

تاريخ الاستلام: 2025/01/16 تاريخ القبول: 2025/07/12 تاريخ النشر: 2026/06/11

خديجة شرف الدين^{*1}

جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)

Email: Charefeddine23khadidja@gmail.com

2

بولهواش عمر

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)

Email: amorpsy@yahoo.fr

الملخص:

جاءت هذه الدراسة لأجل الكشف وتوضيح العلاقة بين برامج الامن الصناعي والرضا الوظيفي، حيث تم جمع المعلومات حول متغيري الدراسة: برامج الامن الصناعي والرضا الوظيفي التي شكلت الجانب النظري للبحث، ولاستكمال الجانب التطبيقي قمنا بإجراء دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية لتكرير البترول مصفاة سكيكدة بالسوناطراك وكان مجتمع الدراسة يقدر ب 100 عامل، تم اختيار عينة الدراسة التي تكونت من 30 عامل بطريقة عشوائية بقيمة 30% من مجتمع الدراسة.

حيث قمنا بتوزيع اداة لجمع البيانات وهي عبارة عن استبيان يتألف من 25 عبارة وزعت على ثلاث ابعاد كما تم الاعتماد كذلك على الملاحظة والمقابلة في جمع البيانات. لتفريغ البيانات اعتمدنا على برنامج الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS،

وقد توصلنا للنتائج التالية: أنه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه برامج الامن الصناعي على الرضا الوظيفي، بحيث كلما كانت برامج الامن الصناعي متوفرة وجيدة كلما زاد الرضا الوظيفي لدى العاملين. الكلمات المفتاحية: الأمن الصناعي، برامج الأمن الصناعي، الرضا الوظيفي.

Abstract:

This study aimed to discover and clarify the relationship between industrial safety programs and job satisfaction. Information was collected on the study variables: industrial safety programs and job satisfaction, which formed the theoretical aspect of the research. And to complete the applied aspect of the study, a field study was conducted at the Sonatrach Skikda oil refinery. The study population consisted of 100 workers, and a random sample of 30 workers, representing 30% of the population, was selected

A survey instrument comprising 25 items, structured into three dimensions, was utilized for data collection. A supplementary data was obtained through observation and interviews. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was employed for data analysis. A positive correlation was found between the presence of comprehensive industrial safety programs and employee job satisfaction. These findings suggest that the implementation of effective safety measures can significantly enhance employee morale and satisfaction.

Keywords: Industrial Safety, Safety Programs, Job Satisfaction.

مقدمة:

شهد العالم منذ زمن بعيد تغيرات جذرية وعميقة، ولا تزال هذه التغيرات مستمرة حتى يومنا هذا خاصة مع تطور العولمة وتحرير الاقتصاد العالمي، هذه التحولات فرضت منافسة شديدة في مختلف المجالات مما استدعى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية إلى جانب الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتنظيمية ولا تعد المؤسسات الصناعية في دول العالم الثالث بما في ذلك الجزائر، بمعزل عن هذه التغيرات والتطورات السريعة هذه المؤسسات تواجه مجموعة من الظواهر التي تؤثر على أدائها مثل التغيب، الحوادث المهنية، الأمراض والتوقف عن العمل.

لقد تناولت العديد من الدراسات النظرية والبحوث التطبيقية منذ بداية الثورة الصناعية وحتى الآن هذه القضايا التي تكتسب أهمية كبيرة في ضبط العلاقات التنظيمية بين الرؤساء والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم ويعد تحسين ظروف العمل والسلامة المهنية محورا رئيسيا لتحقيق رضا العمال وتقليل حوادث العمل، كما تبرز الحاجة إلى تطبيق برامج الأمن الصناعي التي تركز على تحسين بيئة العمل وحماية العمال من المخاطر المهنية من خلال الإشراف الفعال والرقابة المناسبة.

تواجه المنظمات العديد من التحديات الطارئة أثناء أداء أنشطتها مما يتطلب اعتماد أساليب علمية حديثة تعتمد على نظم معلومات دقيقة لتشخيص الأسباب التي تحد من فعالية الأمن الصناعي وتشمل هذه العملية تحديد العوامل والأساليب التي ينبغي أخذها في الاعتبار لضمان تحقيق بيئة عمل آمنة ومنتجة.

ويعتبر موضوع حوادث العمل من القضايا التي جذبت اهتماما كبيرا من الرأي العام والمتخصصين في مجال الأمن الصناعي نظرا لحساسيته وأهميته في تحسين ظروف العمل وضمان سلامة العاملين. تجسد استراتيجية الأمن الصناعي الجهود

والخدمات التي تقدمها لجانه بما في ذلك تدريب وتشجيع العاملين على اتباع شروط وتعليمات السلامة للوقاية من إصابات العمل.

وعلى الرغم من وجود برامج الأمن الصناعي في المؤسسات الجزائرية إلا أن تفاقم حوادث العمل في بعض القطاعات يبرز الحاجة إلى تحليل أعمق لهذه البرامج ومدى تأثيرها لذلك سعيينا إلى إجراء دراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية، ممثلة في المنطقة الصناعية لتكرير البترول "مصفاة سكيكدة" التابعة لشركة سوناطراك قسم الوقاية والأمن الصناعي، تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين برامج الأمن الصناعي ورضا العاملين في مجال الوقاية والسلامة المهنية، ومن هنا يأتي التساؤل الرئيسي الآتي :

- هل توجد علاقة بين برامج الامن الصناعي والرضا الوظيفي لدى عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة قسم الوقاية والامن الصناعي؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل اهتمام الادارة ببرامج امن العمال يحقق الرضا الوظيفي لدى عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة؟
- هل اهتمام الادارة ببرامج امن بيئة العمل يحقق الرضا الوظيفي لدى عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة؟

أهداف البحث:

- الكشف عن نوع العلاقة التي تربط بين برامج الامن الصناعي والرضا الوظيفي.
- محاولة لفت انتباه المسؤولين الى الاهتمام بالأمن الصناعي لتفادي حوادث العمل.
- ابراز دور برامج الأمن الصناعي في رفع مستوى الرضا لدى العمال.
- تقديم اقتراحات وتوصيات في ضوء ما توصلت له الدراسة.

موضوع البحث برامج الامن الصناعي وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية لتكرير البترول – مصفاة سكيكدة – سوناطراك

2. مفاهيم الدراسة وفرضياتها:

1.2 المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

مفهوم برامج الامن الصناعي:

هي مختلف السياسات والتدابير الوقائية التي تضعها المنظمة للحفاظ على سلامة موظفيها ومنع وقوعهم في الحوادث المهنية المختلفة.

مفهوم الرضا الوظيفي:

هي وصول الفرد إلى حالة من التكامل والانسجام مع عمله سواء من خلال طموحه الوظيفي وكذا رغبته في تحقيق أهدافه والتقدم والنمو من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته.

2.2 الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ايجابية بين البرامج المعتمدة في الامن الصناعي والرضا الوظيفي من وجهة نظر عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة.

الفرضيات الجزئية:

-الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اهتمام الادارة ببرامج امن العمال والرضا الوظيفي لدى عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة.

-الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اهتمام الادارة ببرامج امن بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة.

3.2 الدراسات السابقة:

دراسة دفيش خندود:

ركزت هذه الدراسة على استكشاف العلاقة بين الوعي الوقائي للعمال وحوادث العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية، هدفت الدراسة للإجابة عن تساؤلات مثل: هل يؤدي الوعي الوقائي إلى تقليل الحوادث المهنية؟ وإلى أي مدى تعتبر البرامج الوقائية والتدابير الأمنية أداة فعالة للحد من الحوادث داخل المؤسسات الصناعية؟

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لدراسة الظواهر وتفسير العلاقات بينها. اختيرت عينة الدراسة بشكل قصدي، وشملت 54 عاملا في مصلحة الميكانيكا بمختلف ورشاتها. وأسفرت النتائج عن ما يلي:

وجود فروق إحصائية ذات دلالة في محور الحوادث حيث أقر 21 عاملا بتعرضهم لحوادث مهنية لأسباب شخصية وتنظيمية مثل قلة التركيز وظروف العمل غير المناسبة هذه الحوادث لم ترتبط مباشرة بالتوعية الوقائية أو التدابير الأمنية بل بعامل الصدفة وطبيعة النشاطات التي تحمل مخاطر دورية.

توصلت الدراسة إلى ارتفاع الوعي الوقائي لدى العمال الذين يلتزمون بالإرشادات والتعليمات الأمنية، مما يدل على وجود ثقافة وقائية فعالة بينهم. (دفيش، 2006)

دراسة حديبي سمير:

تناولت الدراسة حوادث العمل وأثرها على الروح المعنوية للعمال، وسعت إلى إبراز التداعيات السلبية لحوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري إلى جانب أهمية الأمن الصناعي في تعزيز معنويات العاملين ورفع رضاهم الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع اختيار عينة عشوائية تضم 60 عاملا من قسم التركيب النهائي في مركب الجرافات والرافعات وأسفرت النتائج عن ما يلي:

أكدت الفرضية الأولى أن تكرار الحوادث المهنية يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية، حيث أشار 62.55% من المشاركين إلى تأثير سلبي للحوادث خصوصا في الحالات التي تنطوي على إصابات خطيرة.

أظهرت الفرضية الثانية أن توفير الأمن الصناعي يساهم في تعزيز الروح المعنوية حيث أيد 66.21% من العمال هذه الفرضية، موضحين أن بيئة العمل الآمنة تخلق شعورا بالاستقرار النفسي والراحة، مما يحسن أداءهم. (حديبي، 2009)

3. الأمن الصناعي:

1.3 تعريف الامن الصناعي:

أفضل تعريف للأمن الصناعي هو ذلك الذي يجمع بين حماية الإنسان في بيئة العمل وحمايته صحيا من خلال اتباع مبدأ "الوقاية خير من العلاج" ووفقا لذلك، يتضمن الأمن الصناعي نظامين مترابطين هما:

1. الوقاية: حماية العاملين من المخاطر التي قد تحدث في بيئة العمل.

2. التأمينات الاجتماعية: تقديم الحماية والرعاية للعاملين في حال حدوث الحوادث أو الأمراض في مكان العمل.

يتضمن هذا التعريف النقاط التالية:

-مسؤولية الأمن الصناعي: هي مسؤولية مشتركة بين جميع العاملين في المؤسسة بغض النظر عن المستوى الإداري أو نوع الوظيفة.

-التنفيذ الإداري: يتطلب التنسيق بين الأنشطة الإدارية لضمان حماية جميع العاملين (السالم، 2009، ص 364-365)

-أساليب تطبيق الحماية: تهدف الأساليب والإجراءات إلى الحفاظ على صحة العاملين وتأهيلهم في حال حدوث أي حادث أو ضرر، فضلا عن الوقاية من المخاطر

التي قد تؤثر على قدراتهم العقلية والجسدية. (الطائي، الفضل، العبادي، 2006 ص 454)

-بيئة العمل الآمنة: يشمل توفير بيئة عمل خالية من العوامل التي قد تسبب الضرر أو الخطر للعاملين. (فالح صالح، 2004 ص 175)

• بالتالي، يمكن القول إن الأمن الصناعي هو مجموعة من الإجراءات والوسائل التي تتخذها المؤسسة لضمان بيئة آمنة وصحية للعاملين، وتجنب المخاطر التي قد تحدث نتيجة الحوادث أو الأمراض المهنية.

2.3 أهداف الأمن الصناعي:

يهدف الأمن الصناعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تركز على تحسين بيئة العمل، حماية العاملين، وتوفير العلاج والرعاية عند الضرورة، وذلك على النحو التالي:

1. فيما يتعلق ببيئة العمل: ضمان وجود التدابير والوسائل التي تحمي الموظفين من المخاطر المرتبطة بالعمل وظروفه واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات بالإضافة إلى التعامل الآمن مع المواد الخطرة سواء أثناء تخزينها أو نقلها أو استخدامها.

-توفير الإسعافات الأولية في مواقع العمل وتطبيق معايير وإجراءات تهدف إلى تقليل التلوث بمختلف أنواعه ومكافحة الضوضاء والاهتزازات بما يحافظ على صحة العاملين.

2. فيما يتعلق بالعامل نفسه: تعزيز وعي العاملين بأهمية حماية أنفسهم وتشجيعهم على الالتزام بتعليمات وشروط الأمن الصناعي للوقاية من المخاطر

3. فيما يتعلق بالعلاج والتأهيل: توفير الرعاية الطبية السريعة للعاملين المصابين بحوادث عمل مع إعادة تأهيلهم للعودة إلى وظائفهم السابقة إذا أمكن وكذلك

ضمان توفير دخل للعامل المصاب خلال فترة العلاج والتأهيل. (الطائي، الفضل،
العبادي، 2006 ص454-455)

3.3 أبعاد الأمن الصناعي:

1. البعد الهندسي: يشمل تصميم المباني بشكل يتناسب مع متطلبات العمل مع توفير ظروف ملائمة مثل التهوية، الإضاءة ودرجة الحرارة، وتخصيص مساحات مناسبة للتوسع المستقبلي وتزويد الآلات بالحواجز الوقائية والتأكد من سلامة التمديدات الكهربائية وفق المعايير القياسية.

2. البعد الصحي: إجراء فحوصات طبية شاملة للتأكد من جاهزية العاملين الجدد جسدياً ونفسياً للعمل، وإجراء فحوصات دورية لتقييم الحالة الصحية للعمال، واستخدام معدات الوقاية الشخصية وتقليل التعرض للمخاطر المهنية مع تقديم التطعيمات اللازمة ضد الأمراض المعدية للعاملين وأسرهم بالإضافة إلى توفير خطط تأمين صحي واضحة.

3. البعد الأمني: توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية وتدريبهم على أسسها وقواعدها ووضع لافتات وتعليمات واضحة في الأماكن الخطرة والتأكد من الالتزام بها مع توفير ملابس ومعدات وقائية وضمان وجود أنظمة إنذار مبكر للحوادث مثل الحرائق. (ابو شيخة، 2010 ص 495)

4. البعد التنظيمي: إنشاء وحدة متخصصة ضمن الهيكل الإداري للموارد البشرية تهدف إلى تنفيذ برامج الأمن الصناعي وتوعية الإدارات بأهمية العلاقات الإنسانية وتوفير بيئة عمل محفزة وأمنة للعاملين.

5. البعد الخدمي: تقديم خدمات تخفف من معاناة العاملين مثل توفير وسائل نقل مريحة ومجانية بين أماكن السكن والعمل وتقديم مساكن صحية للعاملين وتوفير المواد الغذائية الأساسية بأسعار مناسبة عبر التعاونيات الاستهلاكية.

6. البعد البيئي: التركيز على حماية البيئة الداخلية للمؤسسة من المخاطر التي قد تنشأ عن الظروف الطبيعية أو المناخية المحيطة وتقليل الأضرار الناتجة عن أنشطة المؤسسة على البيئة الخارجية.

4.3 وسائل إنجاح برامج الامن الصناعي:

1- الالتزام العام: ينبغي أن يشمل برنامج الأمن جميع العاملين في المؤسسة مع تقديم حوافز تشجيعية للملتزمين.

2- تنسيق الجهود: تنظيم دورات تدريبية بالتعاون بين المدراء والمتخصصين لرفع وعي العاملين حول أهمية السلامة المهنية.

3- لجان الأمن: تشكيل لجان لمراجعة إجراءات الأمن الحالية واقتراح تحسينات لتجنب الإصابات.

4- النظام التأديبي: فرض عقوبات على المخالفين للإجراءات الأمنية وتحديد مستويات الغرامات حسب طبيعة المخالفة.

5- الحوافز: تنظيم مسابقات أو برامج تحفيزية لتشجيع السلوك الآمن في العمل.

6- التفتيش الدوري: تنفيذ جولات تفتيش دورية على أماكن العمل لضمان الالتزام بإجراءات الأمن والسلامة.

7- بحوث الإصابات: الاستعانة بخبراء لتقييم الإجراءات الأمنية وتقديم توصيات لتطويرها بما يحد من المخاطر. (نصر الله، 2013 ص 347-349)

4. الرضا الوظيفي :

1.4 مفهوم الرضا الوظيفي:

بدأ الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي منذ ثلاثينيات القرن الماضي، ولا يزال هناك اختلاف

بسيط حول تعريفه. وفيما يلي بعض التعريفات: (الصيرفي، 2007، ص 131)

- تعريف هوبك: الرضا الوظيفي هو الحالة التي يشعر فيها الفرد بالراحة نتيجة توفر ظروف نفسية، مادية، وبيئية مناسبة.
- تعريف لاندي وترامبو: يشير إلى مشاعر العاملين تجاه وظائفهم ويقارن بمفهوم نوعية الحياة بشكل عام.
- تعريف شامي ولي: هو المواقف العاطفية تجاه العمل والتي تعتمد على مدى التوافق بين المكافآت المقدمة من العمل وأولويات الفرد.
- تعريف فروم: يعبر الرضا الوظيفي عن مدى توفير الوظيفة لنتائج إيجابية ومرغوبة حيث يرتبط "الرضا" بالتكافؤ.
- تعريف محمد شحاتة ربيع: يصفه بأنه حالة انفعالية إيجابية يشعر بها الفرد نحو وظيفته تتأثر بعوامل مثل الأجر ساعات العمل، فرص الترقية والعلاقات مع الزملاء والرؤساء. (شحاتة ربيع، 2006 ، ص 257)

2.4 أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي موضوعا محوريا في علم النفس الإداري، حيث جرت آلاف الدراسات حوله حتى عام 1976 مما يعكس أهميته البالغة ويعود هذا الاهتمام إلى أن الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل بالإضافة إلى القناعة بأن الرضا الوظيفي يسهم بشكل كبير في رفع مستوى الإنتاجية.

فالعنصر البشري يشكل الركيزة الأساسية لأي منظمة فهو المحرك الفعلي للمعدات والأنظمة الحديثة مهما بلغت درجة تطورها وبالتالي فإن ضمان رضا العاملين عن وظائفهم يعتبر ضرورة لتحقيق العدالة ولتعزيز كفاءة العمل لذا لا يمكن إنكار أهميته فهو العمود الفقري للأنشطة والإنجازات داخل المنظمة؛ وهو المسؤول عن وضع الخطط تحديد الأهداف، تنفيذ المهام ومتابعة الأداء. وأي تقصير

أو انحراف في مستوى أدائه قد يؤدي إلى تراجع المنظمة عن تحقيق أهدافها وربما إلى فشلها بالكامل لذا يعد العنصر البشري العامل الحاسم في نجاح المؤسسات. إن فهم احتياجات الموظفين والسعي إلى تحقيق رضاهم الوظيفي يمكن الإدارة من خلق بيئة عمل داعمة وتصميم أنظمة حوافز فعالة تضمن الاحتفاظ بالموظفين المميزين وتعزيز أدائهم فالرضا الوظيفي يعد استثملا أساسيا في المورد البشري الذي يمثل الأصول الأهم لأي منظمة. (هاشم، 2010، ص 88-89)

3.4 مكونات الرضا الوظيفي:

- 1-الأجر:، يعد الأجر أحد العوامل الأساسية لتلبية الاحتياجات الأساسية كما يسهم في تعزيز الشعور بالأمان ويدل على المكانة الاجتماعية بالإضافة إلى ذلك قد ينظر إليه كدليل على تقدير المنظمة لدور الفرد وفي حالات أخرى يساعد الأجر على تلبية الحاجات الاجتماعية من خلال دعم العلاقات وتبادل المجاملات بين الأفراد.
- 2-محتوى العمل: طبيعة المهام التي يؤديها الفرد تؤثر بشكل مباشر على مدى رضاه عن وظيفته فيما يلي أبرز العوامل المتعلقة بمحتوى العمل وتأثيرها:
أ-تنوع المهام: زيادة تنوع المهام يقلل الشعور بالروتين ويزيد من الحافز مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.
- ب-التحكم الذاتي: كلما زادت حرية الفرد في اختيار أساليب العمل وتحديد سرعته ازداد شعوره بالرضا.
- ج-استغلال القدرات: عندما يشعر الموظف أن عمله يتطلب أقصى قدراته ومهاراته فإن ذلك يعزز من رضاه عن وظيفته.
- د-تجارب النجاح والفشل: تأثير النجاح والفشل يعتمد على تقدير الفرد لذاته حيث أن تقدير الذات العالي يجعل تجارب النجاح أكثر تأثيرا إيجابيا في تعزيز الرضا.
- هـ-فرص الترقية: زيادة تطلعات الموظف وفرص تحقيقها من خلال الترقية تزيد من شعوره بالرضا تجاه وظيفته.

و-أسلوب الإشراف: الإشراف القائم على التفهم والاحترام والثقة المتبادلة يسهم في تحقيق رضا الموظفين مقارنة بالأساليب التي تفتقر لهذه القيم.

ي-جماعة العمل: عندما يكون التفاعل مع فريق العمل قائماً على التعاون وتبادل المنافع يشعر الفرد بالرضا عن بيئة العمل أما إذا أدى التفاعل إلى التوتر فقد ينتج عنه استياء وانخفاض في الرضا.

ذ-ساعات العمل: المرونة في ساعات العمل التي تتيح للعاملين استغلال وقتهم بحرية تؤدي إلى زيادة الرضا وفي المقابل يؤدي تضارب ساعات العمل مع أوقات الراحة إلى انخفاض مستوى الرضا.

ر-ظروف العمل المادية: البيئة المادية الجيدة في العمل تحفز الفرد على الالتزام وتزيد من مستوى الرضا بينما تؤدي الظروف السيئة إلى ارتفاع معدلات الغياب ودوران الموظفين. (الصيرفي، 2007 ص 134-136)

4.4 أساليب قياس الرضا الوظيفي:

يمكن قياس الرضا الوظيفي باستخدام أساليب متنوعة:

1-قائمة الأسئلة: تستخدم قوائم معيارية مثل قائمة تكساس لقياس عدة عوامل منها: ساعات العمل، ظروف العمل، فرص الترقية، الأجور، واتجاهات الإدارة.

2-المقابلات: تجرى مع العاملين لمعرفة مدى رضاهم عن العمل ويمكن أن تكون المقابلات رسمية أو غير رسمية وهي فعالة خاصة في المؤسسات الصغيرة.

3-الملاحظة: يتم من خلالها مراقبة سلوك العاملين واستخلاص ملاحظات حول مواقفهم ومشاعرهم تجاه العمل.

4-البيانات الثانوية: وذلك من خلال تحليل المؤشرات مثل: معدلات الغياب، حجم شكاوى العاملين، معدل دوران الموظفين، عدد الحوادث أثناء العمل ومستويات الإنتاجية.

حيث، يستنتج من هذه البيانات درجة رضا العاملين.

5- أدوات قياس متخصصة: يمكن تصميم استبيانات مخصصة بناء على أهداف الدراسة

من أشهر الأدوات: مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي.

فإن تحليل هذه الأساليب يساعد على تقييم مستوى رضا الموظفين بشكل دقيق مما يتيح تحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة. (عبد الرزاق، 2010، ص 111-112)

5. مجالات الدراسة:

1.5 المجال الزمني :

انطلقت الدراسة الميدانية بتاريخ 2023-04-06 إلى غاية 2023-05-10.

2.5 المجال البشري:

تحتوي المنطقة الصناعية لتكرير البترول مصفاة سكيكة 01 الذي تمت فيه الدراسة على طاقة بشرية هائلة تقدر ب 1440 عامل موزعين على مختلف هياكلها وتم اختيار مجتمع البحث الذي انتقيت منه العينة حسب موضوع الدراسة و هي مصلحة الوقاية والأمن الصناعي والتي تتكون من 100 عامل و ينقسمون الى ثلاث دوائر:

دائرة الامن والسلامة المهنية، دائرة التدخل، دائرة البيئة والمحيط.

3.5 عينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بمركب تكرير البترول مصفاة سكيكة البالغ عددهم 100 اخذت منهم الباحثة 30 عامل أي 30% وهي تعتبر عينة ممثلة لمجتمع الدراسة إذا ما طبقنا القانون التالي:

$$\frac{30}{100} = 100 \times \frac{30}{100}$$

6. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.6 منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة نظرا لملاءمته لطبيعة الموضوع، إذ يتيح هذا المنهج تحليل الظواهر كما هي في واقعها، مما يمكن من تقديم وصف دقيق للبرامج المتبعة في مجال الأمن الصناعي واستقصاء علاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

2.6 أدوات الدراسة :

ادوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح الباحث في تحقيق أهدافه على اختيار الأدوات المناسبة التي تتيح جمع البيانات اللازمة بما يتماشى مع متطلبات البحث وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على الأدوات التالية:

أ-الملاحظة:

تعني متابعة الظواهر بشكل مباشر في بيئتها الطبيعية دون أي تدخل علمي يؤثر على سيرها الطبيعي. (زرروي، 2002، ص 154)

وفقا لـ"موريس أنجرس"، تعني الملاحظة ببساطة التركيز الدقيق على الظاهرة مع تطبيق مبادئ البحث العلمي. (أنجرس، 2004، ص 31)

تعتبر الملاحظة أداة تكمليلية تستخدم إلى جانب المقابلات حيث تقلل من تأثير الباحث على الأشخاص موضوع الدراسة مما يجعل تصرفاتهم أكثر تلقائية (عبد المعطي، 1990، ص 331)

ب-المقابلة

تم استخدام المقابلة المفتوحة كوسيلة لجمع المعلومات، حيث أجريت مع مفتش الوقاية والأمن الصناعي وعدد من العاملين وتهدف هذه المقابلات إلى:

- فهم الاستراتيجية المعتمدة للأمن الصناعي ومدى دعم الإدارة لها.
- معرفة دور المسؤولين في الحد من حوادث العمل وتحليل واقعها.

- دراسة طرق التوعية التي تعتمد عليها المؤسسة ومدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.

- نتائج المقابلات:

1-مقابلة مفتش الوقاية والأمن الصناعي:

أكد المفتش أن الإدارة تعطي أولوية كبيرة لسياسة الأمن الصناعي وتسعى للحفاظ على أمن العاملين من خلال توفير الموارد، التعليم، التدريب ووسائل الوقاية الفردية وأشار إلى وجود تنسيق مستمر بين لجنة الوقاية والإدارة العليا بهدف حل المشكلات وتطوير البرامج كما أوضح أن اللجنة تبذل جهودا كبيرا للحد من الحوادث من خلال تنظيم دورات تدريبية وحملات توعوية مع التركيز على تدريب العمال على الإجراءات الوقائية.

وأضاف أن إعداد برامج الأمن يعتمد على تحليل الحوادث السابقة لمعرفة الأسباب المتكررة واقتراح الحلول المناسبة وتشمل البرامج وسائل توعية مثل الملصقات، المحاضرات والعمليات التحسيسية.

2-مقابلة العمال:

أكد العمال أهمية التدريب في تحسين أدائهم وزيادة شعورهم بالأمان أثناء العمل وأوضحوا أن بعض المشكلات مثل الظروف البيئية (كالحرارة وسوء التهوية) أو الضغوط النفسية قد تؤثر على استخدامهم لوسائل الوقاية بشكل دائم كما أشاروا إلى أن برامج الأمن التي تقدمها المؤسسة، تعد كافية لتحقيق الغرض التوعوي والتحسيني، لكنهم يرون أن المؤسسة بحاجة إلى تحفيزهم معنويا وماديا للالتزام الكامل بتلك البرامج.

من خلال تحليل معطيات المقابلتين (مع مفتش الوقاية والأمن الصناعي ومع عينة من العمال) لاحظنا ما يلي:

- وجود اهتمام فعلي من طرف الإدارة العليا بتكريس سياسة الأمن الصناعي وذلك من خلال توفير الموارد الضرورية والتنسيق الدائم مع لجنة الوقاية لتطوير البرامج ومعالجة المشكلات المتعلقة بالسلامة المهنية.
- أن المؤسسة تعتمد في إعداد برامج الأمن الصناعي على تحليل الحوادث السابقة لاستخلاص الأسباب المتكررة واقتراح حلول وقائية فعالة.
- كما تعتمد على مجموعة من الوسائل التوعوية مثل الملصقات الإرشادية، المحاضرات والحملات التحسيسية إلى جانب تنظيم دورات تدريبية متخصصة لفائدة العمال.
- أن العمال يقدرّون أهمية التدريب في تعزيز شعورهم بالأمان وتحسين كفاءتهم أثناء أداء المهام.
- أشار بعض العمال إلى وجود عوائق بيئية (كالحرارة وسوء التهوية) ونفسية (كالضغط المهني) قد تؤثر على التزامهم الدائم بوسائل الوقاية.
- كما لاحظنا أن العمال بحاجة إلى دعم معنوي ومادي من المؤسسة لتعزيز انخراطهم الفعلي في برامج الأمن الصناعي.

مما سبق نستنتج أن المؤسسة تتبنى سياسة أمن صناعي منظمة وفاعلة تقوم على التخطيط المسبق والتفاعل الإيجابي مع لجان الوقاية، وأن التكوين والتوعية يمثلان محورا أساسيا في برامج الوقاية غير أن فاعليتهما ترتبط بمدى التزام العمال واستجابتهم العملية، كما أن شهادات العمال تعكس وجود عوامل بيئية ونفسية قد تحد من تطبيق التعليمات الوقائية، مما يستدعي تطوير البرامج الحالية لتشمل جوانب تحفيزية ومرافقة نفسية ومهنية.

يتبين أن ضمان نجاعة برامج الأمن الصناعي لا يقتصر على الجانب التقني، بل يتطلب تبني مقاربة شمولية تدمج بين الوقاية، التحفيز، وتحسين بيئة العمل.

ج-الاستبيان:

لإثبات أو نفي فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها تم تصميم استبيان وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومجموعة من الكتب والمراجع حول الموضوع حيث تكون الاستبيان من 25 بندا موزعة على ثلاثة محاور، مع التركيز على خصائص العينة مثل الفئة العمرية، المستوى التعليمي والخبرة، بحيث تعطى للمبحوث ثلاثة (03) إجابات مختلفة عن بعضها البعض وفق مقياس ليكرت الثلاثي.

الادوات الاحصائية المستخدمة:

-برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss .

-التكرارات والنسب المئوية.

قياس صدق الاداة:

تم الاعتماد على صدق المحكمين من خلال توزيع نسخة أولية على مجموعة من الأساتذة

وقد جاءت الملاحظات والنتائج بمؤشرات حميدة يمكنها النطق بصدق الأداة صلاحية استخدامها واستقامتها.

قياس ثبات الاداة:

للتحقق من ثبات اداة جمع البيانات استخدمت الباحثة معادلة الفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الفقرات وتم ذلك بواسطة برنامج الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية spss اصدار رقم 15 حيث وجدناه 0.98 وهذا يبين ان اداة الاستبيان ثابتة.

كما استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية وقد تم حسابها ببرنامج الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية اصدار رقم 15 لأنها تفي بالغرض.

عرض وتحليل البيانات:

الجدول رقم (01): توزيع افراد العينة حسب متغير السن :

السن	التكرارات	النسبة المئوية
------	-----------	----------------

من 23 الى 32	6	20%
من 33 الى 42 سنة	13	43.3%
من 43 فما فوق	11	36.7%
المجموع	30	100%

المصدر: (من إعداد الباحثة)

يتضح من خلال البيانات المبوبة في الجدول رقم 01 ان الفئة العمرية من 23 الى 32 هي أصغر فئة حيث كانت نسبتها 20 % اما الفئات الاخرى من 33 الى 42 سنة اعلاهم نسبة حيث مثلت 42.5 % من العينة تليها مباشرة من 43 فما فوق بنسبة 36.7 %

ومن هذا ان الفئة الغالبة هي فئة الافراد الذين تتراوح نسبة اعمارهم كم 33 الى 42 سنة ربما يرجع هذا الى حاجة المؤسسة في بداية نشاطها الى اليد العاملة. الجدول رقم (02) : توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	5	16.7%
ثانوي	16	53.3%
جامعي	9	30%
المجموع	30	100%

المصدر: (من إعداد الباحثة)

يتضح من خلال البيانات المبوبة في الجدول رقم 02 خصائص افراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي حيث تبين ان الذين لهم المستوى الثانوي هم أكبر نسبة قدرت ب 63.3 % وتليها فئة العمال الذين لهم مستوى جامعي التي قدرت نسبتها ب 30% ثم المستوى المتوسط ونسبته 16.7 %

انطلاقا من ذلك نرى ان الاغلبية من العمال يملكون القدرة على القراءة والكتابة وفهم المهام الموكلة إليهم بغض النظر على المستوى التعليمي.

الجدول رقم 03 توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة:

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
1-5 سنوات	2	6.7%
6-10 سنوات	13	43.3%
11 سنة فما فوق	15	50%
المجموع	30	100%

المصدر: (من إعداد الباحثة)

يتضح من خلال البيانات المبوبة في الجدول رقم 03 ان غالبية العمال كانت خبرتهم من 11 سنة فما فوق حيث بلغت النسبة 50 % وكانت ثاني اعلى نسبة للأفراد الذين يمتلكون خبرة ما بين 6 الى 10 سنوات وقدرت النسبة ب 43.3 % وتليها نسبة الافراد الذين خبرتهم من 1 الى 5 سنوات وقدرت نسبتهم ب 6.7 % انطلاقا من ذلك يتجلى لنا ان جميع عمال عينة الدراسة هم اصحاب خبرة مهنية وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على اقدمية العمال ومواكبتهم لعملهم بالمؤسسة بالإضافة ربما الى تعلقهم بمؤسستهم وحبهم للعمل بها.

تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

-تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الاولى:

اهتمام الادارة ببرامج امن العمال يحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكة.

الجدول رقم (04): معامل الارتباط بين برامج امن العمال والرضا

المحاور	المتوسط ح	معامل الارتباط	الدالة
برامج امن العمال	20	0.97	0.01
الرضا الوظيفي	30		

المصدر: (من إعداد الباحثة)

من خلال اجابات العمال على بنود الاستبيان ان لبرامج امن العمال علاقة بالرضا الوظيفي و هذا ما اكدته المعالجة الاحصائية فقد كان معامل الارتباط بيرسون 0.97 و هذا ما يوضح انه توجد علاقة قوية جدا بين برامج امن لعمال و الرضا الوظيفي حيث ان درجة ارتباط المتغيرين موجبة و دالة احصائيا بدرجة 0.97

عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على ان الارتباط قوي جدا ، ذلك من خلال ان المؤسسة تقوم بإجراء حملات تحسيسية وهذا قد يؤدي الى توعية العمال و تشجيعهم على المحافظة على انفسهم و اتباع شروط و تعليمات الامن الصناعي و توفير الملابس الواقية للعاملين و تدريبهم على برامج الصيانة و كيفية استخدام المواد ذات الخطورة و حرص لجان الامن على توفير الامن للعمال ، توفر اخصائي نفسي في المؤسسة يساعد على معرفة المشاكل النفسية و الاجتماعية للعاملين و من خلال هذا يستطيع ان يعرف سبب الوقوع في الحوادث اذا كان السبب من العامل لان ذلك يظهر من التصرفات التي يقوم بها العامل ككثرة الغياب و انخفاض الروح المعنوية و سوء العلاقة بين العمال و التوتر و القلق حيث يعمل الاخصائي على علاج هذه المشاكل كما تتوفر المؤسسة على الاسعافات الاولى و ذلك من اجل تقديم المتطلبات العلاجية عند حدوث اصابة و هذه البرامج تعتبر منهج علمي تثبتت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر و تهدف الى المحافظة على المستوى المطلوب من الرضا الوظيفي بحيث يتم اشراك العمال في بناء برامج الامن و اللجوء الى مبدأ حاجة العامل الى الامن و تحقيق ذاته و ذلك من خلال الثقة بالنفس و معالجة حالات التوتر و الارهاق و توفير وسائل العمل الواقية و هذا ما يجعل العامل راض عن عمله و كلما حقق العامل هدفه زاد رضاه عن عمله.

انطلاقا من التحليل السابق فان الفرضية الجزئية الاولى التي تقول:

اهتمام الادارة ببرامج امن العمال يحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة قد تحققت.

تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية

اهتمام الادارة ببرامج امن بيئة العمل يحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عمال
قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكة

الجدول رقم(05): معامل الارتباط بين برامج امن بيئة العمل والرضا الوظيفي

المحاور	المتوسط ح	معامل الارتباط	الدلالة
برامج امن البيئة المهنية	29.63	0.94	0.01
الرضا الوظيفي	30		

المصدر: (من إعداد الباحثة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss)

من خلال اجابات العمال على بنود الاستبيان ان لبرامج امن بيئة العمل علاقة بالرضا الوظيفي وهذا ما اكدته المعالجة الاحصائية فقد كان معامل الارتباط بيرسون 0.94 حيث انه توجد علاقة قوية جدا بين برامج امن بيئة العمل والرضا الوظيفي حيث ان درجة ارتباط المتغيرين موجبة ودالة احصائيا بدرجة 0.94 عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على ان الارتباط قوي جدا. و ذلك بضرورة توفير الظروف الفيزيكية المناسبة من اضاءة و حرارة و تهوية... خاصة الضوضاء فهي تسبب الوقوع في الحوادث كذلك توفير الآلات بالمواصفات المناسبة و تزويدها بالحواجز الواقية و الالتزام بهندسة العمل الواجب توفرها في موقع العمل من العناصر الاساسية في اي برنامج للصيانة من الحوادث و توفر النظافة في اماكن العمل و القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل و بشكل عام اعتبار الامن في العمل له اهمية في المؤسسة التي يجب توفرها لان عدم توفرها يؤدي الى فشل المنظمة وذلك بتحقيق بيئة امنة للعمل خالية من المخاطر و محصنة من مصادر الخطر و هذا من اجل التقليل من الخوف في الوقوع في الحوادث و احساس العمال بالارتياح و الطمأنينة اثناء مزاولتهم للعمل فهذا يزيد من رضاهم و رفع الروح المعنوية لديهم فكلما كانت الآلات و المعدات و الاجهزة سليمة و بيئة العمل مناسبة زاد رضا العامل.

انطلاقا من التحليل السابق فان الفرضية الجزئية الثانية التي تقول:

اهتمام الادارة ببرامج امن بيئة عمل يحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عمال
الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية مصفاة سكيكدة قد تحققت.

تحليل ومناقشة الفرضية العامة:

توجد علاقة ايجابية بين البرامج المعتمدة في الامن الصناعي والرضا الوظيفي من
وجهة نظر من وجهة نظر عمال قسم الوقاية والامن الصناعي بالمنطقة الصناعية
مصفاة سكيكدة

انطلاقا من الفرضيات الجزئية والتي تم التأكد من خلالها ان لبرامج الامن الصناعي
علاقة بالرضا الوظيفي وذلك باستخدام معامل الارتباط يرسون والذي أثبتت لنا انها
توجد علاقة ارتباطيه قوية جدا موجبة بين برامج الامن الصناعي والرضا الوظيفي
اي كلما زاد الاهتمام ببرامج الامن الصناعي زاد مستوى الرضا الوظيفي ومنه
الفرضية العامة قد تحققت.

الاستنتاج العام:

-كلما زاد اهتمام الادارة ببرامج امن العمال زاد مستوى الرضا الوظيفي.

-كلما زاد اهتمام الادارة ببرامج امن بيئة العمل زاد مستوى الرضا الوظيفي.

خاتمة:

استنادا إلى الأدبيات التي تناولت موضوع البحث وبناء على النتائج الميدانية التي تم الحصول عليها تبين وجود علاقة إيجابية واضحة بين برامج الأمن الصناعي ومستوى الرضا الوظيفي في المنطقة الصناعية لتكرير البترول "مصفاة سكيكة" وقد أكدت النتائج أهمية هذه البرامج والدور الحيوي الذي تلعبه أساليب الوقاية في الحد من السلوكيات الخاطئة والتقليل من المشاعر السلبية والضغوطات التي قد تؤثر على العاملين أثناء أداء مهامهم في بيئة عمل تتطلب الحيلة والحذر. بشكل عام يمكن الاستنتاج أن الهدف الأساسي من برامج الأمن الصناعي يكمن في تعزيز شعور العاملين بالاستقرار والاطمئنان أثناء مزاولة أعمالهم مما يساهم بشكل مباشر في تحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي.

اقتراحات وتوصيات:

تناولت الدراسة موضوع برامج الأمن الصناعي والرضا الوظيفي من خلال تحليل أسباب حوادث العمل وأنواعها، مما يساهم في وضع خطط فعالة للتقليل من هذه الحوادث وأظهرت النتائج أن للأمن الصناعي دورا مؤثرا في تعزيز الرضا الوظيفي بناء على ذلك تم تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات، وهي كالتالي:

- تنظيم دورات تدريبية داخل المؤسسات لتقليل حوادث العمل والوقاية منها.
- التأكد من صيانة الأجهزة وأدوات العمل بشكل دوري، خاصة قبل بدء العمليات.
- تحسين الظروف البيئية للعمل، مثل الحد من الضوضاء.
- توفير وسائل الوقاية الصناعية، وتشكيل لجان مختصة لضمان سلامة العمال وراحتهم.
- إطلاق حملات توعوية تسلط الضوء على مخاطر حوادث العمل وطرق الوقاية منها.

- تطبيق إجراءات تحفز العمال على الالتزام باستخدام وسائل الوقاية، مثل الأقنعة والنظارات والخوذ.
- التركيز على الإسعافات الأولية وعمليات الإنقاذ، مع تدريب العاملين على التعامل مع الحالات الطارئة.
- إعداد لوائح وتعليمات واضحة تتعلق بإجراءات الأمن داخل المؤسسة.

المراجع:

- 1- أنجريس، م . (2004). منهجية البحث في العلوم الانسانية , ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون (ط. 1). الجزائر: دار القصة.
- 2- أبو شيخة، ن. (2010). ادارة الموارد البشرية : اطار نظري و حالات عملية (ط. 1). عمان: دار الصفاء للطباعة و النشر و التوزيع.
- 3- حديبي، سمير. (2009). حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية. رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 4- خندود، دفيش. (2006). الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية. رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 5- ربيع، م. (2006). اصول علم النفس الصناعي (ط. 3). القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 6- زرواي، ر . (2002). تدريبات على المنهجية في البحث العلمي (ط. 1). الجزائر: جامعة المسيلة.
- 7- السالم ، م. (2009). ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل (ط. 1). الاردن: دار اثناء للنشر و التوزيع.
- 8- الصيرفي، م. (سنة النشر). السلوك الاداري: العلاقات الانسانية (ط. 1). الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- 9- الطائي، ي. الفضل، م. العبادي، ه. (2006). ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل (ط. 1). عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 10- فالج صالح، م . (2004). ادارة الموارد البشرية (ط. 3). عمان: دار الحاد للنشر و التوزيع.
- 11- نصرالله، ح. (2013). ادارة الموارد البشرية (ط. 1). عمان: دار زهرن للنشر و التوزيع.
- 12- هاشم، ع. (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (بدون طبعة). عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- 13- عبد المعطي، ع. (1990). البحث الاجتماعي محاولة نحو رؤية نقدية للمنهجية وابعاده (ط. 1). ثم رقم الطبعة إن وجد). الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

برامج الامن الصناعي وعلاقتها بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية لتكرير البترول – مصفاة سكيكة – سوناطراك

ملاحق :

الملحق رقم 01: بنود الاستبيان مقسمة على الأبعاد

الجدول رقم 01: يتضمن البعد الاول لبرامج امن العمال:

الرقم	العبرة
01	تقوم المؤسسة بإجراء حملات تحسيسية لمنع الاصابة بحوادث العمل
02	ارتداء معدات الوقاية الشخصية بانتظام ملزم من تعليمات المسؤولين
03	تتلقى من المؤسسة تدريباً خاصاً بالوقاية من حوادث العمل
04	تحرص لجان الامن على تطبيق اجراءات الوقاية
05	تقدم المؤسسة توجيهات ونصائح للعمال
06	يوجد في مؤسستك اخصائي نفسي ليقدم المساعدة للعمال
07	تقدم مؤسستك المتطلبات العلاجية عند حدوث اصابة

الجدول رقم 02: يتضمن البعد الثاني برامج امن بيئة العمل:

الرقم	العبرة
08	الصيانة المستمرة للألات تجنبك في الوقوع في الحوادث
09	يوجد داخل مؤسستك تعليمات صناعية واضحة تسهم في تفادي حوادث العمل
10	اجهزة الضبط مصممة للتوقف اثناء وقوع خطر في العمل
11	الضجيج القوي يسهم في الوقوع في الحوادث
12	اجراءات نظافة مكان العمل متوفرة
13	ظروف العمل الفيزيائية مناسبة (الاضاءة، الحرارة)
14	هناك متابعة وتفتيش مستمر في مكان العمل

الجدول رقم 03: يتضمن البعد الثالث لرضا العمال على برامج الامن المتبعة

الرقم	العبرة
15	رضاك عن عملك يتوقف على درجة وقوعك في الحوادث
16	الخوف الدائم من تكرار حوادث العمل في مؤسستك
17	اشراكك في عملية بناء برامج الامن يرفع من معنوياتك
18	توفر وسائل الوقاية الشخصية تحفزك على العمل
19	توجيه لجنة الامن يزيد دافعيته
20	وجود لجان الامن بجانبك يشعرك بالارتياح

توفر الامن يجعلك تشعر بالطمأنينة	21
ضعف خبرتك وتدريبك يقلل من رضاك	21
الاحترام و الثقة بين العمال يشعرك بالأمن	23
تشجعك المؤسسة على العمل وفق برنامج الامن الموضوع	24
توفر دائم لتعليمات الوقاية يشعرك بالارتياح	25