

الأمن الصناعي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بالمؤسسة الاقتصادية

(دراسة ميدانية على عمال مؤسسة سونلغاز بالمسيلة)

Industrial security and its role in achieving job satisfaction of the worker in the economic institution

ط/د. بن كبحول محمد ط/د. طيباوي السعدية

جامعة المسيلة

ملخص: تناولت الدراسة الحالية موضوع الأمن الصناعي وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة، وقد هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي من وجهة نظر العمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. وطبقت الدراسة على 90 عامل من عمال المؤسسة، من الموسم الدراسي : 2017/2018. وقد طبق استبياننا مكونا من 40 بنداء، بعد التأكد من صدقه وثباته، كما اتبعنا المنهج الوصفي في تحليل البيانات.

الكلمات المفتاحية: الأمن الصناعي - السلامة المهنية- الرضا الوظيفي- عمال مؤسسة سونلغاز.

Abstract:

The present study dealt with the subject of industrial security and its relation to job satisfaction of the employees of Sounelgaz Foundation in m'sila, The aim was to identify the nature of the relationship between the procedures of industrial security and occupational safety and job satisfaction from the point of view of workers at the Sounelgaz Foundation, The study was applied to 90 workers of the Foundation, from the academic year 2017/2018. The questionnaire was composed of 40 items, after verifying its validity and stability, and we followed the descriptive approach in data analysis .

Keywords: Industrial Safety / Occupational Safety / Job Satisfaction / Sonalgaz
. Foundation Workers

1. مقدمة:

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لتعدد المتغيرات المحددة له، وهو الأمر الذي يجعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي منظمة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة ومن هذه المحددات نذكر الرضا الوظيفي، أن معطيات الرضا الوظيفي هو الشعور بالسعادة، فرضا الفرد عن وظيفته يؤدي إلى الكفاءة الإنتاجية العالية فالفرد الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا بها، مما يزيد من كفاءته الإنتاجية، أما عدم الرضا عن المهنة فينتج عن سوء تكيف ويظهر الكثير من مظاهر الضجر والملل والاستياء والإحباط.

ويعتبر العنصر البشري أهم مقومات نجاح المنظمة الأمر الذي يجعله يحظى باهتمام الإداريين الباحثين وأرباب العمل من خلال بحث جميع الجوانب والوسائل والمصادر التي تؤدي إلى إرضاءه. لذلك نجد أن إدارة الموارد البشرية في المنظمات عامة تبذل جهود كبيرة لإيجاد القوى العاملة اللازمة لتنفيذ المهام والخطط بالصورة المثلى، فهي تسعى إلى البحث عن واستقطاب أفضل ما هو متاح من عناصر بشرية ذات كفاءة وقدرة مميزة، ولكن لا يكتمل هذا الأمر إلا من خلال عدة عوامل من أهمها الاهتمام بتوفير أماكن عمل آمنة ومناسبة لأداء هذه المهام تتوافر فيها الظروف البيئية والشروط المادية الملائمة¹، وتعد العناية بها والمحافظة عليها وتوفير السلامة والأمن لها من الأخطار والحوادث الناتجة عن استخدام الآلات أو الأمراض الناتجة عن طبيعة العمل تعد عناية واهتماما بإحدى أهم ثروات وموارد المنظمة وتسعى المنظمات على اختلاف أحجامها وأهدافها للحفاظ على مواردها عامة وبشكل خاص الموارد البشرية، من خلال وضع برامج السلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن عملهم.

وتعد حوادث العمل والإصابات الناتجة عنها من أصعب المشكلات التي تواجه المنظمات كافة كون أن أي ضرر يلحق بالعنصر البشري يعتبر مأساة لها العديد من الأبعاد فضلا عن الأضرار التي تصيب الموجودات المادية، ومن هنا تتبع أهمية الحفاظ على العنصر البشري والمادي للمنظمة وضمان سلامتها من المخاطر وذلك لضمان بقاء واستمرار العامل في عمله وعدم التفكير في تركه ورضاه عنه.²

وتعتبر المؤسسات الصناعية والمستعملة لآليات وتجهيزات كبيرة أكثر عرضة للحوادث المهنية، لهذا زاد الاهتمام بإرساء سياسة للسلامة الصناعية والتي تتمثل في سياسة الأمن الصناعي (HSE) التي تتوافر على مجموعة من العناصر تعتبر بمثابة خطة عمل تنتجها المؤسسة لحماية عمالها من مجموعة الأخطار التي يتعرضون لها في الوسط الصناعي.

وتشتمل هذه الخطة على مجموعة من الإجراءات الأمنية والقوانين الإلزامية التي تتميز بالتكامل من حيث التنفيذ والفعالية، بداية من قمة الهرم التنظيمي المتمثلة في الإدارة العليا للمؤسسة التي يجب أن تكون أول من ينهض بالأمن ويحافظ على مستويات عالية له من خلال الدراسة الوافية لهندسة العمل، ومن خلال تكوين أقسام للوقاية من الحوادث وإصابات العمل، أو تكوين لجان تقوم على العملية الأمنية داخل المؤسسة، كما لا يجب إغفال العنصر القاعدي في إنجاح هذا المدخل الأمني، من خلال تدريب وتوعية عمال المؤسسة على الأسلوب الصحيح للتفاعل بين العامل والآلة والبيئة، بغرض زيادة المعرفة التخصصية والمهارة اللازمة لإنجاز العمل للوصول إلى الوعي الوقائي وتخفيض تكلفة الأخطار، هذه الأخيرة التي قد تكون نقطة بداية في وضع برامج أمنية جيدة وجديدة، وبذلك التقليل المستمر والدائم للحوادث.

كما أن للأمن الصناعي وإجراءاته المتعددة عدة آثار بارزة في مواضع عدة، فهي ترتبط بعلاقة طردية مع الرضا الوظيفي، فكلما زاد الاهتمام بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي في المنظمة أدى ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي وذلك لشعور العمال بالطمأنينة والراحة أثناء أداءهم لعملهم وعدم الخوف من الإصابة والوقوع في الحوادث و ذلك لأن بيئة العمل آمنة و تتوفر على كل مستلزمات الأمن والوقاية.³

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في التعرف على إجراءات السلامة والوقاية المهنية المطبقة من طرف المنظمة وما يمكن أن تقدمه من دعم في تحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل.

مشكلة الدراسة:

أدى النمو الاقتصادي السريع والتطور التكنولوجي الرهيب، وبروز ظاهرة العولمة .إلى حدوث آثار واضحة المعالم على كل قطاعات الحياة وخاصة القطاع الصناعي، الذي تجسدت فيه تلك الآثار بنشأة مؤسسات صناعية عملاقة وبتكنولوجيا بالغة الحداثة والدقة والتعقيد، وبرؤوس أموال ضخمة، وموارد بشرية فاقت الآلاف، إضافة إلى تشابك الواجبات والمسؤوليات وطرق التسيير وتعقدها .وبالرغم من كل هذا لم تسلم هذه المؤسسات من مشكلات عدة صاحبها في تحقيق أهدافها المسطرة وانتصاراتها والنجاحات التي حققتها، وكانت في مقدمتها مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية التي كلفتها خسائر جسيمة تراوحت بين خسائر مادية وأخرى بشرية.وكمثال على ذلك واقع حوادث العمل والأمراض المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية حيث يقول "جاكوبس" إن الإحصائيات تشير إلى في إحدى السنوات بالولايات المتحدة أنه يقتل حوالي 100 ألف شخص بينما يصاب حوالي 10 مليون نتيجة حوادث العمل والأمراض المهنية.

وللتقليل من حدة مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية، اعتمدت معظم الدول المتطورة على غرار الولايات المتحدة إلى سياسة الأمن الصناعي وتعزيزه باعتباره يعنى بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في مكان العمل ، وذلك عن طريق الدراسة التي تمر بها العملية الإنتاجية مع وضع تدابير السلامة الوقائية والتي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع حوادث العمل المتمثلة في "تلك الحوادث الكيانية التي تحدث في زمن ومكان معينين ومحددين، والتي لم توضع في الحسبان، والتي من خصائصها الأساسية إلحاق الضرر بالعامل، بالإضافة إلى منع وقوع الأمراض المهنية والمتمثلة في "تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب العمل أو في أثناء تأديته له، والذي ينشأ عن الظروف التي يوضع فيها العامل أثناء العمل .⁴

فمن أهداف الأمن الصناعي وإجراءاته هو حماية الأفراد العاملين من مخاطر العمل الغير صحية، عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها⁵، إذ أن هذا المورد البشري الذي ينظر إليه على أنه أهم موارد المنظمة وأحد أكثر العناصر المؤثرة في الأداء الكلي للمنظمة، فهو شديد التأثير بظروف العمل الغير محفزة وغير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل والتي منها الرضا الوظيفي للعمال⁶.

وبعد الإطلاع على عدة دراسات في مجال الأمن الصناعي وتعزيز الصحة السلامة المهنية نرى أن هناك عدة عوامل تحدث هذا الأثر، فقد أوضحت مرهج وآخرون (2006)⁷، أن من أهم عناصر برامج السلامة في المنشأة هو التدريب والتوعية للأفراد العاملين على استخدام الأجهزة والمعدات وطرق الوقاية من المخاطر المحتملة، إلى جانب وجود قانون مستقل بالسلامة المهنية.

ويعد خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة المهنية من أهم العوامل التي تدعم السلامة والصحة المهنية ورفع معنويات العاملين وبالتالي زيادة إنتاجيتهم وعطائهم وارتفاع مستوى الرضا لديهم⁸.

وأظهرت اللجنة الدولية للوقاية من الإشعاع ل(ICRP) أن الوقاية من المخاطر العملية تحتاج إلى عمليات التعلم والتفاهم حول الموضوعات المرتبطة بالآثار الصحية الناجمة عن التعرض للمخاطر⁹، ويتمهد هذا من خلال إجراءات يتم تدعيمها بعمليات التدريب. كما رأيت دراسة السماك،(2012)¹⁰ أن عمليات المعرفة تساعد بشكل كبير على تأمين البيئة الصحية الآمنة ونشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية والتقليل من إصابات العمل.

والجزائر مثلها مثل الدول النامية الأخرى فقد دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحويلات الاقتصادية والصناعية التي شهدتها الدول المتطورة، ولم تسلم هي الأخرى بمؤسساتها الصناعية من مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية، ولذلك باشرت بتطبيق سياسة الأمن الصناعي باعتبارها استراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، وفي تحسين أداء ورضا العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهدام الثقة والاستقرار، الضغط، القلق، الاغتراب المهني، بالإضافة إلى وقايتهم من شبح إصابات

حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة أخرى، وكذا العمل على توعية العاملين وتدريبهم وتشجيعهم للحفاظ على سلامتهم وسلامة عناصر إنتاج مؤسستهم، وذلك من خلال إتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، ولرفع مستوى الرضا عن العمل لديهم وذلك بإشعارهم بالأمان والراحة أثناء تأديتهم لأعمالهم دون خوف من الإصابة و التورط في الحوادث. ومن هنا جاءت دراستنا التي تحاول الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات الأمن الصناعي وبين تحقيق الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟
الأسئلة الجزئية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بإجراءات الأمن الصناعي و السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات الأمن الصناعي وبين تحقيق الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بإجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بإجراءات الأمن الصناعي و السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

أهمية الدراسة:

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي، ومقدار العائد الذي يمكن أن يحققه الأمن الصناعي وانعكاس ذلك على رضا العامل بالمؤسسة الجزائرية. كما تكمن أهمية الدراسة في محاولة الكشف عن واقع إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر العاملين بها ومدى التزامها بتطبيق قوانينه، وكذلك تسليط الضوء على مفهوم الرضا الوظيفي إذ يعد من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين الفترة والأخرى عند العمال والقادة والمشرفين الإداريين، وما هي العوامل التي تزيد من مستوى هذا الرضا وما يترتب عليها من تأثيرات إيجابية أو سلبية على العمال في المنظمة، وكذا تزويد التراث المعرفي والبحث العلمي المحلي بدراسات في مجال الأمن الصناعي وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ محاولة التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال محل الدراسة.

✓ الكشف عن واقع إجراءات الأمن الصناعي بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة محل الدراسة لإبراز نقاط القوة والضعف فيها ومدى التزامها بتطبيقها ومعرفة مدى ارتباطها بمستوى الرضا الوظيفي للعمال.

✓ التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية بأبعادها المختلفة (التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية، تدريب العاملين، الالتزام بتوفير وسائل الأمن والسلامة المهنية، الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين) والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة.

تحديد مصطلحات الدراسة:

1- إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية: هي تلك الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل. ونقصد بها في الدراسة الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة على مقياس الأمن الصناعي والسلامة المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

2- الرضا الوظيفي: هو جملة من المشاعر الإيجابية التي يشعر من خلالها العامل بالارتياح والسعادة نتيجة تكيفه مع ظروف العمل، واستقراره المهني وتحقيق أداء جيد، ونقصد به في الدراسة الحالية الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

3- العمال : هي الطبقة التي تقع في أدنى وقمة التسلسل الهرمي للتنظيم وتقوم بتنفيذ وإعطاء الأوامر.

الإطار النظري للدراسة:

1- إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية: اختلف الباحثون حول تسمية هذا المصطلح، فمنهم من نظر إليه على أنه أمن صناعي والآخر على أنه سلامة مهنية، وبالرغم من هذا الاختلاف في التسمية إلا أنها في جوهرها واحد يشير على مدى توفير الأمن داخل المنشأة. ومن بين التعاريف نذكر:

-يعرفه الدكتور عبد السميع علي: "على انه تحقيق سلامة العمال في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية." (محمد عبد السميع علي، 1973، ص7).

يتضح أن التعريف يشمل جانبين مهمين في تحقيق السلامة الجسدية والنفسية، إضافة إلى أنه جمع بين حوادث العمل والأمراض المهنية، إلا أنه أهمل كيفية تحقيق السلام والمسئول عنها.

-كما يعرفه الدكتور رمضان السيد: "الفرع الذي يرسى إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله، فهو يتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل وحل المشكلات الصناعية حلا علميا.¹¹

يتميز هذا التعريف بتركيزه على كل الإجراءات الفعلية لتطبيق سياسة الحماية ووقاية الإنسان خلال قيامه بعمله، وكذلك البحث عن الطرق والأساليب العلاجية لحل جميع المشكلات الصناعية التي قد تواجه العامل.

أهمية الأمن الصناعي:

- تخفيض تكاليف الحوادث: من المعروف أن الحوادث العمل تتسبب في زيادة التكاليف خاصة في حالة عدم تأمين العمال والآلات والمعدات ضد هذه الحوادث فبدون برنامج الأمن والسلامة المهنية فهذه التكاليف قد تآزم الوضع المالي للمؤسسة وحتى في برنامجها الإنتاجي فنفقات الأمن الصناعي تعتبر استثمار وليست زيادات غير إنتاجية

- رفع الإنتاجية: إن الغرض الأساسي من العلاقات الصناعية هو تحقيق الأمن الصناعي (ثقة بينالعمال ،ظروف عمل جيدة) ولكن الغرض الحقيقي هو الحصول على أكبر قدر من الإنتاجية¹²

- الرفع من الروح المعنوية للعمال.

- تخفيض معدل دوران العمل.¹³

مظاهر السلامة والصحة المهنية:

- 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 بالمترقات الضرورية لسير العملية الإنتاجية

- المظهر الطبي :

يظهر جليا المضمون المعرفي لهذا المظهر ، الذي يتناول الاستفادة من العلوم الطبية التي تهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد الصحة وبالأخص صحة العاملين في أماكن عملهم ، والتي من الممكن أن تنعكس سلبيا على طبيعة العمل ، حيث أصبح يعلف حاليا بطب العمل ¹⁴.

- المظهر النفسي:

للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين ، وهو إجراء وقائي أولي حيث انه للقيام بالمهام المختلفة والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة ، لا بد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب - وبهذا لا نسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية .

- المظهر الاجتماعي:

المظهر الاجتماعي للسلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم ضمن إطار مجتمعاتهم التي يعيشون فيها. ¹⁵

(حسان زيدان ، 1994، ص 12-13) .

- المظهر القانوني:

لابد للعمل المهني من مظلة قانونية تحميه سواء أكانت على المستوى المحلي أو الدولي ، وقد تم إصدار العديد من القوانين في مجال الصحة والسلامة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك

- المظهر الاقتصادي:

مما لا شك فيه 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 شكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام¹⁶

تحقيق الأمن الصناعي :

- ✓ القيام بتصنيف الحوادث من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها ووضع الحلول المناسبة لتجنبها مستقبلا.
- ✓ القيام بإجراء التفثيش والفحوصات الدورية على فترات معينة للأجهزة والمكائن والآلات والمعدات للتأكد من سلامتها واستمرار الصيانة.
- ✓ كما يتم الإشراف على برامج تحسين الظروف الطبيعية للعمل والمتعلقة بضبط درجات الحرارة والرطوبة وحركة التهوية والأبخرة والغازات.
- ✓ تصميم الآلات وتكييفها لإمكانيات وقدرات العامل بحيث يستطيع الفرد العامل التعامل مع الآلة والسيطرة عليها تجنباً للإصابة.¹⁷

2- الرضا الوظيفي: الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور الرضا وكذلك أحد محاور التوافق النفسي للفرد. ولظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي أكثر استقرارا لمعرفة مدى توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة وبه الفرد يكون أكثر إنتاجية وأكثر ايجابية في التوافق النفسي. والرضا والإرضاء عاملان مكملان لبعضهما ، ويعتمد الرضا على الإرضاء وهو المحك الثاني ، والرضا يصاحب بلوغ الفرد لغاية ما ، وتعقب اشباع الحاجات وتحقيق الرغبات والأمني، والرضا حالة شعورية في الحياة وما سوف يحققه مستقبلا الشعور المصاحب للإقناع النفسي لما يحققه الفرد في أي مجال كان. ومن بين التعريفات نذكر:

-يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والإعتراف والتقدير.¹⁸

-كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.¹⁹

وعليه يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد (العامل والموظف) اتجاه ما يقوم من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله نحو العمل الذي يشغله حاليا، وقد تكون هذه المشاعر ايجابية او سلبية.

أهمية الرضا الوظيفي: ومن الأسباب الداعية إلى الإهتمام بالرضا الوظيفي²⁰

- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين
-إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.

-إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

-إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

-هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا كلما زاد الإنتاج.

خصائص الرضا الوظيفي:يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

1- تعدد مفاهيم طرائق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلمهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

2- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي :غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

3- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني :نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.²¹

4 -الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول :يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.²²

الجانب الميداني للدراسة:(الإجراءات المنهجية للدراسة): اتبعنا في هذه الدراسة مجموعة من الإجراءات ننجزها فيما يلي:

منهج الدراسة: تماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لتحليل الاستجابات التي استقينها من الميدان لوصف طبيعة العلاقة بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني: تم إجراء الدراسة في مؤسسة سونلغاز الاقتصادية بولاية المسيلة

2-المجال البشري: إن مجتمع البحث هو مجموعة من العناصر المحددة مسبقاً والتي تركز عليها الملاحظات ، ونتيجة لطبيعة الموضوع والذي تم ذكره سابقاً، فإن دراستنا اقتصرنا على عينة من عمال(موظفين) مؤسسة سونلغاز بالمسيلة والبالغ عددهم 90 عامل.

3-المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2018/2017م.

4-المجال الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على بيان العلاقة بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة الحالية من 90 عامل من عمال مؤسسة سونلغاز بالمسيلة، و قد تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة لأنها تناسب موضوع الدراسة .

أداة الدراسة: تم في الدراسة الحالية استخدام استبيان كأداة رئيسية للدراسة ، وهواستبيان تم تصميمه من طرف الباحثة يتكون من 40عبارة بصورتها النهائية وينقسم إلى محورين ، المحور الأول من الاستبيان يقيس إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية بأبعادها الأربعة: (التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية ب05عبارات، وتدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية ب:05عبارات، والالتزام بتوفير وسائل الأمن والسلامة المهنية في محيط العمل ب05عبارات، الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية ب05عبارات) أي أن هناك توازن بين أبعاد الاستبيان من حيث عدد العبارات (الفقرات). أما المحور الثاني من الاستبيان فيقيس الرضا الوظيفي للعمال ب:20عبارة . ويستجيب المفحوصين للاستبيان وفق ثلاثة بدائل هي : (موافق 03 درجات)، (محايد 02 درجات)، (معارض 01 درجة واحدة).

صدق وثبات الأداة:

1-الصدق:

▪ الصدق الذاتي (الصدق المستخرج من معامل الثبات):

يعتمد هذا النوع من الصدق على بيانات معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق، لذلك سمي بالصدق المستخرج من معامل الثبات. وعليه اعتمدنا في قياس الصدق الذاتي على توظيف بيانات معامل الثبات (0.89) واستعمال معادلة الصدق ومعادلته على النحو التالي

: (الصدق يساوي الجذر التربيعي للثبات)

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = 0.89 = 0.94$$

وتم التوصل إلى نتيجة (0,94)، وهو معامل مرتفع يؤكد صدق الاستبيان .

▪ صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

و يتم هذا بتطبيق قانون العالم "kelly" بتقسيم العينة إلى مجموعتين ، مجموعة عليا ، ومجموعة دنيا وأخذت نسبة 27% من طرفي التوزيع وحساب الفروق بينهما باستخدام اختبار(ت) لدلالة الفروق بين متوسطين حسابيين.²³ وهنا 27% تساوي 7.56 وعليه لدينا مجموعتين الدنيا =7 والعليا =7 والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار :

جدول رقم (01) يوضح نتائج t test للصدق التمييزي:

المجموعة	قيمة العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t test	مستوى الدلالة
العليا	07	136.18	26.17	25.55	0.01
الدنيا	07	120.28	22.14		

يتبين من الجدول أن قيمة (ت) المحسوبة =25.55 وهي أكبر من قيمة(ت) الجدولية التي قيمتها6.5 عند مستوى 0.01 ودرجة حرية ن = 12.

وبما أن $T_c > t_c$ فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين مما يعني أن المقياس صادق وحساس للمشكلة المدروسة .

2-الثبات:

▪ الثبات بطريقة التطبيق و إعادة تطبيق الاختبار (Test- Retest):

اعتمدنا على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، إذ تم تطبيق المقياس على عينة من (10عمال) من غير العينة الأساسية، وقد تم هذا الإجراء مرتين بفواصل زمني قدره (15 يوما)، وبعد تفرغ البيانات وحساب الدرجات على المقياس لكل معلمة في التطبيق الأول (س) والتطبيق الثاني (ص) أردنا معرفة الارتباط بين التطبيقين للتأكد من ثبات المقياس. ولحساب معامل الثبات استخدمنا معادلة الارتباط لبيرسون، وبعد القيام بالعمليات الحسابية حصلنا على معامل ارتباط يقدر ب 0.89 وهو معامل ارتباط ذو علاقة موجبة عالية عند مستوى الدلالة 0.01 ، وعليه فإن المقياس ثابت و قابل للتطبيق .

الأساليب الإحصائية المستخدمة:اعتمدنا في بحثنا هذا على استخدام برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) وذلك على النحو التالي :

✓ معامل ارتباط بيرسون : عن طريق إحصاء إجابات الفئة المبحوثة حول الفرضيات وكان ذلك خاصة في تفسير الفرضيات. وكذا الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي، واختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات العينة وذلك لمعرفة صدق وثبات الاستبيان.

عرض و تفسير نتائج الدراسة:

1- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى (العامة): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

جدول رقم (02) يوضح معامل الارتباط (R) بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة

الأمن الصناعي والسلامة المهنية			
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط R	المجموع N	الدلالة Sig
	0.82	90	0.000
دالة إحصائية			

من خلال ملاحظة الجدول رقم (02) يتضح لنا وجود علاقة ارتباطية قوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) 0.82 وهي قيمة عالية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وهي قيمة إيجابية. مما يعني أن الفرضية الأولى التي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة قد تحققت، حيث تبين أن المفحوصين يوافقون بدرجة كبيرة جدا على دور إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية في تنمية القيم التوعوية بمخاطر العمل والاحتياطات الواجب اتخاذها لتجنب الحوادث وهذا من شأنه أن يساهم في رضا العامل عن عمله و زيادة انتمائه للمؤسسة التي يعمل بها وولائه لها لأنها تهتم بشؤونه وتحرص على حمايته من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء تأديته لعمله و ذلك من خلال تقديم كل الاحتياطات اللازمة والوسائل

المساعدة على العمل و التي تجنب العامل الوقوع في الحوادث و كذا كيفية التصرف في حالة وقوع الحوادث .

2- عرض و تفسير نتائج الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

جدول رقم (03) يوضح معامل الارتباط (R) بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية و الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

التزام الإدارة بتطبيق الأمن الصناعي والسلامة المهنية			
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط R	المجموع N	الدلالة Sig
	0.74	90	0.000
دالة إحصائية			

من خلال الجدول رقم (03) ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) البالغة 0.74 عند مستوى الدلالة 0.01، ومن خلال قيمة الدلالة البالغة 0.000 وهي أصغر من 0.01، ومنه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة إحصائية أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. مما يعني أن الفرضية الثانية التي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة قد تحققت". حيث أنه كلما زاد التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي المقدمة للعمال في المؤسسة كلما زادت مستويات الرضا عن العمل والتفاني في أداءه، كما يتضح أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن المؤسسة تعمل دوما على تطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية لأن المؤسسة في كثير من الأحيان تشرك مع عمالها في وضع برامج وإجراءات خاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، ولأن إسهام الجميع في وضع برامج الأمن الصناعي والسلامة المهنية يعطي حافزا قويا لتطبيق هذه البرامج من طرف الإدارة. وتوصلت النتائج أيضا إلى أن هناك اهتمام من قبل الإدارة بمراقبة أمور السلامة المهنية وهذا يساعد على تنفيذها من قبل الجهات المختصة، وهذه الأخيرة تعمل باستمرار على تطوير وتطبيق إجراءات الأمن

الصناعي والسلامة المهنية، وهذا من أجل الحفاظ على أمن وسلامة العاملين وكل هذا يحقق استقرار العاملين وظيفيا وولائهم روحيا ومعنويا ورفع مستوى الرضا لديهم.

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية و بين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

جدول رقم (04) يوضح معامل الارتباط (R) بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية			
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط R	المجموع N	الدلالة Sig
	0.77	90	0.000
			دالة إحصائية

من خلال الجدول رقم (04) ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) البالغة 0.77 عند مستوى الدلالة 0.01، ومن خلال قيمة الدلالة البالغة 0.000 وهي أصغر من 0.01، ومنه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة إحصائية أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. مما يعني أن الفرضية الثالثة التي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة قد تحققت". ويتضح أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن الإعلانات والملصقات في مجال الأمن الصناعي والسلامة المهنية، وصياغتها بأساليب جديدة ومبدعة تجذب الانتباه لدى العاملين لقراءتها والتعلم منها كيفية تطبيق بعض الإجراءات الوقائية لتجنب الوقوع في الحوادث، كذلك يعتبرون أن التدريب الذي يتلقونه في مجال الأمن الصناعي والسلامة المهنية له دور كبير في الحد من الأخطاء في تأدية العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى حوادث العمل والإصابة في مواقع العمل خاصة وأن أغلب الإصابات والحوادث يكون سببها عدم معرفة كيفية التعامل مع الآلة وصيانتها ونقص تدريب العمال على استعمال الآلات الحديثة والمتطورة وعدم الإلمام بإجراءات الأمن الصناعي وقوانينه، وأن التدريب على كيفية تشغيل الآلات

والمعدات وكيفية التعامل معها عند وقوع الخطأ من شأنه أن يؤدي عدم الخوف والقلق والشعور بالطمأنينة والراحة في العمل وبالتالي ترتفع معنويات العاملين ويزيد مستوى الرضا عن الوظيفة لديهم مما يؤدي إلى تمسكهم بها وبذل الجهد في أداءها وهذا يؤدي إلى تحسين الأداء و زيادة الإنتاجية وتوفير الربح. ولدى نجد أن مستوى الرضا عن التدريب لدى العمال مرتفع فهو يسهم بدرجة كبيرة في معرفة العمال بإجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية. حيث انفتحت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الأستاذ دوباخ قويدر التي ترى أن معظم أفراد العينة بعد مشاركتهم في التدريب أصبحت أخطاء العمل نادرة لديهم، وأن طريقة استعمالهم لوسائل الوقاية من إصابات الحوادث أصبحت سليمة.

4- عرض و تفسير نتائج الفرضية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

جدول رقم (05) يوضح معامل الارتباط (R) بين الالتزام بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال.

الالتزام بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية			
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط R	المجموع N	الدلالة Sig
	0.70	90	0.000
دالة إحصائية			

من خلال الجدول رقم (05) ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) البالغة 0.70 عند مستوى الدلالة 0.01، ومن خلال قيمة الدلالة البالغة 0.000 وهي أصغر من 0.01، ومنه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة إحصائية أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. مما يعني أن الفرضية الرابعة التي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة قد تحققت". حيث نلاحظ أنه كلما زاد توفير الوسائل الوقائية الخاصة بالعمل والحث على استعمالها والرقابة عليها كلما زاد مستوى رضا العامل عن الوظيفة التي يشغلها لأنها توفر له كل متطلبات الأمن والاستقرار

وعدم الخوف من وقوع الحوادث، حيث أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن أنظمة الإنذار والإطفاء ومخارج الطوارئ موجودة في المؤسسة، كذلك أن محيط البناء من حيث (الجدران، الأبواب، والنوافذ) مجيزة لمقاومة المواد الكيميائية كما أوضحت النتائج أيضا اهتمام المؤسسة بالعوامل الفيزيائية (حرارة، ضوضاء، تهوية، إضاءة) من خلال إقامة حواجز واقية بحيث تكون مصنوعة من مواد عازلة للحرارة أو يمكن أن تكون هذه الحواجز من التي تمتص الحرارة، أو تعكس الإشعاع الحراري إلى خارج بيئة العمل، كذلك تم التقليل من الضوضاء داخل المؤسسة من خلال استخدام آلات صامتة، أو العمل على صيانة الآلات أو الماكينات والتي تصدر منها الضوضاء بقدر المستطاع، وهذا دليل على أن العاملين لديهم رضا إيجابي نحو التكيف مع محيط العمل نظرا لتكيف واستقرار وتأقلم العمال مع ظروف العمل وتقديم الحماية والوقاية مهنيا وصحيا والالتزام بتحسين محيط العمل.

5- عرض و تفسير نتائج الفرضية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة .

جدول رقم (05) يوضح معامل الارتباط (R) بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية			
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط R	المجموع N	الدلالة Sig
	0.72	90	0.000

من خلال الجدول رقم (05) ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) البالغة 0.72 عند مستوى الدلالة 0.01، ومن خلال قيمة الدلالة البالغة 0.000 وهي أصغر من 0.01، ومنه نستنتج أن قيمة معامل الارتباط كانت دالة إحصائية أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. مما يعني أن الفرضية الخامسة التي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز

بالمسيلة قد تحققت". حيث أظهرت النتائج أن هناك اهتمام من قبل المؤسسة بتطبيق اللوائح والقوانين، واهتمامها بأمن وسلامة العمال والتقليل من الإصابات والحوادث التي يتعرض لها العمال، من خلال توفير وسائل الوقاية الشخصية وتوفير منشورات إرشادية لكيفية استخدام تلك الوسائل. كما توصلت النتائج أيضا إلى أن هناك تغيير إيجابي للمؤسسة نتيجة الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة، وتعمل أيضا على اتخاذ إجراءات عقابية في حق المخالفين لإجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وعلى استخدام وسائل الوقاية، وأن الاهتمام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية تعمل على التقليل من حوادث العمل. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة أميمة صقر حيث أظهرت النتائج اهتمام المؤسسة الصناعية بتوفير وتطوير وتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية.

خلاصة النتائج:

بعد محاولتنا في هذا الدراسة معرفة علاقة إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة، وبعد كل الخطوات البحثية وعند تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا توصلنا إلى النتائج التالية:

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الصناعي والرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العمال على إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتوفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بإجراءات الأمن الصناعي و السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

الاقتراحات والتوصيات: في ضوء النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الميدانية وبعد الاطلاع على التراث النظري للدراسة والتي تناولت موضوعا هاما تمثل في الأمن الصناعي والسلامة المهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة نوصي بالآتي:

- تعريف العاملين بأهمية الالتزام بقواعد السلامة وكذلك رفع معنويات وثقة العاملين بأنفسهم وتعزيز مستوى الرضا لديهم.

- التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية وتلك التي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطرة بما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.

- الاهتمام أكثر بالعمال وانشغالاتهم والعمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصل في مجال الأمن الصناعي والسلامة المهنية.

- تخصيص المكافآت التشجيعية للعمال المتميزين بتطبيق كافة أنظمة ولوائح السلامة المهنية .

قائمة المراجع:

- 1 سالم، سلامة:(2009)، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 141 ، ص144
- 2 الشمري، زهرة:(2009)، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية18001:2007، دراسة حالة في مصنع المأمون/ الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد15، العدد53. ص100
- 3 الشلفان، عادل أحمد:(2012)، دور المنظمة المتعلمة في الالتزام بالرضا الوظيفي، دراسة مسحية على موظفي البنك السعودي للتسليف في مدينة الرياض،المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد8، العدد1. ص82

- 4 دوباخ قويدر: (2009)، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة. ص 4
- 5 الهابيل، وسيم وعابش، علاء: (2012)، تقييم فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 2. ص 91
- 6 مشعلي، بلال: (2011)، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة تحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس-سطيف، الجزائر. ص 1
- 7 مرهج، منال والحسين، رياض والجلالي، محمد: (2006)، إدارة السلامة في مشروعات التشييد في سوريا، مجلة العلوم الهندسية، جامعة دمشق، المجلد 22، العدد 1. ص 126
- 8 حسان زيدان: (1994)، السلامة والصحة المهنية، ط 1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص 16
- 9 Vano, E. & Rosenstein, M. & Linecki, J. & Rehani, M. & Martin, C. & Vetter, R., (2010): Education and training in radiological protection for diagnostic and interventional procedures, (ICRP), Publication. P12
- 10 السماك، بشار عزالدين: (2012)، مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تعزيز دور الصحة والسلامة المهنية للعاملين، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين بقسم الصحة والسلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في الموص، مجلة بحوث مستقبلية، كلية الحداثة الجامعية، المجلد 3، العدد 1. ص 67
- 11 رمضان السيد: (1984)، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، (د.ط) المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية. ص 77
- 12 Ecrivatte ville :mesures des ressources humaines et gestion del'entreprise, paris,1985. P139
- 13 الشنواني صلاح: (1994)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية. ص 216
- 14 أمل البكري وآخرون: (2009)، الصحة والسلامة العامة، ط 5، دار الفكر، الأردن. ص 244
- 15 زيدان حسان، ص 12-13
- 16 أمل البكري وآخرون، ص 246
- 17 حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي: (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة. ص 211

- 18 الحنيطي ، إيمان محمد علي : (2000)، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، كلية الدراسات العليا. ص15
- 19 الفالح ، نايف بن سليمان: (2001 م) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم الدراسات العليا، فلسطين. ص71
- 20 الحنيطي مرجع سابق، ص17
- 21 القبلان ، يوسف محمد: (1981 م) ، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الادارة العامة ، الرياض .ص 18
- 22 محمد محسن علي أسعد ، نبيل علي رسلان (1982). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز ص29-30
- 23 بشير، معمرية: (2007) ،القياس النفسي وتصميم أدواته. ط2. الجزائر، منشورات الحبر.ص 158