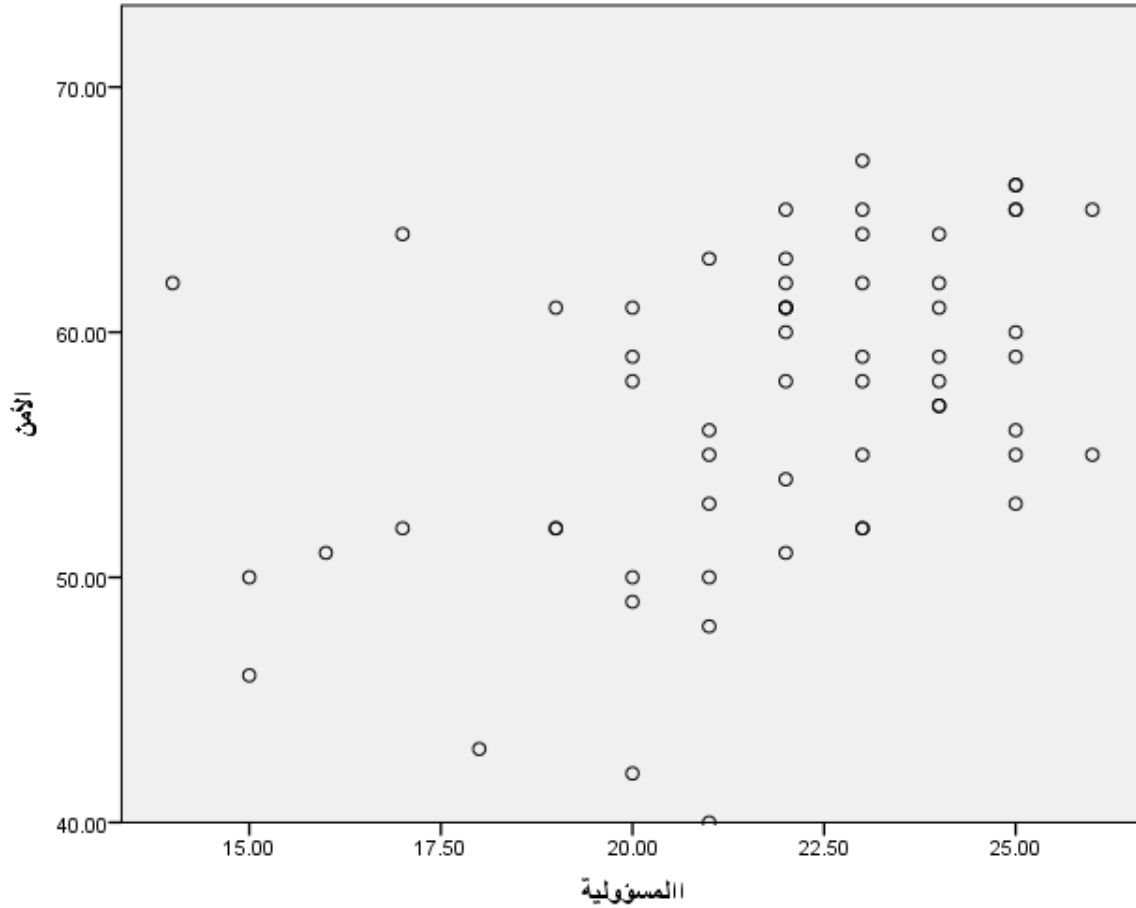
الجدول رقم ( 18 ) : يبين معامل الارتباط R بين الأمن الصناعي و تحمل المسؤولية

دال	تحمل المسؤولية			الأمن الصناعي
	الدلالة	المجموع	معامل الارتباط R	
	0,01	60	**0,42	

\*\*دال عند مستوى الدلالة 0,01

من خلال الجدول رقم (18) ومن خلال قيمة معامل بيرسون (R) البالغة 0,42\*\* عند مستوى الدلالة 0,01 و من خلال قيمة الدلالة البالغة 0.001 وهي أصغر من 0,01 , و منه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة احصائيا أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و تحمل المسؤولية .

مما يعني أن الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و تحمل المسؤولية " قد تحققت .



الشكل رقم (11) : العلاقة بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية

2-2- تفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية :

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح "

الجدول رقم (19): يبين معامل الارتباط R بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح

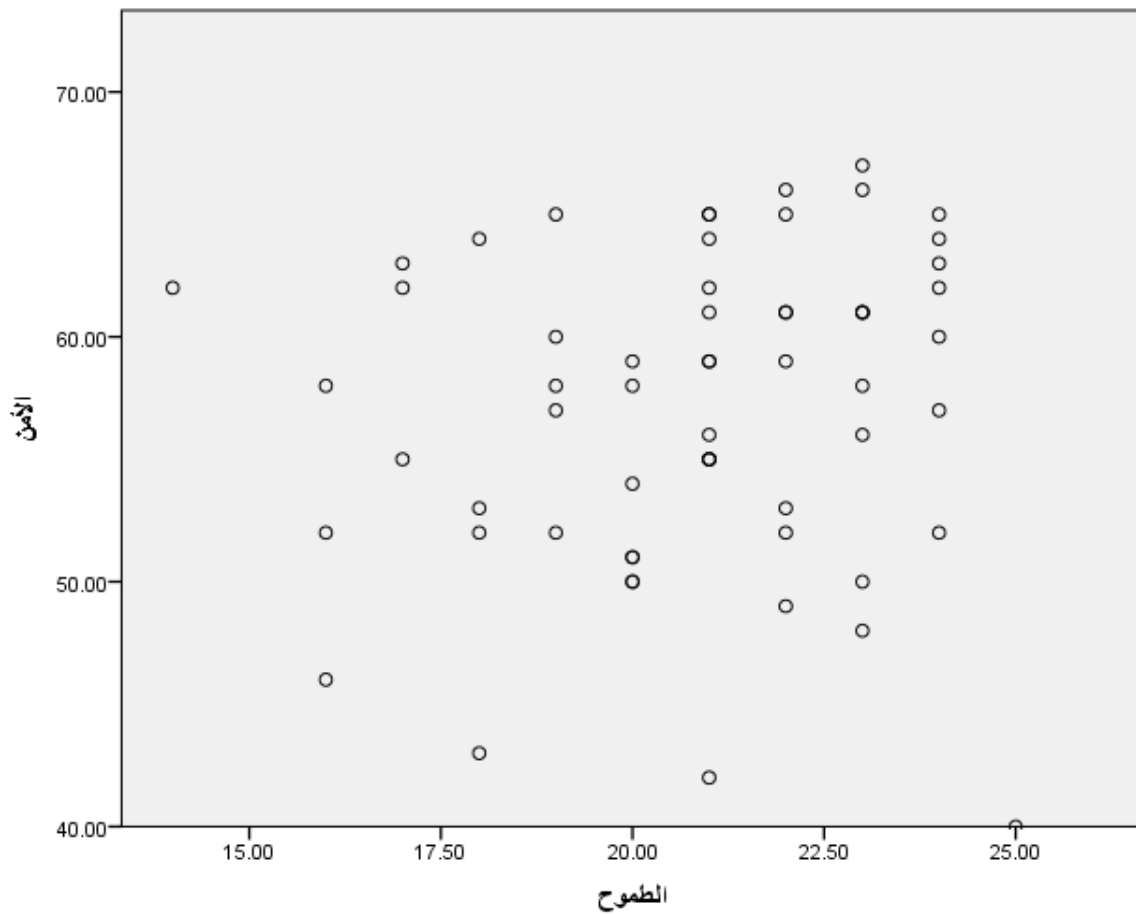
	مستوى الطموح			الأمن الصناعي
	الدلالة	المجموع	معامل الارتباط R	
غير دال	0,36	60	**0,11	

\*\*دال عند مستوى الدلالة 0,01

## الفصل السادس عرض وتحليل النتائج

من خلال الجدول رقم ( 19 ) ومن خلال قيمة معامل بيرسون (R) البالغة 0,11 \*\* عند مستوى الدلالة 0,01 و من خلال قيمة الدلالة البالغة 0,36 وهي أكبر من 0,01 ,و منه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت غير دالة احصائيا أي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح.

مما يعني أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح لم تتحقق .



الشكل رقم (12) : العلاقة بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح

2 - 3 - تفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة :

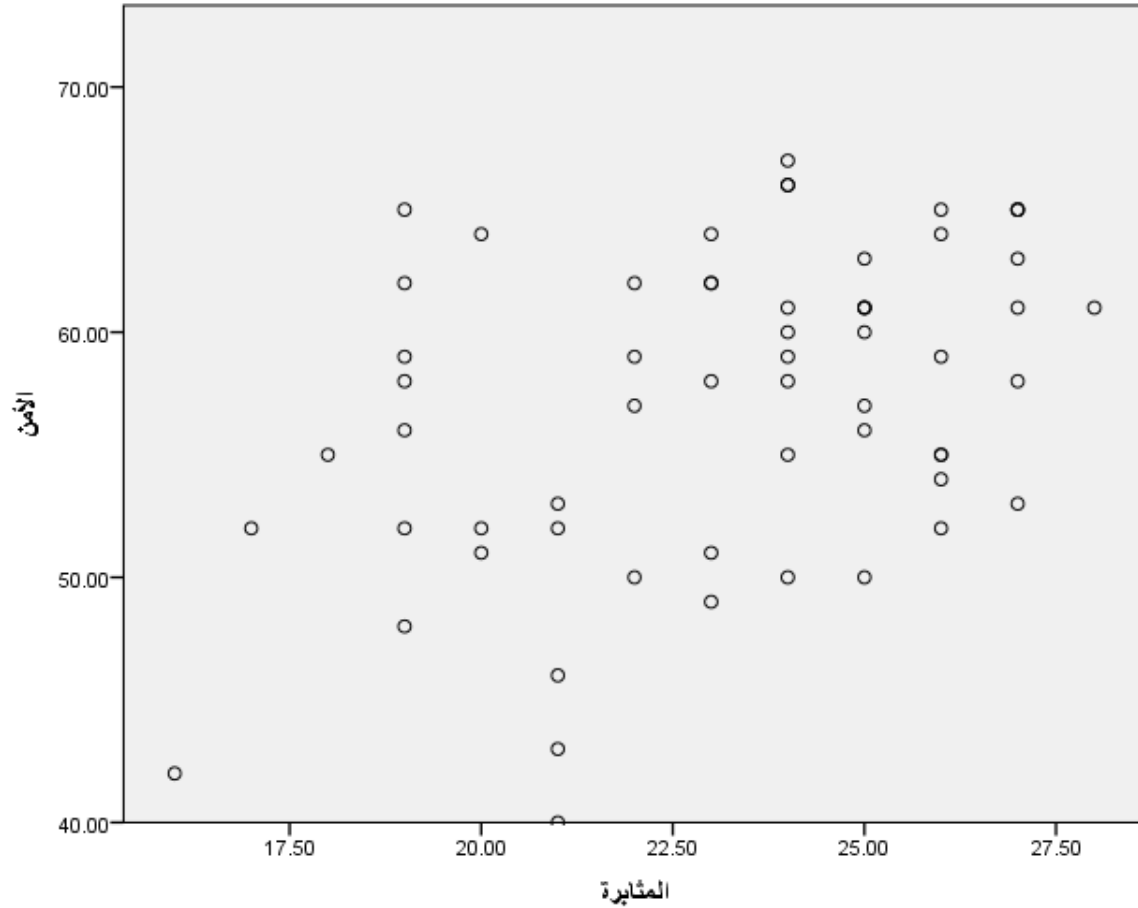
" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و المثابرة "

الجدول رقم ( 20 ) : يبين معامل الارتباط R بين الأمن الصناعي و المثابرة

دال	المثابرة			الأمن الصناعي
	الدلالة	المجموع	معامل الارتباط R	
	0,001	60	**0,42	

\*\*دال عند مستوى الدلالة 0,01

من خلال الجدول رقم ( 20 ) ومن خلال قيمة معامل بيرسون (R) البالغة 0,42\*\* عند مستوى الدلالة 0,01 و من خلال قيمة الدلالة البالغة 0.001 وهي أصغر من 0,01 , و منه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة احصائيا أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و المثابرة. مما يعني أن الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و المثابرة " قد تحققت .



الشكل رقم (13) : العلاقة بين الأمن الصناعي و المثابرة

## 2 - 4- تفسير نتائج الفرضية العامة

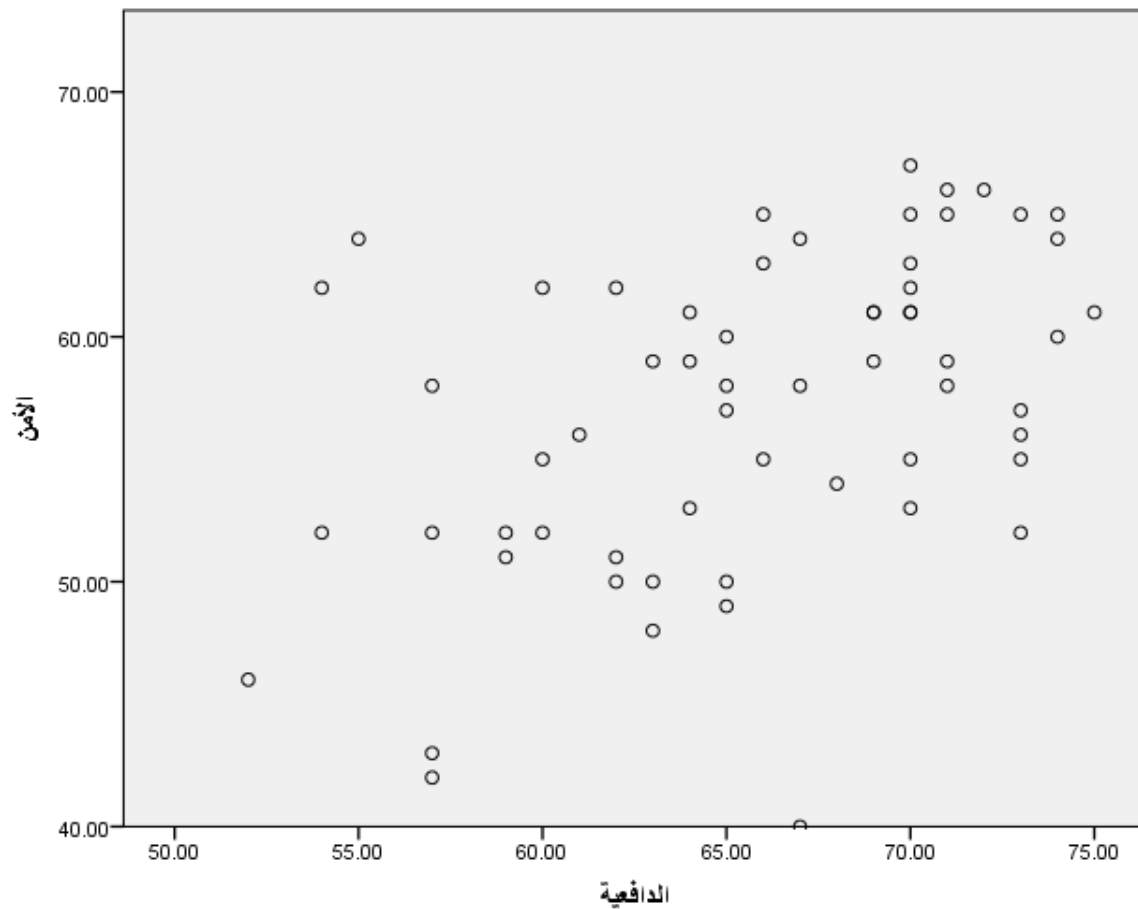
" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي الدافعية للإنجاز "

الجدول رقم (21) : بين معامل الارتباط R بين الأمن الصناعي و الدافعية للإنجاز

دال	الدافعية للإنجاز			الأمن الصناعي
	الدلالة	المجموع	معامل الارتباط R	
	0,000	60	**0,45	

\*\*دال عند مستوى الدلالة 0,01

- من خلال الجدول رقم ( 21 ) ومن خلال قيمة معامل بيرسون (R) البالغة 0,45\*\* عند مستوى الدلالة 0,01 و من خلال قيمة الدلالة البالغة 0,000 وهي أصغر من 0,01 , و منه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة احصائيا أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و الدافعية للإنجاز .  
 مما يعني أن الفرضية العامة التي مفادها أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و الدافعية للإنجاز " قد تحققت .



الشكل رقم (14) : العلاقة بين الأمن الصناعي الدافعية للإنجاز

### 3- تحليل عام للنتائج

- من خلال نتائج هذه الدراسة , و بالنظر الى جداول الارتباط في الجداول السابقة , يمكن الوصول الى الاستنتاجات التالية :

الفرضية الجزئية الأولى :

التي مفادها أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و تحمل المسؤولية " و قد أوضحت النتائج أن معامل الارتباط بلغ 0,42 حسب معامل بيرسون و هي قيمة دالة احصائيا .

- كما أن استجابات الأفراد في محور تحمل المسؤولية تؤكد على أهميتها في زيادة الالتزام بها لتحقيق الأمن الصناعي وذلك من خلال مواضيع التدريب المتاحة بالمؤسسة لمجابهة حوادث العمل . في حين نجد نسبة موافقة بلغت ( 76,7 % ) حيث ترى غالبية العينة أنها تفضل القيام بالأعمال التي يكلفون بها على أكمل وجه وشعورهم بالإرتياح في ادائها وهذا ما يدل على أهميتها في تحقيق أهداف المنظمة .

- كما أشارت أفراد العينة من خلال استجاباتها على ضرورة التركيز في التعامل مع الوقت بجدية تامة من خلال التخطيط للمستقبل و ذلك بنسبة ( 46,7 % ) وهذا ما يدل على دافعيتهم للانجاز و يعكس درجة الوعي بالاعمال المكلفة إليهم وكذا دور اساليب التوعية الوقائية المطبقة في المؤسسة.

- كما اوضحت نسبة المتوسط الحسابي ( 21,82 % ) و هي قيمة معبرة على درجة في استجابات الأفراد و ان هذه القيمة تؤكد دافعيتهم للانجاز من خلال تحملهم للمسؤولية و اتفاقهم في التفكير لوجود حلول للمشاكل التي تعترضهم اثناء تأدية أعمالهم و التقاني في حلها مهما أخذت من وقت و هذا من شأنه ان يجعل افراد العينة على وعي و ثقة بما يقومون به من أعمال وخلق جو من التعاون بينهم وهذا ما يؤكد دافعيتهم بغية الوصول الى ما يسعون اليه من اهداف وهذا ما يتضح من خلال اطلاعهم على محتوى القانون الداخلي الخاص بالامن الصناعي في مؤسستهم .

- و هذا ما تؤكدته دراسة دوباخ قويدر ( 2009 ) في اعتمادها على التدريب الخاص بالامن الصناعي و اساليب التوعية الوقائية في ابراز مساهمة الامن الصناعي في التقليل من حوادث العمل .و كما أشارت أيضا دراسة دقيش خندودة ( 2006 ) الى ضرورة

الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل و التي بينت وجود فروق في تزايد الوعي الوقائي و قلة حوادث العمل . وقد اكدت ذلك دراسة علوطني عاشور فعالية ادوات الاتصال في تحقيق الامن الصناعي و هدفت الى الكشف عن المعوقات التي تواجهها و هذا ما يبرز دور اساليب التوعية الوقائية لدى العمال في تحقيق الامن الصناعي .

وقد أكدت نتائج هذه الفرضية دراسة رضوان ابراهيم بوناب ( 2013 ) التي اشارت الى العلاقة بين الضغط النفسي و التي اكدت على وجود علاقة عكسية بينهما .

- كما جاءت دراسة لير التي اكدت على ان حب العمال لأعمالهم يتأثر باتجاهاتهم من موقف المشرفين منهم ,و التي اكدت على ان تعاون جماعة العمل يزيد في ارتفاع دافعيتهم للانجاز .

### الفرضية الجزئية الثانية :

والتي تتضمن " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح " و قد أوضحت النتائج أن معامل حسب معامل بيرسون الذي بلغ 0,11 وهي قيمة غير دالة احصائيا .

- مما يؤدي الى رفض الفرضية التي تقول ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و الدافعية للانجاز من خلال "وضع اهداف يسعون لتحقيقها باستمرار و بذل اقصى الطاقات لتحقيقها من خلال التخطيط للمستقبل و العزم على النجاح و التحدي للوصول الى التميز في تحقيقها و غيرها .... "و هذا ما يؤكد اعتقادهم بان التدريب في مجال الامن الصناعي يساعد في التقليل من حوادث العمل .

و بالرغم من هذا فان نتائج المقابلة التي اجرتها الباحثة مع العمال التي تشير الى اهمية الى اهمية الامن في خلق الدافعية للانجاز في هذه المؤسسة الذي من شأنه ان يزيد في رفع مستوى طموحهم و هذا ما تؤكد استجابات الافراد على هذه المحور حيث نجد نسبة 48,3% مما تقر على وضع اهداف لانفسهم يسعون لتحقيقها باستمرار وذلك ببذل اقصى مجهوداتهم في سبيل تحقيق طموحاتهم حيث بلغت النسبة 51,7% و ميلهم الى

التخطيط للمستقبل و التأكيد على العزم و النجاح رغم كل التحديات بغية التميز في الاداء وذلك بنسبة 48,3%. وهذا ما يتضح لديهم في مرونة محتويات اساليب التوعية و توضيح اماكن الخطر ليتم تفاديها وهذا ما يشير اليه المتوسط الحسابي الذي بلغ 65,76 مما يدل على ارتفاع مستوى الطموح لدى عمال مؤسسة البحث .

وهذا ما يتضح في دراسة الغامدي ( 1999 ) حول اثر تدريب العاملين على تنفيذ تعليمات السلامة المهنية والتي وقفت على حصر برامج تدريب العاملين و التعرف على اهم اسباب وقوع الحوادث بالمنشأة .

- و هذا أيضا ما اشارت اليه دراسة بدر العمر في علاقة الدافعية للعمل ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية إلى أهمية العمل نتيجة أدوارهم الاجتماعية. و تبين أيضا أن العاملين بالدرجات الأعلى أكثر دافعية من العاملين بالدرجات الأدنى.

### الفرضية الجزئية الثالثة :

التي تتضمن العلاقة الارتباطية بين الأمن الصناعي و المثابرة , فقد بلغ معامل الارتباط 0,42 حسب معامل الارتباط بيرسون و هي قيمة دالة احصائيا .

- وقد عبرت نسبة كبيرة من استجابات الافراد على اهمية المثابرة من خلال تاكيد تضايقيهم اذا فعلوا شيئا ما بطريقة رديئة وذلك بنسبة 58,3% وكما اثبتت بنسبة 56,7% استعدادهم لتحقيق معدلات العمل المطلوبة منهم و هذا ما يتضح من خلال دور التدريب و متابعة اساليب التوعية الوقائية المنتظمة و تكييف الآلات و ادوات العمل لتناسب و قدرات العمال. كما اوضحت ايضا استجاباتهم 53,3% على تركيز انتباههم على العمل فقط اثناء تاديته بالمؤسسة مما يدل على حرصهم في انجاز الاعمال الموكلة اليهم. كما بينت استجاباتهم بنسبة 48,3% بميلهم للمهام التي تتسم بجو من التنافس وهذا ما يؤكد دافعيتهم للانجاز في اعتبار المثابرة شئ هام في قدرتهم على القيام بنفس المهام لساعات طويلة لا يشعرون بالملل وذلك بنسبة 51,7% و هذا ما تشير اليه تنوع الاساليب في توعية العاملين و توفير ظروف المناخ الملائم للعمل. وقد عبروا على عدم

شعورهم بمرور الوقت عند الانهماك في العمل و عدم السماح لاي عمل ان يتم على حساب عمل آخر و ذلك بنسبة 46,7% و هذا ما يثبت دافعيتهم في تحقيق اهدافهم و اهداف المنظمة .

- أما فيما يخص المتوسط الحسابي فإن قيمته 23,16 و هي قيمة تقترب كثيرا من الى القيم المرتفعة و هذا ما يؤكد اهمية الامن الصناعي في دفع العمال الى زيادة الانتاج .  
و هذا ما اشارت اليه دراسة العنزي ( 2001 ) في اثر امن المستشفيات على تحقيق السلامة المهنية التي هدفت الى رفع مستوى التدريب و مدى اهتمام المستشفيات بتوفير تجهيزات السلامة المهنية .

- و كذلك دراسة لخلود ديب لعويدي ( 2008 ) لواقع الامن الصناعي و مدى تأثيره على اداء العاملين و توصلت الى ان المتطلبات الصحية كانت اكثر طلبا من العاملين متوفرة في المنشأة التي تقوم باتخاذ الاجراءات الوقائية اللازمة لذلك .

### الفرضية العامة :

- من خلال الفرضيات الجزئية السابقة تأكدت الفرضية العامة التي مفادها أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الأمن الصناعي و علاقته بدافعية الانجاز من خلال معامل الارتباط الذي بلغ 0,45 وهذا ما يتضح ذلك من خلال تحمل العمال للمسؤولية و مثابرتهم في العمل و طموحهم في تحقيق اهداف المنظمة.

التوصيات و الاقتراحات :

- ونظرا لتعاضد دور الامن الصناعي وزيادة المشكلات الصناعية في المنظمات فقد يترتب على ذلك زيادة الحاجة للبحث في الطرق الفعالة للامن الصناعي في المنظمات تبعا لما يتيح الاهتمام بمميزات و قدرات عمالها مما يساهم بفعالية في تحقيق دافعيتهم للانجاز و يستدعي على القائمين بمجال الأمن الصناعي و السلوك التنظيمي :

- 1 . ضرورة رفع كفاءة ذوي المؤهل العلمي المنخفض من الموظفين من خلال تزويدهم بالمعارف و المعلومات اللازمة حول الامن الصناعي داخل العمل والاساليب التي يستخدمها المشرفين في رفع دافعية الانجاز لعمالها .
- 2 . الاهتمام بذوي الخبرات الحديثة من الموظفين، وتزويدهم بالخبرات اللازمة حول الأمن الصناعي من خلال الدورات التدريبية المناسبة.
- 3 . خلق اجواء التفاهم بين جميع الفئات المهنية ، مما يزيد في رفع مستوى طموحهم وزيادة الثقة لاثبات ذاتهم من خلال ابراز دور الاهتمام بتطلعاتهم و اهدافهم.
- 4 . ضرورة خلق جو من الثقة المتبادلة بين العمال والادارة لتفعيل و تحقيق الامن الصناعي و ذلك لزيادة انتج و كفاءة المؤسسة .

# خاتمة



## خاتمة

في الختام ومن خلال ما تم التطرق إليه و دراسته في معرفة العلاقة بين الأمن الصناعي و مدى مساهمته في تحقيق الدافعية للإنجاز لدى العمال ، ذلك أنه و في ظل تحقيق الأهداف التتموية الإقتصادية كان لابد من حماية القوى البشرية العاملة داخل المؤسسات الصناعية ، إذ تعتبر هي المصدر الحقيقي لزيادة فعالية الانتاج و تحقيق التقدم و التطور ، فهو قبل كل شيء واجب إنساني و مسؤولية حتمية تلتزم بها الإدارات اتجاه عمالها و نطاق الأمن و السلامة لا حصر له فهو يشمل جميع مجالات الحياة العامة أينما وجد الإنسان ليزيد ذلك في دافعيتهم للإنجاز التي تعتبر اهم محرك للعمال في تحقيق اهدافهم و اهداف المنظمة التي يعملون بها وفي التوجه بها الى التقدم و التنافس في ظل تحقيق التكيف السريع والاستجابة الأولية اللازمة لحياة التنظيم جماعة وأفرادا مما يجعلها تحتل الريادة بين كل المؤسسات . ويلعب الامن الصناعي دورا فعالا في حياة الفرد والمنظمة والمجتمع على حد سواء ويشكل التطور الملحوظ في مجال الصناعة على ضوء المستجدات المعاصرة من وسائل وأساليب هادفة ذات اثر بناء في تحقيق أهداف المنظمات الإنسانية بكفاءة وفعالية كبيرة، إذ أنه يعد ظاهرة إنسانية و اجتماعية مسببة وهادفة لتحقيق غرض معين وترتبط بكل حيثياتها بالسلوك الإنساني والدوافع المحركة له والحوافز الكامنة في إشباع الحاجات الإنسانية بصورة أساسية و التطلع الى اقصى الغايات .



قائمة  
المصادر  
و المراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

### المصادر:

#### • القرآن الكريم.

### المراجع:

### أولاً-الكتب:

- 1) إحسان دهش جلاب :إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ،ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ،2011.
- 2) أحمد أحمد حرز الله: التربية النفسية المهنية،علم النفس المهني،ط1 ،دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان الأردن، 2010.
- 3) أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة ،(دط)،دار الجامعية ،عمان ،الأردن ،1986.
- 4) أحمد عبد الخالق : محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي ،(دط) ،دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ،مصر ،1986.
- 5) أحمد عبد الخالق :الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين من بحوث المؤتمر السابع ،مصر ،1991.
- 6) أحمد عبد اللطيف وحيد : علم النفس الإجتماعي ،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ،2001 .
- 7) أحمد عزة راجح :حوادث العمل في ضوء علم النفس الصناعي ،(دط)،دار المعارف، 1971 .
- 8) -أحمد عزة راجح :علم النفس الصناعي "بحوث عربية وعالمية"،(دط)، دارالنهضة العربية ،بيروت ،1985.
- 9) أحمد علي عبد الرحمن عياصرة :القيادة و الدافعية في الإدارة التربوية ،ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن،2006.
- 10) أحمد ماهر : السلوك التنظيمي "مدخل بناء المهارات"،ط8،الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية ،مصر،2003.

- 11) احمد مخلف الديلمي ، كريم ناصر علي ، علم النفس الإداري و تطبيقاته في العمل ، الطبعة 1 دار وائل للنشر ، عمان ، 2009
- 12) اخلاص محمد عبد اللطيف :علم النفس الرياضي "مبادئ و تطبيقات" ، (دط)،العالمية للنشر و التوزيع ، 2004.
- 13) أديب محمد الخالدي :المرجع في الصحة النفسية ،ط3،دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ،2009.
- 14) أسامة عزمي سلام ،شقيري نوري موسى :إدارة الخطر والتأمين ،ط1،دار حامد للنشر ،الأردن ،2010.
- 15) أمل البكري وآخرون:الصحة والسلامة العامة،الطبعة الخامسة،دار الفكر ،الأردن ، 2009.
- 16) أنس عبد الباسط : إدارة الموارد البشرية،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 17) بن عزوز بن صابر:نشأة علاقة العمل الفردية،ط1 ،دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع،عمان ،الأردن،2011
- 18) بوفلجة غيات : مقدمة في علم النفس التنظيمي ، ( دط)،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2006
- 19) تيسير مفلح كوافحة : علم النفس التربوي و تطبيقاته،ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ،2004 .
- 20) نائر أحمد غياري :الدافعية " النظرية والتطبيق "،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ،2008 .
- 21) جاد الرب محمد: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية ، د ط ، مصر ،2008
- 22) جمال الدين لعويسات : السلوك التنظيمي والتطور الإداري ،(دط) ،دار هومة، بوزريعة ، الجزائر ،2003.
- 23) حسان زيدان:السلامة والصحة المهنية، ط1 .،دار الفكر للنشر والتوزيع،عمان الأردن،1994

- (24) حسن الفكهاني :موسوعة الأمن الصناعي ،ط1،الجزء 2،الدار العربية للموسوعات ،القاهرة ،1971.
- (25) حمدي ياسين و آخرون :علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق ،ط1،دار الكتاب الحديث ، القاهرة ،1999.
- (26) حمو بوظريفة :الضوضاء خطر على صحتك ،مخبر الوقاية والأرغونوميا،ط1 ،الجزائر ،2002.
- (27) داوود معمر : منظمات الأعمال "الحوافز والمكافآت" -بحث علمي في الجوانب الإجتماعية و النفسية والقانونية -،ط1،دار الكتاب الحديث ، القاهرة ،مصر ،2006.
- (28) رستم كمال لطفي: أخصائي الاجتماعي في المصنع سلسلة علاقات العمل ،مكتبة القاهرة1999
- (29) رشاد عبد العزيز عبد الباسط :دراسات نفسية،ج4 ،(دط)، المكتبة الأنجلو مصرية ،دار الشروق للنشر ،1999.
- (30) رشاد عبد العزيز موسى :علم النفس الدافعي ،(دط)،دار النهضة العربية ،القاهرة ،مصر ،1994.
- (31) رمضان السيد : حوادث الصناعة و الأمن الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث ،د ط ، الإسكندرية1984
- (32) رمضان ياسين : علم النفس الرياضي ،ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ،2008.
- (33) -روتالدي ريجيو ترجمة فارس حلمي :المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1 ، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن،1999
- (34) زكريا طاحون :السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ،(دط)،شركة ناس عابدين ،2006.
- (35) سعاد نايف البرنوطي : إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد ، ط2، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن،2004.

- (36) سهيلة محمد عباس : ادارة الموارد البشرية" مدخل استراتيجي" ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ،2003
- (37) سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر ،عمان1999
- (38) الشنواني صلاح: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ،مؤسسة شباب الجامعة لإسكندرية ،1994
- (39) صلاح بيومي :حوافز الإنتاج في الصناعة ،(دط) ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1982.
- (40) طارق كمال : علم النفس المهني ، (دط) ،شباب الجامعة ،الإسكندرية ،2007.
- (41) طاهر محمود الكلالدة : تنمية و إدارة الموارد البشرية ،ط1،دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن،2008.
- (42) عادل حسن :التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج ،(دط)،دارالنهضة ،بيروت ،1988.
- (43) عامر عوضي : السلوك الإداري ، ط 1 ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الاردن ،2008
- (44) عامر خضير الكبيسي :إدارة الموارد البشرية في خدمة المدينة ،(دط)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة ،مصر،2005.
- (45) العايب رايح ، مدخل إلى علم النفس العمل و التنظيم ، مخبرالتطبيقات النفسية والتربوية ، جامعة منتوري قسنطينة2006
- (46) عبد الباسط عباس : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع،(دب)،2011.
- (47) عبد الحليم محمود السيد ،معتز عبد الله وآخرون : علم النفس العام ،(دط) ، مكتبة غريب، (دب) ،1990.
- (48) عبد الرحمن الوافي :مدخل إلى علم النفس ،(دط) ،دار هومة للنشر والتوزيع،الجزائر ،(دس).

- (49) عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ،(دط) ، دار الجامعة الجديدة للنشر ،2002 .
- (50) عبد اللطيف محمد خليفة :الدافعية للإنجاز ،(دط) ،دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ،مصر،2000.
- (51) عبد اللطيف محمد خليفة :الدافعية للإنجاز ،ط2،الهيئة المصرية العامة الكتاب ،القاهرة ،مصر ،1985.
- (52) عبد المجيد الشاعر:الصحة والسلامة العامة،ط1 ،دار اليازوري، الأردن ،2005
- (53) عبد المجيد محمد شانلي : علم النفس العام ،ط2، المكتبة الجامعية ،الإسكندرية ،مصر ،2001 .
- (54) عز الدين فراخ و آخرون ، الصحة المهنية و الأمن الصناعي و الإسعافات الأولية ، دار الفكر العربي ، الأهرام ، القاهرة ،1979
- (55) العقابلية محمد ديب : الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ،ط1 ،الأردن2002
- (56) عكاشة محمود فتحي، علم النفس الصناعي ، مطبعة الجمهورية الإسكندرية ،1999
- (57) علاء الدين كفاقي وآخرون : مقدمة في علم النفس ،(دط) ،دار المعرفة الجامعية، (دب) ،2009.
- (58) علي السلمي :إدارة السلوك الإنساني ،(دط) ،دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ،مصر،1997.
- (59) علي السلمي :إدارة السلوك التنظيمي ،ط3،دار غريب النشر والتوزيع ، القاهرة ،مصر،1988.
- (60) علي محمد مسعد :كيفية كتابة الأبحاث والإعداد للمحاضرات ،ط2،المكتب العربي الحديث ،الإسكندرية ،مصر ،2000.
- (61) عمر عبد الرحيم نصر الله :تدني مستوى التحصيل والإنجاز المدرسي "أسبابه وعلاجه" ،ط2، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن،(دس) .

- (62) عمر وصفي عقيلي :إدارة القوى العاملة ،(دط)،دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،1996.
- (63) عويد سلطان المشعان :علم النفس الصناعي ،(دط)،مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ،الكويت ،الإمارات العربية المتحدة ،1994.
- (64) فرج عبد القادر طه :موسوعة علم النفس والتحليل النفسي،ط2، دار غريب النشر ، القاهرة ،مصر،2003.
- (65) -فرج عد القادر طه: علم النفس الصناعي و التنظيمي، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية ،بيروت2003
- (66) فوزي عبد الخالق ،علي إحسان شوكت :طرق البحث العلمي "المفاهيم والمنهجيات"،(دط)،المكتب العربي الحديث ،عمان ،الأردن،2007.
- (67) قباري محمد إسماعيل :علم النفس الصناعي و مشكلة الإدارة و التنمية الاقتصادية ،منشأة معارف الإسكندرية ،مصر،1999
- (68) كمال محمد عويضة : علم النفس الصناعي الطبعة الأولى دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ،1956
- (69) مجدي أحمد محمد عبد الله : السلوك الإجتماعي ودينامياته،"محاولة تفسيرية " ،(دط) ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ،مصر،2003.
- (70) محمد جاسم محمد: علم النفس التربوي و تطبيقاته ،ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن،2004.
- (71) محمد حسن محمد حمادات : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ، ط 1،دار حامد للنشر والتوزيع ،2008.
- (72) محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي والمهني ،ط1 دار المسيرة ،عمان، الأردن ،2010.
- (73) محمد شحاتة ربيع :أصول علم النفس الصناعي ،ط3 ،دار غريب للطباعة والنشر ،2007.
- (74) محمد عبد الرضا الشمري :السلامة والمن الصناعي ،ط1،دار صفاء للنشر والتوزيع ،الأردن ،2008.

- (75) محمد عبد السميع علي ، الأمن الصناعي ، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة الفكر العربي ، الأهرام ، القاهرة ، 1973
- (76) محمد محمود بني يونس :سيكولوجية الدافعية والإنفعالات ، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ، 2009 .
- (77) محمد مصطفى زيدان ،نبيل السمالوطي : علم النفس التربوي ، ط2 ، دار الشروق ،جدة المملكة العربية السعودية ، 1985.
- (78) محمد نجيب توفيق ، عبد الله محمد بارعة ، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة ، القاهرة ، 1966
- (79) محمود السكرجي : إدارة المشاريع الصناعية الإدارة والصناعة ، الطبعة الأولى، دار الكتب بيروت، 1967
- (80) محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان، الاردن ، 2001.
- (81) محي الدين أحمد حسن :دراسات في الدافعية والدوافع ،(دط) ،دار المعارف ، القاهرة ،مصر ، 1988 .
- (82) محي الدين توك :أسس علم النفس التربوي ، ط2 ،دار الفكر العربي ،الأردن ، 2002.
- (83) مصطفى حسن الباهي ،أمينة ابراهيم شلب : نظريات و تطبيقات ، ط1، القاهرة ،مصر ، 1998.
- (84) مصطفى عشوي :مدخل إلى علم النفس المعاصر ،(دط) ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- (85) منير نوري فريد كورتل : إدارة الموارد البشرية ، ط1،مكتبة المجتمع العربي ، عمان، الأردن، 2011.
- (86) مؤيد سعيد السالم :إدارة الموارد البشرية "مدخل إستراتيجي تكاملي ، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2009.
- (87) مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة، الطبعة الثالثة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008

- (88) نادر فهمي الزيود :التعلم والتعليم الصحي ،ط4 ، دار الفكر للطباعة والنشر ،عمان ، الأردن ،1989 .
- (89) ناصر دادي عدون : إدارة الموارد البشرية"دراسة نظرية وتطبيقية " ،(دط) ،دار المحمدية العامة ،الجزائر ،2004.
- (90) نبيل محمد زايد ، الدافعية و التعلم ، ط1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ،مصر،2003.
- (91) نجم عبود نجم ، دراسة العمل والهندسة البشرية ،ط1، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان - المملكة الأردنية الهاشمية ، 2012.
- (92) نها عطا حمدي:الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة،ط1 ،دار اليازوري، الأردن، 2008
- (93) واضح رشيد: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،دار هومة ، الجزائر ،2002
- (94) وائل مختار اسماعيل :إدارة و تنظيم المكاتب و مراكز المعلومات ،(دط)، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ،2009.
- (95) يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع ،عمان، الاردن،ط1 2006.

#### المعاجم:

- (96) ابراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ،بدون ذكر الطبعة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر،1975

#### المجلات:

- (97) نبيل محمود الفحل : الدافعية للإنجاز لدى المراهق المتمدرس ،مجلة علم النفس العدد49 ،1999.

98) رمضان عمومن ،حمزة معمري:حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها ،مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ،الجزائر .

99) سهيلة محمد :حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد 26،العدد الرابع،2010.  
المذكرات والرسائل الجامعية :

100) أميمة صقر المغني :واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ،الجامعة الإسلامية قطاع غزة ،2006.

101) بختة هدارة :دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرياح ،ورقلة،2012.

102) سيد محمود الطواب :أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة،جامعة الإمارات العربية المتحدة،1988.

103) علوطي عاشور فعالية أدوات الاتصال التنظيمي وعلاقته الأمن الصناعي أطروحة دكتوراه دراسة ميدانية بمؤسسة عين صالح غاز بتمنراست قسم علم النفس جامعة قسنطينة2 2014


104) علي أحمد حسن علي :علاقة الحالة البدنية بدافعية الإنجاز الرياضي،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر،2009.

105) فريح نبيلة :تحليل سلوك الحادثة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، جامعة الجزائر،1993.

106) قرين علي، الأمن الصناعي، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدالة و تحويل المعادن غير الحديدية ، رسالة ماجستير، جامعة متتوري قسنطينة ،1993.

مراجع باللغة الأجنبية:

- 107) A.R Françoise Manuel d'organisation édition de l'organisation du travail France
- 108) Ecrivatte ville :mesurs des ressouries humains et gestionde l'entrepris economica ,paris 1985
- 109) Institue National d.hy giene et de sécurité articles N :9 statu général de travailleur et prévention du risque professionnel algerie 1985.
- 110) Jackie boisseller a G erard pratique de sucurite dans l.entreprise l'édition d'organisation France 1977
- 111) Steve M .jex : Organizonal Psychology ،a scientist Practitioner approch ،johh @sons ;new York 2002.



# الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

صحيفة تحكيم الإستبيان

الى الأساتذة الكرام :

أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي كنت قد أعدته من أجل معالجة موضوع بحثي والذي توجته بعنوان: " علاقة الأمن الصناعي بالدافعية للإنجاز " وقد جمعت البنود المكونة له بعد الاطلاع على التراث النظري للدراسة ومجموعة من المقاييس المعدة مسبقا في الدراسات التي تناولت المتغيرين ثم قمت بالتعديلات التي رأيتها ضرورية لتكييفه مع طبيعة موضوعي وعينة بحثي والان أطلب منكم افادتي بخبرتكم ومعرفتكم في التخصص بتحكيم عباراته واستبعاد التي رأيتم أنها غير مناسبة و تعديل التي تتطلب ذلك وأحيطكم علما أنني قد انطلقت من الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الأمن الصناعي والدافعية للإنجاز.

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الأمن الصناعي وتحمل المسؤولية.

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و مستوى الطموح.

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الأمن الصناعي و المثابرة.

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الشكر والعرفان

الطالبة : زايري عائشة

المشرف : د. علوطي عاشور

## الأمن الصناعي

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا
01	خضعت لتدريب خاص بالأمن الصناعي			
02	حققت لكم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الاستمرار			
03	أساليب التوعية الوقائية ساعدتني في التعرف على مخاطر حوادث العمل			
04	متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة تجنب حوادث العمل			
05	أساليب التوعية الوقائية في المؤسسة توضح مخاطر العمل بصورة كلية			
06	مرونة محتويات أساليب التوعية الوقائية تجعلني أكثر التزاما بها			
07	لدي الآن معلومات كافية عن طريقة تعاملي مع الآلات التي تعمل بها			
08	لدي اطلاع على محتوى القانون الداخلي الخاص بالأمن الصناعي في المؤسسة			
09	توفر المؤسسة تنوعا كافيا في أساليب التوعية الوقائية			
10	تتمتع الجهات المعنية بتوعية العاملين في المؤسسة بكفاءة في التخصص			
11	أدت مشاركتكم في التدريب الى تعلم أساليب تدخلية فعالة			
12	توفر المؤسسة أساليب متطورة في توعية العاملين			
13	تتخذ المؤسسة إجراءات فعالة لمراقبة مدى تطبيق العاملين للإرشادات الخاصة بمجال الأمن الصناعي			
14	التدريب في مجال الأمن الصناعي يساعدني في التقليل من حوادث العمل			
15	مواضيع التدريب في مجال الأمن الصناعي كانت واضحة			
16	أتاحت لي مواضيع التدريب فرصة التعرف عن أسباب حوادث العمل			
17	المعلومات المتحصل عليها حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب كانت مفيدة			

			18	تغير أدائي بعد المشاركة في التدريب الخاص بالأمن الصناعي نحو الأحسن
			19	أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب في مجال الأمن الصناعي قليلة
			20	أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من حوادث العمل سهلة بعد التدريب
			21	تلتزم المؤسسة بتوفير التجهيزات الضرورية لتحقيق الأمن الصناعي
			22	يتم إصلاح المعدات بغرض جعلها مؤمنة في مكان العمل
			23	هناك تكييف للالات وأدوات العمل لنتناسب مع قدرات العمال
			24	يتم توضيح مواقع الخطر في مكان العمل ليتم تفاديها
			25	اللافتات التنظيمية في المؤسسة تساعد على الالتزام بقواعد الأمن الصناعي
			26	أماكن العمل في المؤسسة تتوفر على إضاءة جيدة
			27	أماكن العمل في المؤسسة تتوفر على تهوية صحية
			28	أماكن العمل في المؤسسة تتوفر على درجة حرارة ملائمة
			29	تسعى الإدارة إلى محاولة التقليل من حدة الضوضاء داخل مكان العمل

## الدافعية للإنجاز

### المحور الأول: تحمل المسؤولية

الرقم	العـبـارة	تقيس	لا تقيس	تعديل
01	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه			
02	أتحمل مسؤوليتي الكاملة اتجاه ما أقوم به من أعمال			
03	أشعر بالارتياح عندما أنجز المهام المطلوبة مني على أكمل وجه			
04	أشعر أنني قادر على تحمل المسؤولية في منصب عملي			
05	أنجز عمل لأن أعتبره تطبيقاً لتعليمات الإدارة			
06	أفكر في حلول لمختلف المشكلات التي تواجهني خلال فترة عملي			
07	أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت			
08	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد			
09	أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني			
10	أتعامل مع الوقت بجدية تامة			

### المحور الثاني: مستوى الطموح

الرقم	العـبـارة	تقيس	لا تقيس	تعديل
01	أضع لنفسي أهدافاً أعمل على تحقيقها باستمرار			
02	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق طموحاتي في العمل			
03	أطمح لشغل مناصب أعلى من مناصبي الحالي			
04	أبذل ما بوسعي ليكون عملي متميزاً عن الآخرين			
05	أعتقد أن الانجاز الجيد في العمل قيمة يجب تحقيقها			
06	أملك العزم على النجاح في أي تحدي يواجهني			
07	من الضروري التخطيط لما سنقوم به من أعمال في			

			المستقبل	
			أخطط مسبقا بهدف الوصول الى نوع من الامتياز	08
			أعمل على تحقيق معدل الاداء المطلوب مني	09
<b>المحور الثالث: المثابرة</b>				
الرقم	العبارة	تقيس	لا تقيس	تعديل
01	عند دخولي للمؤسسة أركز انتباهي على العمل فقط			
02	رغم كل الصعوبات التي تواجهني أنا مستعد لمواصلة هذا العمل			
03	أتضايق اذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة			
04	تعجبني المهام التي تتسم بجو من التنافس			
05	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال			
06	أستطيع القيام بنفس المهام لساعات طويلة دون أن أشعر بالملل			
07	لا أشعر بمرور الوقت عندما أكون منهمكا في العمل			
08	لا أسمح لأي عمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر			
09	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات			
10	لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث			

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة استبيان

السيد(ة) المحترم(ة):

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....

يقوم الباحث بإعداد دراسة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم

النفس العمل والتنظيم بجامعة المسيلة بعنوان: " الأمن الصناعي و علاقته بتحقيق دافعية

الانجاز " وذلك بهدف تبين أهمية الأمن الصناعي في تحقيق دافعية الانجاز في المؤسسات

الصناعية لدى العمال لذا أضع بين أيديكم استمارة إستبانة راجيا تقديم المساعدة من خلال

الإجابة على فقراتها بدقة و موضوعية، فالرجاء منكم التكرم بوضع إشارة (x) في الخانة

المخصصة لها ، و ذلك أمام الإجابة التي ترونها مناسبة.

علما أن كلما يرد في إجاباتكم سيكون موضع احترام، وسوف يعامل بسرية تامة و لا يستخدم إلا

لأغراض البحث العلمي فقط.

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الشكر و العرفان

المشرف:

د. علوطي عاشور

الطالبة:

زايري عائشة

## البيانات الشخصية

### الجنس:

أنثى

ذكر

### السن:

من 30 - 40 سنة

أقل من 30 سنة

أكثر من 50 سنة

من 40 - 50 سنة

### الحالة المدنية:

متزوج

أعزب

أرمل

مطلق

### المستوى التعليمي:

متوسط

ابتدائي

جامعي

ثانوي

### الأقدمية في العمل:

من 05 - 09 سنوات

أقل من 5 سنوات

من 16-20 سنة

من 10 - 15 سنة

أكثر من 20 سنة

### المهام المسندة : طبيعة العمل : (السلم الوظيفي الحالي)

عون تنفيذ

عون تحكم

إطار

## الأمن الصناعي

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا
01	أساليب التوعية الوقائية ساعدتني في التعرف على مخاطر حوادث العمل			
02	متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة تجنب حوادث العمل			
03	أساليب التوعية الوقائية في المؤسسة توضح مخاطر العمل بصورة كلية			
04	مرونة محتويات أساليب التوعية الوقائية تجعلني أكثر التزاما بها			
05	لدي الان معلومات كافية عن طريقة تعاملي مع الآلات التي تعمل بها			
06	لدي اطلاع على محتوى القانون الداخلي الخاص بالأمن الصناعي في المؤسسة			
07	توفر المؤسسة تنوعا كافيا في أساليب التوعية الوقائية			
08	تتمتع الجهات المعنية بتوعية العاملين في المؤسسة بكفاءة في التخصص			
09	توفر المؤسسة أساليب متطورة في توعية العاملين			
10	تتخذ المؤسسة إجراءات فعالة لمراقبة مدى تطبيق العاملين للإرشادات الخاصة بمجال الأمن الصناعي			
11	التدريب في مجال الأمن الصناعي يساعدني في التقليل من حوادث العمل			
12	مواضيع التدريب في مجال الأمن الصناعي كانت واضحة			
13	أتاحت لي مواضيع التدريب فرصة التعرف عن أسباب حوادث العمل			
14	المعلومات المتحصل عليها حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب كانت مفيدة			
15	تغير أدائي بعد المشاركة في التدريب الخاص بالأمن الصناعي نحو الأحسن			
16	أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب في مجال الأمن الصناعي قليلة			

			أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من حوادث العمل سهلة بعد التدريب	17
			تلتزم المؤسسة بتوفير التجهيزات الضرورية لتحقيق الأمن الصناعي	18
			يتم إصلاح المعدات بغرض جعلها مؤمنة في مكان العمل	19
			يتم توضيح مواقع الخطر في مكان العمل ليتم تفاديها	20
			اللافتات التنظيمية في المؤسسة تساعد على الالتزام بقواعد الأمن الصناعي	21
			أماكن العمل في المؤسسة تتوفر على إضاءة جيدة	22
			أماكن العمل في المؤسسة تتوفر على تهوية صحية	23
			أماكن العمل في المؤسسة تتوفر على درجة حرارة ملائمة	24
			تسعى الإدارة إلى محاولة التقليل من حدة الضوضاء داخل مكان العمل	25

### الدافعية للإنجاز

الرقم	العـبارة	تقيس	لا تقيس	تعـدل
26	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه			
27	أتحمل مسؤوليتي الكاملة اتجاه ما أقوم به من أعمال			
28	أشعر بالارتياح عندما أنجز المهام المطلوبة مني على أكمل وجه			
29	أشعر أنني قادر على تحمل المسؤولية في منصب عملي			
30	أفكر في حلول لمختلف المشكلات التي تواجهني خلال			

			فترة عملي	
			أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت	31
			التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد	32
			أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني	33
			أتعامل مع الوقت بجدية تامة	34
			أضع لنفسي أهدافا أعمل على تحقيقها باستمرار	35
			أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق طموحاتي في العمل	36
			أطمح لشغل مناصب أعلى من مناصبي الحالي	37
			أبذل ما بوسعي ليكون عملي متميزا عن الآخرين	38
			أعتقد أن الانجاز الجيد في العمل قيمة يجب تحقيقها	39
			أملك العزم على النجاح في أي تحدي يواجهني	40
			من الضروري التخطيط لما سنقوم به من أعمال في المستقبل	41
			أخطط مسبقا بهدف الوصول الى نوع من الامتياز	42
			أعمل على تحقيق معدل الاداء المطلوب مني	43
			عند دخولي للمؤسسة أركز انتباهي على العمل فقط	44
			رغم كل الصعوبات التي تواجهني أنا مستعد لمواصلة هذا العمل	45
			أتضايق اذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة	46
			تعجبني المهام التي تتسم بجو من التنافس	47
			المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال	48
			أستطيع القيام بنفس المهام لساعات طويلة دون أن أشعر بالملل	49
			لا أشعر بمرور الوقت عندما أكون منغمكا في العمل	50
			لا أسمح لأي عمل من الأعمال أن يتم على حساب	51

			وقت عمل آخر	
			أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتقادي الوقوع في المشكلات	52
			لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث	53

## جداول spss

### الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	51	85.0	85.0	85.0
أنثى	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

### السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 30 سنة	9	15.0	15.0	15.0
من 31-40 سنة	23	38.3	38.3	53.3
من 41-50 سنة	18	30.0	30.0	83.3
أكثر من 50	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

### الحالة المدنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أعزب	24	40.0	40.0	40.0
متزوج	28	46.7	46.7	86.7
مطلق	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ابتدائي	8	13.3	13.3	13.3
متوسط	3	5.0	5.0	18.3
Valid ثانوي	16	26.7	26.7	45.0
جامعي	33	55.0	55.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الخبرة المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 05 سنوات	5	8.3	8.3	8.3
من 05-9 سنوات	12	20.0	20.0	28.3
Valid من 10-14 سنة	15	25.0	25.0	53.3
من 15-20 سنوات	16	26.7	26.7	80.0
أكثر من 20 سنة	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المهام المسندة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اطار	17	28.3	28.3	28.3
Valid عون تحكم	17	28.3	28.3	56.7
عون تنفيذ	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الأمن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
40.00	1	1.7	1.7	1.7
42.00	1	1.7	1.7	3.3
43.00	1	1.7	1.7	5.0
46.00	1	1.7	1.7	6.7
48.00	1	1.7	1.7	8.3
49.00	1	1.7	1.7	10.0
50.00	3	5.0	5.0	15.0
51.00	2	3.3	3.3	18.3
52.00	5	8.3	8.3	26.7
53.00	2	3.3	3.3	30.0
54.00	1	1.7	1.7	31.7
55.00	4	6.7	6.7	38.3
Valid 56.00	2	3.3	3.3	41.7
57.00	2	3.3	3.3	45.0
58.00	4	6.7	6.7	51.7
59.00	4	6.7	6.7	58.3
60.00	2	3.3	3.3	61.7
61.00	6	10.0	10.0	71.7
62.00	4	6.7	6.7	78.3
63.00	2	3.3	3.3	81.7
64.00	3	5.0	5.0	86.7
65.00	5	8.3	8.3	95.0
66.00	2	3.3	3.3	98.3
67.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المسؤولية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14.00	1	1.7	1.7	1.7
15.00	2	3.3	3.3	5.0
16.00	1	1.7	1.7	6.7
17.00	2	3.3	3.3	10.0
18.00	1	1.7	1.7	11.7
19.00	3	5.0	5.0	16.7
20.00	6	10.0	10.0	26.7
21.00	7	11.7	11.7	38.3
22.00	10	16.7	16.7	55.0
23.00	9	15.0	15.0	70.0
24.00	7	11.7	11.7	81.7
25.00	9	15.0	15.0	96.7
26.00	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الطموح

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14.00	1	1.7	1.7	1.7
16.00	3	5.0	5.0	6.7
17.00	3	5.0	5.0	11.7
18.00	4	6.7	6.7	18.3
19.00	5	8.3	8.3	26.7
20.00	7	11.7	11.7	38.3
21.00	12	20.0	20.0	58.3
22.00	8	13.3	13.3	71.7
23.00	9	15.0	15.0	86.7
24.00	7	11.7	11.7	98.3
25.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المشايبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16.00	1	1.7	1.7	1.7
17.00	1	1.7	1.7	3.3
18.00	1	1.7	1.7	5.0
19.00	7	11.7	11.7	16.7
20.00	3	5.0	5.0	21.7
Valid 21.00	5	8.3	8.3	30.0
22.00	4	6.7	6.7	36.7
23.00	6	10.0	10.0	46.7
24.00	9	15.0	15.0	61.7
25.00	8	13.3	13.3	75.0
26.00	7	11.7	11.7	86.7
27.00	7	11.7	11.7	98.3
28.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الدافعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
52.00	1	1.7	1.7	1.7
54.00	2	3.3	3.3	5.0
55.00	1	1.7	1.7	6.7
57.00	4	6.7	6.7	13.3
59.00	2	3.3	3.3	16.7
60.00	3	5.0	5.0	21.7
61.00	1	1.7	1.7	23.3
62.00	3	5.0	5.0	28.3
63.00	3	5.0	5.0	33.3
64.00	3	5.0	5.0	38.3
Valid 65.00	5	8.3	8.3	46.7
66.00	3	5.0	5.0	51.7
67.00	3	5.0	5.0	56.7
68.00	1	1.7	1.7	58.3
69.00	3	5.0	5.0	63.3
70.00	8	13.3	13.3	76.7
71.00	4	6.7	6.7	83.3
72.00	1	1.7	1.7	85.0
73.00	5	8.3	8.3	93.3
74.00	3	5.0	5.0	98.3
75.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**Correlations**

		الأمن	المسؤولية	الطموح	المتابعة	الدافعية
الأمن	Pearson Correlation	1	.420**	.119	.420**	.459**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.366	0.001	0.000
	N	60	60	60	60	60
المسؤولية	Pearson Correlation	.420**	1	.239	.226	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001		.066	.082	.000
	N	60	60	60	60	60
الطموح	Pearson Correlation	.119	.239	1	.363**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.366	.066		.004	.000
	N	60	60	60	60	60
المتابعة	Pearson Correlation	.420**	.226	.363**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.082	.004		.000
	N	60	60	60	60	60
الدافعية	Pearson Correlation	.459**	.689**	.710**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ