

اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي المتبعة بالمؤسسة الصناعية
الجزائرية للوقاية من إصابات العمل
و علاقاتها بدافعيتهم للإنجاز دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة

د/دوباخ قويدر

جامعة المسيلة

الملخص :

Abstract :

Security is considered the requirement value sought by decision-makers in modern industrial enterprises through various industrial security programs, and due to the importance of the human been is a necessity incumbents the research in all the ways that maintain the safety of all the behaviors that cause occupational injuries and ensure work in a safe and healthy environment which their positive effects reflected in the individual an total performance of the enterprise under intense competition and globalized market.

Key words: work incidents, motivation achèvement, industrial security programs.

تعتبر قيمة الأمن مطلب يسعى إليه صناع القرار بالمؤسسات الصناعية العصرية من خلال برامج الأمن الصناعي المختلفة، ذلك لأن أهمية العنصر البشري ضرورة تحتم البحث في كل السبل التي تحافظ على سلامته من كل التصرفات التي تسبب الإصابات المهنية و ضمان العمل في بيئة صحية و آمنة تتعكس آثارها بالإيجاب على مستوى الأداء الفردي و الكلي للمؤسسة في ظل منافسة قوية و سوق معولم.

الكلمات المفتاحية: برامج الأمن

الصناعي، إصابات العمل، الدافعية للإنجاز

يعتبر موضوع الأمن الصناعي من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين ، المختصين وكذا أصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية، و مرد ذلك الاهتمام إلى: التدفق التكنولوجي السريع ، المنافسة ،العولمة و كذا التوجه الكبير نحو القطاع الصناعي باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية.

و تتجسد إستراتيجية الأمن الصناعي في تلك الخدمات التي يقدمها من خلال لجانه التي عادة ما تتكون من(الإداري، الفني، المشرف، السيكلوجي، مهندس الأمن الصناعي، الطبيب المهني، الأخصائي الاجتماعي) وتكمن وظيفة هاته اللجان في العمل على توفير بيئة آمنة و صحية للعاملين ، وكذا التحكم في كل الظروف و التصرفات التي قد تؤدي إلى إصابات العمل.

و تعتبر مشكلة إصابات العمل من بين المشكلات التي تواجهها المؤسسات الصناعية الجزائرية على غرار مثيلاتها في الدول الأخرى، و التي تكلفها بين المرة و الأخرى خسائر جسيمة تتجسد في) تلف المعدات و الآلات، فقدان المواد الخام، هدر الأموال، فقدان العناصر البشرية الكفوة و المدربة، علاوة إلى اضطرابها بالوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العامل ، و في ذات الوقت يتعين عليها أن تقوم بإجراءات تعيين عمال جدد بدلا عن المصابين العاجزين ، وذلك من خلال تحملها نفقات التعيين و التدريب) بالإضافة إلى تلك المشاعر السلبية التي تخلفها لدى العمال (النفسية و الاجتماعية) مثل: الضغط النفس، الإرهاق المهني، الملل، علاقات إنسانية تعج بالصراع و الأزمات...الخ.

و حسب إحصائيات وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي المعلن عنها سنة 2012 فان نفقات إصابات العمل الناجمة عن حوادث عمل و أمراض مهنية بلغت أكثر من 19 مليار دينار جزائري خلال السنوات الأخيرة و أن حوادث العمل تقتل حوالي 08 آلاف عامل من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا يضاف إليها حوادث العمل الأخرى (الغير مميتة) و التي يترتب عنها منح عطل مرضية لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية مع التكفل بهم حين عودتهم لمزاولة أعمالهم .

إن تزايد نسبة إصابات العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي كان الدافع الأساسي للقيام بدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية و المتمثلة في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ، و ذلك كمحاولة لمعرفة اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي المتبعة وكذا معرفة علاقاتها بدافعيتهم للإنجاز و قد تم حصر الأمن الصناعي في هاته الدراسة على خدمتين هما: "التدريب في مجال الأمن الصناعي" و "محتويات أساليب التوعية الوقائية".

و سيتم من خلال هاته الدراسة محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

* تساؤلات الدراسة:

- ما هي اتجاهات العمال نحو البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل؟
- ماهي اتجاهات العمال نحو محتويات أساليب التوعية الوقائية المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل؟
- ما هو مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى العمال؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين اتجاهات العمال نحو البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل و مستوى دافعيتهم للإنجاز؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين اتجاهات العمال نحو محتويات أساليب التوعية الوقائية المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل و مستوى دافعيتهم للإنجاز؟

* فرضيات الدراسة

- هناك اتجاهات ايجابية للعمال نحو البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل.
- هناك اتجاهات ايجابية للعمال نحو محتويات أساليب التوعية الوقائية المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل.
- يتمتع العمال بمستوى عال من الدافعية للإنجاز المهني.
- يوجد ارتباط موجب دال إحصائيا بين اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل و مستوى دافعيتهم للإنجاز.
- يوجد ارتباط موجب دال إحصائيا بين اتجاهات العمال نحو محتويات أساليب التوعية الوقائية المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل و دافعيتهم للإنجاز.

2- الإطار النظري:

1.2- الأمن الصناعي:

1.1.2- مفهوم الأمن الصناعي:

يبدو جليا - من خلال تصفح الأدبيات التي حاولت تحديد مفهوم الأمن الصناعي- الاختلافات الواضحة من أصحاب تلك التعاريف، و مرد ذلك إما التركيز على جانب من جوانب الأمن الصناعي دون آخر، و إما إلى اختلاف السياسات الاقتصادية، إضافة إلى ذلك تعد الفروع و التخصصات العلمية و التي تنظر إليه كل واحدة منها من زاويتها الخاصة، و بشكل عام و من خلال القراءات المتأنية للعديد من التعاريف المتحصل عليها و التي تناولت الأمن الصناعي يمكن تعريفه على أنه

" مجموعة الإجراءات و التدابير الوقائية، و كذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيها و تحفيزهم على تطبيقها و استخدامها، بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة و السلامة ، و تجنب العامل من الوقوع في إصابات العمل".

2.1.2- أهداف الأمن الصناعي:

1.2.1.2- من حيث بيئة العمل: و ذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل، بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل و ظروفه، و تشير بيئة العمل إلى عدة عوامل نذكر منها:

* **الإضاءة :** (طبيعية/اصطناعية): تعد من أهم العوامل المادية التي لها دور بارز في عمل الفرد، و علاقته واضحة بمستوى الأداء، فهي تساعد على تحسينه و تخفيض نسبة التعب، و من ثمة فهي لا غنى عنها بالنسبة لصحة العامل و سلامته و كفاعته في أدائه لعمله. (1)

* **الضوضاء:** تكاد تتفق معظم التعاريف على أن الضوضاء هي تلك الأصوات الغير مرغوب فيها، و التي تؤدي الى تشتيت الانتباه، و قد تحول دون قيام العامل بواجباته بكفاءة (2) و قد عرفها "حمو بوظيفة" في كتابه الموسوم "الضوضاء خطر على صحتك" بأنها: أي صوت- بغض النظر عن شدته- قد يؤدي إلى آثار سيكولوجية أو فسيولوجية غير مرغوب فيها لدى الفرد، و التي قد تتداخل مع نشاطات الفرد أو الجماعة سواء تمثل ذلك في الاتصال، العمل، الراحة، الاسترخاء، النوم (3) و للضوضاء آثار بليغة على صحة و سلامة العاملين داخل بيئة العمل، إذ تعد من بين المشاكل الأساسية التي يتعرض لها العمال أثناء قيامهم بأعمالهم، إذ أنها في بعض الأحيان قد تفقد أهم رادار ينعم به جسمهم و هو الأذن كوسيلة اتصال مع العالم الخارجي.

* **التهوية:** يمكن للتهوية الغير جيدة في بيئة العمل أن تلحق أضرارا جسيمة تؤثر تأثيرا بالغا على العمال بدنيا و نفسيا و بالتالي تجعله عرضة لإصابات العمل، و من مظاهرها:

- تكاثر الأتربة و الأبخرة و الغازات السامة.

- ارتفاع نسبة التلوث داخل مكان العمل.

- قلة و سائل التنفية الآلية للهواء أو تعطيلها عن العمل

- عدم اتساع مكان العمل و قلة النوافذ للتهوية.

- وجود معدل رطوبة مرتفع. (4)

إضافة إلى ما سبق هناك عوامل أخرى منها: الحرارة، الإشعاعات، الغازات،... و كل هاته

العوامل إذا ما لم يتم السيطرة عليها من خلال توفير وسائل الأمن و الوقاية، فإنها من دون شك تصبح مهددة لصحة و سلامة العمال.

2.2.1.2- من حيث العامل نفسه: يتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين و تشجيعهم للمحافظة على أنفسهم، و إتباع شروط و تعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل⁽⁵⁾ و يمكن القول أن التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العاملين و تعطي لهم صورة كاملة عن سياسة الأمن الصناعي، كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم، و هذا يمثل جزءا من الوعي الوقائي، كما تذكر عملية التوعية الوقائية العمال بضرورة الالتزام بالقواعد و الإجراءات الأمنية المسطرة من طرف المنظمة، وترمي إلى المحافظة على صحتهم و راحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المنظمة و أنساقها المختلفة.⁽⁶⁾

3.2.1.2- من حيث العلاج و التأهيل: يتمثل هذا الهدف بسرعة علاج و تأهيل و رعاية العامل المصاب، و ضمان عودته إلى عمله السابق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله.⁽⁷⁾

3.1.2- برامج الأمن الصناعي: يمكن لأي برنامج خاص بالأمن الصناعي أن يتضمن العناصر الأساسية التالية:

1.3.1.2- الدعم من طرف الإدارة: و ذلك من خلال:

- حضور الاجتماعات و اللقاءات التي يعقدها القائمون على هاته البرامج بحيث تكون الإدارة على دراية لما يحصل و ما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات.

- التأكد من قبل الإدارة على التقارير الدورية للأمن الصناعي.

- التفتيش المتكرر و الفحص المستمر لأماكن العمل.

- إمداد العون لمسؤولي الأمن الصناعي فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من إصابات العمل.⁽⁸⁾

2.3.1.2- تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: و ذلك من خلال ضرورة تحديد شخص مسئول عن الأمن الصناعي، و صيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم، ففي المنظمات 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 .⁽⁹⁾

3.3.1.2- هندسة العمل: و ذلك من خلال الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل و المتمثلة فيما يلي:

- توفير النظافة في أماكن العمل.

- تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية أثناء العمل.

- الحذر في استخدام المواد ذات الخطورة. (10)

4.3.1.2- التدريب: يقصد بالتدريب الخاص بالأمن الصناعي: تلك السلسلة من الخدمات التعليمية والإيضاحية و التجريبية التي تهدف إلى إتقان المتدرب للعمل الذي يتدرب عليه، حتى يؤديه بطريقة تحقق أعلى مرتبة من الكفاية الإنتاجية⁽¹¹⁾ و تتمثل تلك الخدمات في تلقين العامل المبادئ العامة لأسباب وقوع الحوادث و تعريفه بالوسائل الأمنية الواجب استخدامها بالإضافة إلى التدابير الأمنية الواجب إتباعها، و يمكن حصر أهداف التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي فيما يلي:

- العمل على توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكيات التي تتجم عنها مخاطر.

- الحد من السلوكيات التي تعيق الفرد، و تحد من نجاح برامج الأمن الصناعي و الأساليب الوقائية أو أساليب التدخل و العلاج عند حدوث الخطر.

- الرفع من مستوى أداء الأفراد لمهام الأمن الصناعي، و نمو الوعي لديهم بغية تحقيق هدف عام و شامل هو تحقيق الأمن و الارتياح الواجب توفرهما في مكان العمل.

- يساهم التدريب في تغيير الاتجاهات السلبية باتجاهات ايجابية في مواجهة الحوادث فاعتياد الفرد مثلا على الهروب أثناء الحوادث يمكن تبديله بسلوك تدخلي لمعالجة الكارثة. (12)

2.2- تعريف الدافعية للإنجاز:

1.2.2- مفهوم الدافعية للإنجاز:

يعتبر موضوع الدافعية للإنجاز المهني من المواضيع الخصبة التي لفتت أنظار الباحثين الأكاديميين المختصين في المجال كما لفتت أيضا انتباه أصحاب الأعمال و صناع القرار بالمؤسسات إيماننا منهم بأن العنصر البشري هو أساس الرهان على ضمان بقاء المؤسسة و استمرارها في العطاء في ظل منافسة قوية و سوق عالمي متغير بسرعة و تعبر الدافعية للإنجاز على: " رغبة الفرد و استعدادة لمواجهة مختلف المشكلات التي تصادفه و تعيقه في انجاز مهامه بسرعة و تميز وإبداع من خلال التخطيط الجيد، المثابرة و رفع التحدي" .

2.2.2- بعض النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز المهني:

تعددت النظريات التي تفسر الدافعية للإنجاز، كما تعدت المداخل التي تقوم عليها هذه النظريات، فقد أسهمت مختلف هذه النظريات في فهم المتغيرات التي تزيد من دافعية الأفراد للإنجاز ، وفيما يلي سنحاول تلخيص مضمون بعض هذه النظريات:

1.2.2.2- نظرية ماكيلاند:

يقوم تصور "ماكلياند" للدافعية في ضوء تفسير لحالة السعادة والمتعة بالحاجة للإنجاز، فقد أشار "ماكلياند و آخرون 1953" إلى أن هناك ارتباطا بين الأحداث السابقة و الأحداث الايجابية، وما يحققه الفرد من نتائج ، فإذا كانت مواقف الانجاز ايجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء و الانهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل. (13)

وقد اقترح "ماكلياند" هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرص الإشباع في ثلاث حاجات هي: الحاجة للإنجاز و العمل، الحاجة إلى السلطة، الحاجة إلى الانتماء.

2.2.2.2- نظرية أتكسون:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عالي أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول أتكسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، هذا ويكون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق الانجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح و يتجنبون الأعمال السهلة و أنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر انجاز. (14)

2.2.2.3- نظرية العزو:

قام " واينر " بإعادة تحليل و صياغة و مراجعة نظرية الدافعية للإنجاز التي قدمها كل من ماكلياند و أتكسون و افترض أن النجاح يترتب عليه تقوية وتدعيم الميل نحو الانجاز للحصول على الهدف، و أما الفشل فإنه يحدد للميل أن يستمر في اتجاه واحد.

ويرى " واينر " أن الفشل في تحقيق الأهداف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر و المتأثر في الأداء العمل حتى الوصول إلى الهدف وقام " واينر " وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات و النجاح و الفشل، ميز بين ثلاثة أبعاد للسلبية .

الثبات: ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر .

السببية: ويقصد بها العوامل الداخلية و الخارجية. (15)

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

و أوضح واينر أنه إذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن ذلك الفشل سوف يجعله يتأثر و يبذل المزيد من الجهد لإنجاز هذه المهمة، حيث يترتب على الفشل إثارة الدافعية مرة أخرى.

2.2.2.4- نظرية التقدير الذاتي:

ركزت هذه النظرية على الاستقلال الذاتي ، ولقد اتفق علماء دافعية الانجاز أمثال " ديسى " و " رابان " و " روشام " على أن الأفراد يدفعوا داخليا لتنمية كفايتهم وان مشاعر الكفاية تزيد الاهتمام الداخلي بالأنشطة ، إلا أنهم أضافوا مواجهة فطرية أخرى هي الحاجة لأن يتمتعوا بالتقدير الذاتي بمعنى أن يقرروا بأنفسهم.

وترى هذه النظرية بأن الدافعية الأدائية ذات تحديد داخلي يقوم بها الفرد باختياريه وإرادته و تصدق مع إحساسه، وذات تحديد خارجي عندما تكون مفروضة من قوى شخصية نفسية خارجية. (16)

5.2.2.2- نظرية التنافر المعرفي:

من ممثلي هذه النظرية " ليون فستجر " وتشير هذه النظرية أن لكل من عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (لما نحبه وما نكرهه، أهدافنا و ضروب سلوكنا) ، كما أن لكل منا معرفة بالطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقضي وجود احدهما منطقيا بغياب الآخر حدث التوتر الذي يملئ علينا ضرورة التخلص منه، وتنشأ حالات التنافر المعرفي هذه عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة للأفراد، وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر أو يستبعده بغية تحقيق الاتساق.

ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدرا لتوتر و يؤثر في سلوك الأفراد و بالتالي فهو يساعد على التنبؤ بالظروف التي تحول دون ذلك، حيث يعد الاتساق احد مؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الانجاز. (17)

3- الإطار التطبيقي:

1.3- الدراسة الاستطلاعية : تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الإجراءات الأساسية في البحوث الميدانية ، و قد تم الاستعانة بها في اختيار مكان مناسب لإجراء الدراسة الميدانية للبحث ، بالإضافة إلى تحديد مجالاته : المكاني، الزمني و البشري.

1.1.3- المجال المكاني: تم اختيار مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة مكانا لإجراء الدراسة الميدانية نظرا للتسهيلات الإدارية ، و كذا توفر كل الشروط الملائمة لإجراء الدراسة الميدانية للبحث و مجرياته، بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية لهذه المؤسسة ، و ذلك ما نلمسه من خلال حصولها على علامة الإشهاد "الجودة" "الايزو 901-902" لمرتين عامي:2003/2002.

2.1.3- المجال البشري: توظف المؤسسة "977" عاملا موزعين على المستويات التالية:
- الإطارات:يشكلون "79" من العدد الإجمالي للعمال و يتمثلون في العمال الحاصلين على شهادات: مهندس،ليسانس،التقنيون السامون الحاصلين على ترقيات.

- أعوان التحكم:يشكلون "226" من العدد الإجمالي للعمال.
 - أعوان التنفيذ:يشكلون "672" من العدد الإجمالي للعمال.
3.1.3- المجال الزمني: تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية، شهر ماي من عام 2012 بعد أخذ الموافقة من إدارة المؤسسة مكان البحث و التأكد من ملائمة كل الظروف .

2.3 - مكان إجراء البحث : تم إجراء الدراسة في أربعة مصالح تابعة لدائرة إنتاج الكوابل و تتمثل هاته المصالح فيما يلي:

- مصلحة العزل
- مصلحة القلد و الظفر .
- مصلحة الغزل و التغليف.
- مصلحة التجميع و التغليف.

3.3- المنهج المستخدم وسبب اختياره: انطلاقا من كون الدراسة تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي المتبعة في مؤسستهم و معرفة علاقتها بدافعيتهم للإنجاز فانه توجب إتباع المنهج الوصفي الارتباطي و ذلك من خلال وصف و تحليل و تفسير المعاني و الدلالات التي تحتوي عليها المعلومات المحصل عليها و من ثمة الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

4.3- أدوات الدراسة:

1.3.4- استبيان لقياس اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي"أساليب التوعية الوقائية"، " برامج التدريب في مجال الأمن الصناعي":

تم بناء بنود الاستبيان على ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة،بالإضافة إلى الاستعانة بالمعلومات المقدمة من طرف رئيس مصلحة الوقاية و الأمن الصناعي بالمؤسسة مكان الدراسة الميدانية، و بعد تصميم الاستبيان من طرف الباحث في صورته الأولية عرض على أساتذة و مختصين لتحكيمه ، بعد ذلك تم القيام بتعديل بنود الاستبيان على ضوء ملاحظات الخبراء ، و ذلك بحذف بعض البنود التي ثبت بأنها لا تقيس ، بالإضافة إلى تعديل الصياغة لبعض منها حتى تكون واضحة و سهلة لجميع أفراد العينة ، و قد تم وضع الاستبيان في صورته النهائية و الذي يتكون من 21 بندا موزعين على محاور الدراسة كما يلي:

* **المحور الأول يتعلق ب:** اتجاهات العمال نحو أساليب التوعية الوقائية المتبعة في المؤسسة.
 بنوده:01.02.03.04.05.06.07.08.09.10.11.

* **المحور الثاني يتعلق ب:** اتجاهات العمال نحو برامج التدريب المتبعة في المؤسسة.

بنوده: 12.13.14.15.16.17.18.19.20.21.

* **ثبات الاستبيان:** تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة الاختبار و إعادة الاختبار ، حيث تم توزيعه مرتين على 15 فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بفواصل زمني قدره أسبوعين بعد ذلك تم قياس الثبات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بين التطبيقين فكانت النتيجة كما يلي:

المتغير	معامل الثبات	مستوى الدلالة عند
		0.05
اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي	0.71	دال إحصائيا

* **صدق الاستبيان:** تم عرض الاستبيان على 10 محكمين مختصين لمعرفة آرائهم حول ما إذا كانت بنود الاستبيان تقيس حقا الموضوع المراد قياسه من حيث مدى وضوح البنود و ترابطها و ملائمتها للاستخدام.

و بعد الأخذ بملاحظات المحكمين تم تعديل بنوده الغامضة و إلغاء بعض البنود التي ثبت بأنها لا تحقق هدفها تم وضع الاستبيان في صورته النهائية .

2.4.3- استبيان لقياس الدافعية للإنجاز:

تم بناء بنود الاستبيان على ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الاستعانة بمقياس" عبد الرحمان محمد خليفة " لقياس الدافعية للإنجاز، وبعد تصميم الاستبيان من طرف الباحث في صورته الأولية عرض على أساتذة و مختصين لتحكيمه ، بعد ذلك تم القيام بتعديل بنود الاستبيان على ضوء ملاحظات الخبراء ، و ذلك بحذف بعض البنود التي ثبت بأنها لا تقيس ، بالإضافة إلى تعديل الصياغة لبعض منها حتى تكون واضحة و سهلة لجميع أفراد العينة ، و قد تم وضع الاستبيان في صورته النهائية و الذي يتكون من 30 بنود .

* **ثبات الاستبيان:** تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة الاختبار و إعادة الاختبار ، حيث تم توزيعه مرتين على 15 فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بفواصل زمني قدره أسبوعين، بعد ذلك تم قياس الثبات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بين التطبيقين فكانت النتيجة كما يلي:

المتغير	معامل الثبات	مستوى الدلالة عند
		0.05
الدافعية للإنجاز	0.78	دال إحصائيا

* **صدق الاستبيان:** تم عرض الاستبيان على 10 محكمين مختصين لمعرفة آرائهم حول ما إذا كانت بنود الاستبيان تقيس حقا الموضوع المراد قياسه من حيث مدى وضوح البنود و ترابطها و ملائمتها للاستخدام.

و بعد الأخذ بملاحظات المحكمين تم تعديل بنوده الغامضة و إلغاء بعض البنود التي ثبت بأنها لا تحقق هدفها تم وضع الاستبيان في صورته النهائية .

5.3- العينة و طريقة اختيارها : تم اختيارها بطريقة قصديه ، حيث شملت قائمة جميع العمال الخاضعين للتدريب في مجال الأمن الصناعي و الذين يمثلون المجتمع الأصلي في هذه الدراسة ، و كان عددهم "395"، حذف منهم 15 فردا الذين تم اختيارهم كعينة أولية لمعرفة ثبات أدوات جمع المعلومات و أخذ من المجتمع الأصلي عينة تقدر بنسبة 10% و ذلك اعتمادا على الطريقة الثلاثية التي تحسب كما يلي:

$$100\% \times 380 \div 10 = 38$$

10%س؛ و منه س 38 و هو عدد أفراد العينة.

و بالتالي تمثلت عينة البحث في 38 عاملا.

6.3- أساليب المعالجة الإحصائية : تم الاعتماد في التحليل على الأسلوب الكمي لبيانات البحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

7.3- تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضيات :

1.7.3- تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الأولى :

جدول رقم (1) يبين نتيجة المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة المتعلقة باتجاهاتهم نحو أساليب التوعية الوقائية المتبعة في المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	
01.38	36.26	38	اتجاهات العمال نحو أساليب التوعية الوقائية المتبعة في المؤسسة

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال على محور أساليب التوعية الوقائية المكونة من (38 مبحوثا) أن "24 مبحوثا" كانت درجاتهم فوق المتوسط الحسابي الذي بلغ "26.36" فيما كانت درجة "15 مبحوثا" عند مستوى المتوسط الحسابي أو أقل بقليل، و قد بلغت درجة انحراف درجات

استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "01.83" و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال يحملون اتجاهات ايجابية نحو برامج التدريب في مجال الأمن الصناعي المتبعة في مؤسستهم .
* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الرابعة التي تقول: " **هناك اتجاهات ايجابية للعمال نحو أساليب التوعية الوقائية المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل**"

تعود نتيجة استجابات أفراد العينة المؤكدة على تمتعهم باتجاهات ايجابية نحو أساليب التوعية الوقائية المتبعة في مؤسستهم إلى الاستفادة الفعلية و الفعالة منها نظرا لتطابق محتوياتها مع متطلبات الوظائف المتنوعة في وحدة الإنتاج و كذا تخصصها ، بساطتها و وضوحها يضاف إلى ذلك حرص المؤسسة على توفير بيئة آمنة و صحية لعمالها جعلهم يقدرون اهتمام المؤسسة لهم ما أدى بهم إلى الأخذ بعين الاعتبار لكل ما تقدمه المؤسسة من توجيهات و نصائح و إرشادات للحفاظ على سلامتهم و سلامة العناصر الإنتاجية الأخرى .

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الأولى قد تحققت.

2.7.3- تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثانية :

جدول رقم (2) يبين نتيجة المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة المتعلقة باتجاهاتهم نحو برامج التدريب المتبعة في المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	
05.34	26.29	38	اتجاهات العمال نحو برامج التدريب في مجال الأمن الصناعي المتبعة في المؤسسة

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال على محور التدريب في مجال الأمن الصناعي المكونة من (38 مبحوثا) أن "23 مبحوثا" كانت درجاتهم فوق المتوسط الحسابي الذي بلغ "29.26" فيما كانت درجة "15 مبحوثا" عند مستوى المتوسط الحسابي أو أقل بقليل، و قد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "05.34" و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال يحملون اتجاهات ايجابية نحو برامج التدريب في مجال الأمن الصناعي المتبعة في مؤسستهم.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الأولى التي تقول: " **هناك اتجاهات ايجابية للعمال نحو البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل**."

تعود نتيجة استجابات أفراد العينة المؤكدة على تمتعهم باتجاهات ايجابية نحو برامج التدريب في مجال الأمن الصناعي المتبعة في مؤسستهم إلى الاستفادة الفعالة منها نظرا لتطابق محتويات البرامج

التدريبية مع مشكلات العمل الواقعية و كذا وضوح ها مما أدى إلى تعلمهم أساليب تدخليه لمجابهة مشكلة الحوادث و الوقوع في إصابات العمل، كما أن اتجاهاتهم نحو العمل تغيرت بعد مشاركتهم في البرامج التدريبية و أن أخطاء العمل قلت بعد استفادتهم من مهارات و معارف مهمة في مجابهة مخاطر العمل و مشكلاته و هذا ما تؤكد درجاتهم الايجابية على بنود المحور الذي يقيس اتجاهاتهم نحو البرامج التدريبية بعد مشاركتهم فيها.

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت.

3.7.3- تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة :

جدول رقم (3) يبين نتيجة المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة على استبيان الدافعية للإنجاز المهني.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	
05.24	81.65	38	مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى أفراد العينة

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال على استبيان الدافعية للإنجاز المهني المكونة من (38 مبحوثا) أن "23 مبحوثا" كانت درجاتهم فوق المتوسط الحسابي الذي بلغ "81.65" فيما كانت درجة "15 مبحوثا" عند مستوى المتوسط الحسابي أو أقل بقليل ،و قد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "05.24" و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال يتمتعون بمستوى عال من الدافعية للإنجاز المهني.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة التي تقول: "يتمتع العمال بمستوى عال من الدافعية للإنجاز المهني"

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة المؤكدة على تمتعهم بمستوى عال من الدافعية للإنجاز المهني إلى تلك المشاعر الايجابية التي تعكس ولاء هم للمؤسسة التي يعملون فيها و التي حسب اعتقادهم أن المؤسسة تعمل جاهدة على توفير بيئة آمنة و صحية لهم و كذا تعمل على تحقيق أهدافهم من خلال إشباع كل حاجياتهم المختلفة و ذلك ما تؤكد استجاباتهم الايجابية على كل المؤشرات التنظيمية و النفسية و الاجتماعية التي تقيس مستوى الدافعية للإنجاز المهني.

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثالثة قد تحققت.

4.7.3- تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الرابعة :

جدول رقم (4) يبين نتيجة المعالجة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين اتجاهات العمال نحو أساليب التوعية الوقائية و مستوى دافعيتهم للإنجاز .

يتضح من خلال حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة المتعلقة باتجاهاتهم نحو أساليب التوعية الوقائية المتبعة من جهة و مستوى دافعيتهم للإنجاز من جهة أخرى، وجود علاقة ارتباطية موجبة لكنها ضعيفة حسب قيمة "معامل الارتباط 0.05"، و ترجع نسبة الارتباط الضعيف إلى أن هناك العديد من المتغيرات الشخصية و الاجتماعية و التنظيمية التي تؤثر على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين في المنظمة، و التي يدخل من ضمنها رضا العاملين على بيئة العمل الصحية و الآمنة من كل المخاطر التي تسبب لهم مشكلات و مشاعر سلبية في العمل تؤثر على مستوى دافعيتهم للإنجاز المهني و هذا ما تؤكد استجاباتهم الإيجابية ورضاهم و استقاداتهم الفعلية و المفيدة من محتويات أساليب التوعية الوقائية المتبعة من طرف مؤسستهم.

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الرابعة و التي تقول: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين اتجاهات العمال نحو برامج الأمن الصناعي المتبعة لوقايتهم من إصابات العمل و مستوى دافعيتهم للإنجاز" قد تحققت.

5.7.3- تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الخامسة :

جدول رقم (5) يبين نتيجة المعالجة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين اتجاهات العمال برامج التدريب و مستوى دافعيتهم للإنجاز المهني

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اتجاهات العمال نحو برامج التدريب في الأمن الصناعي المتبعة و علاقتها بدافعيتهم للإنجاز	38	0.28	دال احصائيا

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اتجاهات العمال نحو محتويات أساليب التوعية المتبعة و علاقتها بدافعيتهم للإنجاز	38	0.05	دال احصائيا

يتضح من خلال حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة المتعلقة باتجاهاتهم نحو برامج التدريب المتبعة من جهة و مستوى دافعتهم للإنجاز من جهة أخرى، وجود علاقة ارتباطية موجبة لكنها ضعيفة حسب قيمة "معامل الارتباط 0.28"، و ترجع نسبة الارتباط الضعيف إلى أن هناك العديد من المتغيرات الشخصية و الاجتماعية و التنظيمية التي تؤثر على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين في المنظمة و التي يدخل من ضمنها رضا العاملين على محتويات البرامج التدريبية التي توفرها المؤسسة من حيث بساطتها و وضوحها و علاقتها المباشرة بالمشكلات المتعلقة بأعمالهم ، و هذا ما تؤكد اتجاهاتهم الايجابية نحو البرامج التدريبية المتبعة في المؤسسة .

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الخامسة و التي نقول: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين اتجاهات العمال نحو محتويات أساليب التوعية الوقائية المتبعة لوقائيتهم من إصابات العمل و دافعتهم للإنجاز" قد تحققت

خاتمة:

انطلاقا من الأدبيات التي تناولت موضوع الأمن الصناعي، إصابات العمل، و من خلال ما تم التوصل إليه في هاته الدراسة المتواضعة بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية، يمكن التأكيد على الخدمات المهمة التي تقدمها برامج الأمن الصناعي لمجابهة إصابات العمل ، كما يمكن التنويه هنا إلى أن برامج الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية تبقى تتطلب المزيد من الاهتمام و الدعم من طرف أصحاب القرار ، و كذا القائمين على وضع و تطبيق برامجهم، و ذلك بإشراك العاملين فعليا في وضع برامجهم و تحفيزهم و تشجيعهم ماديا و معنويا على إتباعها، إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائيي العمل و التنظيم ضمن لجنة الأمن الصناعي نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، سيما و أن معظم إصابات العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية ، كما يمكن أيضا التأكيد على تكثيف البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي ، و كذا العمل على إتباع معايير واضحة و بسيطة في وضع استخدام أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

و بشكل عام يمكن القول أن غايات الأمن الصناعي في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور "الوقاية خير من العلاج" و ذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار و الارتياح للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم و تلقينهم التربية الوقائية لمجابهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

الهوامش:

- 1- كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي، دار العلمية، بيروت، ط1، 1996، ص144.
- 2- رونالد بريجيو، ترجمة فارس حلمي، المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص582.
- 3- حمو بوظريفة، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية و الأرغونوميا، الجزائر، ط2002، 1، ص 6-24.
- 4- عز الدين فراخ و آخرون، الصحة المهنية و الأمن الصناعي و الإسعافات الأولية، دار الفكر العربي الأهرام القاهرة، 1979، ص54.
- 5- يوسف حجيم الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل،الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2006، ص455.
- 6- دقيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين و علاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص21.
- 7- يوسف حجيم الطائي و آخرون، مرجع سابق، ص455.
- 8- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص352.
- 9- يوسف حجيم الطائي و آخرون، مرجع سابق، ص455.
- 10- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، مرجع سابق، ص353.
- 11- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973، ص33.
- 12- قرين علي، الأمن الصناعي، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدانة و تحويل المعادن غير الحديدية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة منتوري قسنطينة، 2003، ص 96-97.
- 13- عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، دار غريب، القاهرة ، مصر، 2000، ص109.
- 14- طاهر محمود الكلالدة ، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص214.
- 15- مصطفى حسن الباهي وآخرون ، الدافعية- نظريات وتطبيقات- ط 1، القاهرة، مصر، 1998، ص 40 .
- 16- نبيل محمد زايد، الدافعية والتعلم، مكتبة النهضة المصرية، ط1، القاهرة، مصر، 2003، ص78.
- 17- محي الدين احمد حسين، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، ب ط، القاهرة مصر، 1988، ص23.