



الأكاديمية الليبية – مصراته

مدرسة العلوم الإدارية والمالية

قسم الإدارة

شعبة الإدارة والتنظيم

دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين

" دراسة ميدانية على مطار مصراته الدولي "

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الإجازة العالية (الماجستير) في الإدارة
والتنظيم

إعداد:

عبدالعزیز علي الأسطی

إشراف:

د. مختار مفتاح أبوصاع

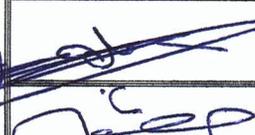
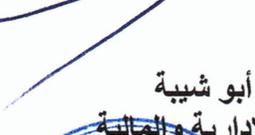
قرار لجنة المناقشة للطالب

عبد العزيز علي الأسطى

للحصول على درجة الإجازة العالية (الماجستير) في قسم (الإدارة) (الإدارة والتنظيم)
قامت اللجنة المشكلة بقرار السيد/ رئيس الأكاديمية الليبية/ فرع مصراتة رقم (401) لسنة 2019م
الصادر بتاريخ 2019/10/10م بمناقشة الرسالة المقدمة من الطالب: عبد العزيز علي الأسطى لنيل درجة
الإجازة العالية (الماجستير) في قسم الإدارة شعبة الإدارة والتنظيم وعنوانها:

(دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين - دراسة ميدانية على مطار مصراتة الدولي)

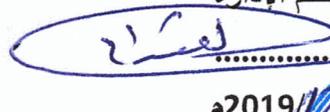
وبعد مناقشة الرسالة علنياً على تمام الساعة (02:03 ظهراً) يوم السبت الموافق 2019/12/07م
بقاعة المناقشات بالأكاديمية وتقويم مستوى الرسالة العلمي والمنهج الذي اتبعه الطالب في بحثه قررت
اللجنة ما يلي : قبول الرسالة ومنح الطالب: عبد العزيز علي الأسطى درجة الإجازة العالية (الماجستير) في
قسم الإدارة شعبة الإدارة والتنظيم.

أعضاء اللجنة المناقشة	الدرجة العلمية	الصفة	التوقيع
السيد/ د. مختار مفتاح أبوصاع	أستاذ مشارك	مشرفاً ومقررأ	
السيد/ د. حسن علي هـامان	أستاذ مشارك	عضواً	
السيد/ د. عبدالسلام محمد المائل	أستاذ مساعد	عضواً	

يعتمد

د. إبراهيم علي أبو شيبدة
عميد مدرسة العلوم الإدارية والمالية
التوقيع: 
التاريخ: 2019/12/7م



د. خليفة المبروك القذافي
رئيس قسم الإدارة
التوقيع: 
التاريخ: 2019/12/7م



أ. د. علي محمد محمد بن رمضان
رئيس الأكاديمية الليبية / مصراتة

التوقيع: 
التاريخ: 2019/12/7م

التاريخ: 2019/12/7م

التاريخ: 2019/12/7م

إقرار الأمانة العلمية

أنا الطالب **عبدالعزیز علي الأسطی** المسجل بالأكاديمية الليبية / مصراتة بقسم (الإدارة / شعبة الإدارة والتنظيم) تحت رقم قيد (31417014) أقر بأنني التزمت بكل إخلاص بالأمانة العلمية المتعارف عليها لإنجاز رسالتي المعنونة بـ (دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين - دراسة ميدانية على مطار مصراتة الدولي) لنيل الدرجة العلمية الماجستير وأني لم أقم بالنقل أو الترجمة من أية أبحاث أو كتب أو وسائل علمية تمّ نشرها داخل ليبيا أو خارجها إلا بالطريقة القانونية وبتابع الأساليب العلمية في عملية النقل أو الترجمة وإسناد الأعمال لأصحابها ، كما أنني أقر بعدم قيامي بنسخ هذا البحث من غيري وتكراره عنواناً أو مضموناً.

وعلى ذلك فإنني أتحمل كامل المسؤولية القانونية المترتبة على مخالفتي لذلك إن حدثت هذه المخالفة حالياً أو مستقبلاً بما في ذلك سحب الدرجة العلمية الممنوحة لي.

والله على ما أقول شهيد

الاسم:.....

التوقيع:.....

التاريخ:.....

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾

سورة الفاتحة ، الآية 1

الإهداء

أهدي عملي هذا إلي كل المهتمين بالبحث العلمي . . .

وإلي طلبة العلم والمعرفة في بلادنا الحبيبة . . .

الشكر والتقدير:

نحمد الله سبحانه وتعالى على منه وفضله وعونه أن يسر لنا السبل لإنجاز هذا البحث بالشكل المطلوب .
وتتقدم بحالص الشكر والعرفان الي أكاديمية الدراسات العليا وإدارة وأعضاء هيئة تدريس علي ما قدموه لي
خلال مسيرتي التعليمية وأخص بالذكر:

د . مختار أبوصاع

وإلي كل من مد إلي يد العون لإنجاز هذا العمل .

والله ولي التوفيق

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	ت
أ	الآية	
ب	الإهداء	
ج	الشكر والتقدير	
د	فهرس المحتويات	
ز	قائمة الجداول	
ح	قائمة الأشكال	
ط	مستخلص الدراسة	
الفصل الاول : الفصل التمهيدي للدراسة		
2	مقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	2.1
4	اهداف الدراسة	3.1
4	فرضيات الدراسة	4.1
5	اهمية الدراسة	5.1
5	الإجراءات المنهجية	6.1
6	حدود الدراسة	7.1
7	متغيرات الدراسة	8.1
7	التعريفات الاجرائية	9.1
8	الدراسات السابقة	10.1
الفصل الثاني: الأمن والسلامة المهنية		
16	مقدمة	1.2
2.2 ماهية الامن والسلامة المهنية		
18	مفهوم الامن والسلامة المهنية	1.2.2
18	تعريف الأمن والسلامة المهنية	2.2.2
19	نشأت وتطور الامن والسلامة المهنية	3.2.2
19	أهمية الأمن والسلامة المهنية	4.2.2
19	أهداف الأمن والسلامة المهنية	5.2.2
20	خطوات تصميم برنامج الأمن والسلامة المهنية	6.2.2
22	برنامج الامن والسلامة المهنية	7.2.2
25	القوانين المنظمة للأمن والسلامة المهنية في التشريع الليبي	8.2.2
3.2 الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل		
29	تعريف بيئة العمل	1.3.2

الصفحة	الموضوع	ت
29	عناصر بيئة العمل	2.3.2
34	بيئة العمل وأثرها علي العاملين	3.3.2
34	تعريف حوادث العمل	4.3.2
35	انواع حوادث العمل	5.3.2
36	تعريف الأمراض المهنية	6.3.2
36	أنواع الأمراض المهنية	7.3.2
37	تكاليف الحوادث والأمراض المهنية	8.3.2
40	خلاصة الفصل	4.2
الفصل الثالث: اداء العاملين		
43	مقدمة	1.3
2.3 مفهوم الاداء		
45	مفهوم الاداء	2.2.3
45	تعريف الاداء	3.2.3
45	عناصر الاداء	4.2.3
46	أبعاد الاداء	5.2.3
47	محددات الاداء	6.2.3
48	العوامل المؤثرة في أداء العاملين	7.2.3
3.3 تقييم الاداء		
51	مفهوم تقييم الاداء	1.3.3
51	تعريف تقييم الاداء	2.3.3
51	أهمية تقييم الاداء	3.3.3
53	عناصر تقييم الاداء	4.3.3
53	معايير تقييم الأداء	5.3.3
54	خطوات عملية تقييم الأداء	6.3.3
56	الشروط الواجب توافرها في مقياس الاداء	7.3.3
57	صعوبات ومعوقات التي تعترض عملية تقييم الاداء	8.3.3
59	خلاصة الفصل	4.3
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة		
61	مقدمة	1.4
61	نبذة مختصرة عن مطار مصراته الدولي	2.4
62	منهج الدراسة	3.4
62	مجتمع الدراسة	4.4
63	اداة الدراسة	5.4

الصفحة	الموضوع	ت
64	صدق وثبات الاستبانة	6.4
72	الاساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات	7.4
73	خلاصة الفصل	8.4
الفصل الخامس: الدراسة الميدانية		
75	مقدمة	1.5
75	خصائص مجتمع الدراسة	2.5
79	تحليل محاور الدراسة	3.5
88	اختبار فرضيات الدراسة	4.5
96	إنجاز أهداف الدراسة	5.5
100 /99	النتائج والتوصيات	6.5
102	قائمة المراجع	
106	قائمة الملاحق	
107	الملحق رقم 1	
113	الملحق رقم 2	
114	الملحق رقم 3	
135	الملحق رقم 4	
136	الملحق رقم 5	
137	الملحق رقم 6	
138	الملحق رقم 7	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	ت
13	أهم الاستنتاجات من الدراسات السابقة مقارنة مع الدراسة الحالية	1.1
62	عدد الاستبانات	2.4
64	تحويل مقياس ليكرت الخماسي الي درجات كمية	3.4
66	معاملات الارتباط بين فقرات متغير الامن والسلامة المهنية والدرجة الكلية للمتغير	4.4
68	معاملات الارتباط بين فقرات متغير بعد كمية العمل والدرجة الكلية للمتغير	5.4
69	معاملات الارتباط بين فقرات متغير بعد جودة العمل والدرجة الكلية للمتغير	6.4
70	معاملات الارتباط بين فقرات متغير بعد المواظبة علي العمل والدرجة الكلية للمتغير	7.4
71	الثبات بالاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة	8.4
75	توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر	9.5
77	توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي	10.5
78	توزيع عينة الدراسة وفقا للتوظيف	11.5
80	المدى الخاص بالمتوسط	12.5
80	التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات متغير الامن والسلامة المهنية	13.5
83	التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات متغير كمية العمل	14.5
85	التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات متغير جودة العمل	15.5
86	التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات متغير المواظبة علي العمل	16.5
89	معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة علي مقياس الامن والسلامة المهنية ومقياس الاداء	17.5
89	نتائج تحليل الانحدار المتوسط الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية واداء العاملين	18.5
91	معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة علي مقياس الامن والسلامة المهنية ومقياس كمية العمل	19.5
91	نتائج تحليل الانحدار المتوسط الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية في كمية العمل	20.5
93	معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة علي مقياس الامن والسلامة المهنية ومقياس جودة العمل	21.5
93	نتائج تحليل الانحدار المتوسط الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية في جودة العمل	22.5
95	معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة علي مقياس الامن والسلامة المهنية ومقياس المواظبة علي العمل	23.5
95	نتائج تحليل الانحدار المتوسط الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية في المواظبة علي العمل	24.5

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	ت
7	متغيرات الدراسة	1.1
49	العوامل المؤثرة علي الأداء	2.3
76	توزيع افراد المجتمع حسب العمر	3.5
77	توزيع افراد المجتمع حسب المؤهل العلمي	4.5
78	توزيع افراد المجتمع حسب الوظيفة	5.5

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين في مطار مصراتة الدولي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم إتباع أسلوب المسح الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (160) عامل، واستخدمت صحيفة الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيع (160) صحيفة استبيان وتم استرجاع (123) استبانة قابلة للتحليل ، والتي تم تحليلها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف بـ(spss).

توصلت الدراسة لعدد من النتائج المهمة كان أهمها أن الامن والسلامة المهنية لها دور مهم وقوي في اداء العاملين في مطار مصراتة الدولي ، حيث اثبتت الدراسة أن لها تأثير علي كمية العمل وعلي جودة العمل والمواظبة علي العمل من العاملين داخل مطار مصراتة الدولي .

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم استخلاص عدد من التوصيات كان أهمها وضع خطط وجداول زمنية لإنجاز الاعمال حسب المعايير المطلوبة ، كذلك توثيق الإصابات أثناء العمل والاهتمام بالعملية الرقابية علي سير البرامج والخطط الخاصة بالأمن والسلامة المهنية المتبعة داخل المطار ، وتطوير الخطط والإجراءات والبرامج الخاصة بالأمن والسلامة ، كما توصي الدراسة إدارة مطار مصراتة الدولي بالاهتمام ببرامج الأمن والسلامة المهنية وذلك من خلال تشكيل لجنة متخصصة من الخبرات لمراجعة الإجراءات والخطط و اللوائح والبرامج الخاصة بالأمن والسلامة المهنية وتطويرها بشكل مستمر.

الفصل الأول

الفصل التمهيدي للدراسة

1.1 مقدمة.

2.1 مشكلة الدراسة.

3.1 أهداف الدراسة.

4.1 فرضيات الدراسة.

5.1 أهمية الدراسة.

6.1 الإجراءات المنهجية.

7.1 حدود الدراسة.

8.1 متغيرات الدراسة.

9.1 التعريفات الاجرائية.

10.1 الدراسات السابقة.

1.1 مقدمة:

تحظى الصحة والسلامة المهنية باهتمام من قبل منظمات الأعمال، لدورها الكبير في الحفاظ على موارد المنظمة عامة والموارد البشرية خاصة، فهي تلعب دورا مهما في بيئة العمل والتي عادة ما تكون مليئة بالأخطار والتهديدات التي تؤثر على أداء العاملين، وبالتالي على تحقيق المنظمة لأهدافها بكل كفاءة وفاعلية. كما يؤكد العديد من الكتاب على أهمية وجود القوانين واللوائح والإجراءات المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية في أي منظمة لما لها من دور فعال في رفع الروح المعنوية لعاملها وبالتالي زيادة أداؤهم في العمل. الأمر الذي جعل الكثير من المنظمات تنشئ وحدة إدارية مستقلة كباقي الوحدات الأخرى في المنظمة تتولى تنفيذ العمليات الإدارية المتعلقة بإجراءات الأمن والسلامة المهنية تحت مسميات عدة منها إدارة الصحة والسلامة، مكتب السلامة المهنية، وحدة السلامة المهنية. وبالرغم من أهمية الأمن والسلامة المهنية إلا أن هذه الأهمية قد تغيب في العديد من المنظمات. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية في مطار مصراتة الدولي وأداء العاملين في المنظمة المذكورة، وخروجنا بتوصيات ومقترحات لمساعدة المسؤولين والأشخاص ذوي العلاقة في تحقيق أهداف منظماتهم، وقسمت الدراسة إلى خمسة فصول كان أولها الفصل التمهيدي للدراسة ، أما الفصل الثاني والثالث فشملت الفصل النظري للدراسة ، أما الفصل الرابع يختص بالإجراءات المنهجية للدراسة والفصل الخامس الدراسة الميدانية والجانب العملي.

2.1 مشكلة الدراسة:

الأمن والسلامة المهنية نشاط مخطط ومنظم يهدف إلى الحفاظ على موارد المنظمة عامة وإنتاجية الأفراد وتكلفة العمل بشكل خاص، من خلال توفير بيئة عمل آمنة، تطبيق فيها قوانين وأنظمة تمنع أو تحد من وقوع الحوادث و الأخطار، ومعالجتها بأقل خسائر إن وقعت وبيئة العمل الآمنة من العوامل الأساسية التي تزيد أو تحافظ على أداء العاملين في منظماتهم، وبالتالي استمرارها في مواكبة تحديات العصر ونجاحها في تحقيق أهدافها. (حريم، 2013؛ السعيد، 2014).

بالرغم من الأهمية المشار إليها للأمن والسلامة المهنية في خلق بيئة عمل آمنة تساهم إلى حد كبير في الحفاظ على موارد المنظمة واستغلالها بكل كفاءة وفاعلية، إلا أن تقرير هيئة الرقابة الإدارية الليبية لسنة 2015 أفاد أن العديد من منظمات القطاع العام لا تطبق إجراءات الأمن والسلامة المهنية، إضافة إلى أن هناك انخفاض واضح في أداء العاملين بهذه القطاعات، لعدة أسباب منها عدم الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح التي تنظم علاقات العمل بين المنظمات وعاملها. وعليه فإن مشكلة البحث تكمن في التعرف على العلاقة بين تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين في مطار مصراتة الدولي، حيث تم اختيار مطار للتعرف على العلاقة المشار إليها أعلاه بشكل دقيق وعليه فإن مشكلة البحث تتمحور في توضيح أوجه القصور في تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تبلورت في السؤال الآتي:

ما دور تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين في مطار مصراتة

الدولي ؟

3.1 أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين في مطار مصراتة الدولي ولتحقيق الهدف الرئيسي تم تجزئته إلى الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في كمية العمل المقدمة من العاملين في المجتمع قيد الدراسة.
2. التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في جودة عمل العاملين في المجتمع قيد الدراسة.
3. التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في مواظبة العاملين على العمل في المجتمع قيد الدراسة.

4.1 فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين في مطار مصراتة الدولي. ومن الفرضية الرئيسية استخلصت مجموعة من الفرضيات الفرعية كانت علي النحو التالي :

• الفرضيات الفرعية:

- (1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وكمية العمل المقدمة من العاملين في المجتمع قيد الدراسة.
- (2) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وجودة عمل العاملين في المجتمع قيد الدراسة.
- (3) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الأمن والسلامة المهنية ومواظبة العاملين على العمل في المجتمع قيد الدراسة.

5.1 أهمية الدراسة:

جاءت أهمية الدراسة في إبراز دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين في قطاع الأعمال، إضافة إلى النتائج العلمية والعملية التي تم التوصل إليها من الدراسة والتي بدورها ستساعد منظمات الأعمال العامة والمنظمة قيد الدراسة بشكل خاص بالاهتمام بهذا الجانب، كذلك إثراء المكتبة العلمية بدراسة يمكن الاعتماد عليها في إجراء دراسات لاحقة يقوم بها باحثون آخرون ، كما أنها ستساعد الباحث في الحصول علي العديد من المهارات العلمية والعملية .

6.1 الإجراءات المنهجية للدراسة:

• منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث أن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً ، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة ، بل يتعداها بالتحليل والربط والتفسير للوصول للاستنتاجات(علام،2007) .

• مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين داخل مطار مصراتة الدولي من مدراء ورؤساء أقسام وموظفين وعاملين وعددهم (160) موظف كما جاء في إفادة الشؤون الإدارية بالمطار (انظر ملحق رقم 7 ص 137) وتم إجراء دراسة مسحية (مسح شامل لمجتمع الدراسة).

• أداة جمع البيانات:

تم جمع البيانات من المجتمع المستهدف داخل مطار مصراتة العالمي عن طريق صحيفة الاستبيان التي تم تصميمها بما يحقق أهداف الدراسة، ووزعت علي جميع أفراد المجتمع المشار

إلهم ،والذين كان عددهم 160 (موظف) حسب إحصائية الشؤون الإدارية بالمطار(انظر ملحق رقم 7 ص (137).

- أداة التحليل:

تم تحليل البيانات التي جمعها الباحث من الاستبانة باستخدام برنامج SPSS الإحصائي والذي يحتوي داخله علي العديد من العمليات الإحصائية، انظر إلي الفصل الرابع.

7.1 حدود الدراسة:

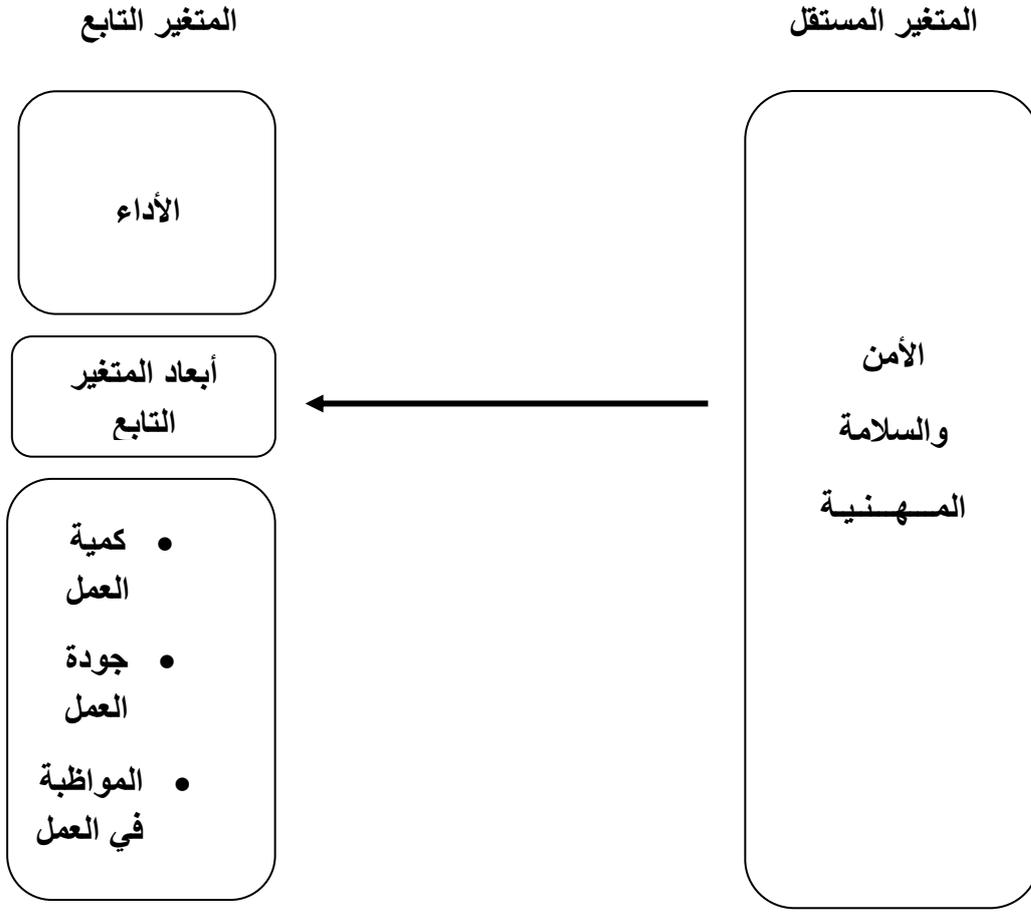
- الحدود المكانية:

تمثلت الحدود المكانية لهذه الدراسة في مطار مصراتة العالمي بمدينة مصراتة.

- الحدود الزمنية:

قام الباحث بإجراء هذه الدراسة خلال سنة 2017.

8.1 متغيرات الدراسة:



شكل رقم (1.1) يوضح متغيرات الدراسة

9.1 التعريفات الإجرائية:

- الأمن والسلامة المهنية: هو ذلك النشاط المخطط والمنظم الذي يهدف إلى ضمان وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها.
- أداء العاملين: هو مقدار الجهد الذي يبذله الفرد داخل وظيفته مقابل أجر معين خلال زمن محدد.
- كمية العمل: ما ينجزه الفرد العامل من أعماله الموكلة إليه خلال فترة زمنية معينة .
- جودة العمل: الدقة في إنجاز ما هو مطلوب من الفرد العامل دون أخطاء.

- المواظبة في العمل : عدم الانقطاع والتأخير في إنجاز ما هو مطلوب من الفرد العامل.
- برنامج (Spss) الإحصائي : وهو اختصار لاسم البرنامج باللغة الإنجليزية (Statistical Package For The Social Sciences) ويعني الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، ويحتوي داخله علي العديد من العمليات الإحصائية المتمثلة في معامل ارتباط بيرسون والنسب المئوية والوسط والوسيط والمنوال .

10.1 الدراسات السابقة:

- دراسة بولطيف (2014) بعنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية علي الفاعلية في الأداء بمركب النسيج والتجهيز بالجزائر
- هدفت الدراسة إلي الكشف عن أثر الصحة والسلامة المهنية في فاعلية الأداء وذلك من خلال البحث عن أثر كل من حوادث العمل علي الفاعلية في الأداء من خلال دراسة العلاقة الارتباطية بين حوادث العمل وإنتاجية العامل وإنتاجية ساعة العمل، واستخدمت أسلوب المقابلة الشخصية لجمع البيانات، كذلك استعملت الأساليب الإحصائية متمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وأسلوب النسبة المئوية، وخلصت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها:
- زيادة عدد حوادث العمل يؤدي إلي انخفاض إنتاجية العاملين.
 - زيادة حوادث العاملين يؤدي إلي انخفاض إنتاجية ساعات العمل.
 - تدنى مستوى إجراءات الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلي انخفاض فاعلية الأداء.
- وكانت أهم توصيات الدراسة:
- زيادة الاهتمام بإجراءات الكشف عن أسباب حوادث العمل وذلك باستعمال التقنيات الحديثة.
 - إعداد برامج تدريب لعمال الورش باعتبارهم أكثر تعرضا للحوادث.

- زيادة إجراءات مراقبة العمال فيما يخص استعمال وسائل الوقاية الشخصية.
- ضرورة إضافة منصب طبيب حتى يتمكن من الاهتمام بالصحة العامة والسلامة المهنية للعامل.

- إجراء المزيد من هذا النوع من الدراسات مع إدخال متغيرات أخرى للصحة والسلامة المهنية.

وتوافقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث الاعتماد علي السلامة المهنية في الفاعلية في الأداء واختلفت من حيث استعمالها أسلوب المقابلة الشخصية في جمع البيانات واعتمادها علي بعض المقاييس الإحصائية التي تختلف علي هذه الدراسة والمكان الذي أقيمت فيه الدراسة حيث أقيمت الدراسة بمركب النسيج والتجهيز بالجزائر.

• دراسة خضراوي (2014) بعنوان: إجراءات السلامة وعلاقتها بالرضا المهني.

دراسة ميدانية تطبيقية علي عينة من العمال بمؤسسة النسيج والتجهيز بالجزائر هدفت الدراسة إلي التعرف علي إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدي العمال الدائمين بمؤسسة التجهيز، واعتمدت علي المنهج الوصفي واستعمل الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة المستهدفة، واستخدم البرامج الإحصائية متمثلة في معادلة اسبيرمان براون ومعامل الارتباط بيرسون والنسبة المئوية وخلصت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها:

- كلما كان هناك التزام من طرف الإدارة من حيث تطبيق قواعد السلامة المهنية كلما زاد مستوي الرضا المهني لدى العاملين.

- كلما كان هناك اهتمام كاف من قبل إدارة المؤسسة في توفير وسائل السلامة كان ذلك يحقق مستوي مرتفع من الرضا المهني لدى العاملين.

وكانت أهم توصيات الدراسة:

- العمل علي ثقافة تشدد علي السلامة المهنية وإشراك كافة العمال في هذه المهمة
- التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية.
- تخصيص المكافآت التشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق قوانين وإجراءات الأمن والسلامة المهنية.
- ضرورة الاستعانة بالمتخصصين علميا والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال.

توافق الدراسة مع هذه الدراسة من حيث استعمالها للمنهج الوصفي واستعمالها لصحيفة الاستبيان لجمع البيانات واختلفت من حيث دراستها للرضا المهني بدلا عن الأداء كذلك استعمالها بعض الأساليب الإحصائية التي تختلف عن مقياس دراستنا.

- دراسة هدار (2012) بعنوان: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر.

هدفت الدراسة إلي الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية وإلي تقييم الموارد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما هدفت إلي توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. واعتمدت علي المنهج الوصفي واستعانت بالوثائق الخاصة بالمؤسسة لجمع المعلومات والمسح المكتبي والمقابلة والملاحظة الشخصية وخلصت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها:-

- يعزز اهتمام المؤسسة بأفرادها العاملين لديها الثقة والولاء للمؤسسة.
- توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر تجعل العاملين قادرين علي العمل بارتياح ورفع أدائهم.

وكانت أهم توصيات الدراسة:

- ضرورة تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
 - يجب علي المؤسسات توظيف شخص مختص في علم النفس التنظيمي ضرورة الاستعانة بالمختصين علميا والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال.
- توافق الدراسة مع هذه الدراسة من حيث دراسة الأمن والسلامة في تحسين أداء العاملين وزيادته كذلك اعتمادها المنهج الوصفي، واختلفت من حيث استعمالها أسلوب المقابلة والملاحظة الشخصية واستعمالها بعض الأساليب الإحصائية المختلفة عن دراستنا.

- دراسة الدرويش (2005) بعنوان: نظم الأمن والسلامة والصحة المهنية وأثرها علي الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية بالشركة العامة للبريد والاتصالات السلوكية واللاسلكية بليبيا.

هدفت الدراسة إلي التأكد من تطبيق شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ووضع الأسس والمقاييس المناسبة التي تضمن سلامة العاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة، ووضع الأسس والمقاييس التي تضمن سلامة العاملين من خلال توفير الجو الصحي الملائم لهم، الحث علي اتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من الخسائر والإصابات وزيادة مستوى الخدمات البريدية من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعاملين، وإرشاد العاملين بكيفية استعمال وسائل وسبل الوقاية العامة من خلال نشر الوعي لديهم في مجال الأمن والسلامة والصحة المهنية ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها، إبراز دور الأمن والسلامة والصحة المهنية كأحدى مقومات الأمن الوظيفي لدي العاملين، كما استخدمت برنامج (spss) الإحصائي لتحليل بيانات الدراسة، واعتمدت الباحثة في دراستها الميدانية علي المنهج التاريخي والوصف

التحليلي، واستخدمت صحيفة الاستبيان للحصول علي المعلومات وخلصت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها:-

- سوء الظروف البيئية والصحية في مكان العمل والقصور في تطبيق الأسس العلمية لنظم الأمن والسلامة يؤثر سلبا علي رضا العاملين وعلي مستوي أدائهم الوظيفي.
- انخفاض مستوي الرقابة البيئية والصحية في مكان العمل يؤثر علي الروح المعنوية للعاملين وعلي رضاهم عن عملهم.
- قلة الكفاءات والخبرات المتخصصة التي تساعد علي نشر الوعي ينتج عنه قلة التوعية الكافية والترشيد اللازم بالأمن والسلامة.

وكانت أهم توصيات الدراسة:

- ضرورة تطبيق التشريعات القانونية واللوائح الخاصة بالأمن والسلامة المهنية التي تهدف لحماية ووقاية العاملين من الأخطار.
- العمل علي تحسين ظروف العمل وجعلها أكثر أمانا وملائمة لكي تساعد العاملين علي أداء مهامهم المكلفين بها.
- القيام بالإشراف الصحي والطبي لجميع العاملين وإخطار العامل قبل استلامه لمهام عمله بكل ما يتعلق بوظيفته من مخاطر حتى يتم تداركها وتجنبها باستخدام وسائل الوقاية.
- وتوافق الدراسة مع هذه الدراسة من حيث استعمال صحيفة الاستبيان لجمع البيانات كذلك استعمال نفس البرامج الإحصائية في تحليل الاستبانة واعتمادها علي المنهج الوصفي واختلفت من حيث قياس نظم الأمن والسلامة وأثرها علي الرضا الوظيفي كذلك اختلفت من حيث مكان الدراسة فكانت الدراسة علي شركة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية بمدينة طرابلس .

جدول رقم (1.1) يوضح أهم الاستنتاجات من الدراسات السابقة مقارنة مع الدراسة الحالية

عنوان الدراسة	اسم الباحث	أهم الاستنتاجات مقارنة مع الدراسة الحالية
أثر الصحة والسلامة المهنية على الفاعلية في الأداء	بولطيف 2014	ركزت دراسة بولطيف على فهم العلاقة بين أثر الصحة والسلامة المهنية في الفاعلية في الأداء من خلال البحث عن أثر كل من حوادث العمل ونتاجية العمال وإنتاجية ساعة العمل واستعملت المقابلة الشخصية لجعل البيانات واستعملت الأساليب الإحصائية متضمنة في الانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي. واختلفت مع رسالتنا من حيث أسلوب المقابلة مقارنة مع رسالتنا التي استعملت صحيفة الاستبيان كما اختلفت في بعض المقاييس الإحصائية والزمان والمكان.
دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين	هدار 2012	ركزت دراسة هدار على توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية، حيث توافقت مع دراستنا من حيث دراسة الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين واعتمادها على المنهج الوصفي واختلفت من حيث استعمال أسلوب المقابلة والملاحظة الشخصية والاختلاف في الأساليب الإحصائية كما اختلفت في الزمان والمكان.

<p>ركزت دراسة درويش على التأكيد من نطق شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية التي توفر بيئة عمل آمنة وجو صحي ملائم ، كذلك إرشاد العاملين للاستعمال السليم لوسائل الوقاية من خلال نشر الوعي، وتوافقت مع السلامة في صحيفة الاستبيان واختلفت في استخدامهما المنهج الوصفي والمنهج التاريخي كما اختلفت في الزمان والمكان.</p>	<p>درويش 2005</p>	<p>نظم الأمن والسلامة والصحة المهنية وأثرها على الرضاء الوظيفي</p>
<p>ركزت دراسة خضراوي على التعرف على إجراءات الأمن والسلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهنية واشتركت مع دراستنا في المنهج الوصفي واختلفت في بعض الأساليب الإحصائية والزمان والمكان.</p>	<p>خضراوي 2014</p>	<p>إجراءات الأمن والسلامة وعلاقتها بالرضا المهني</p>

الفصل الثاني

الأمن والسلامة المهنية

1.2 مقدمة.

2.2 ماهية الامن والسلامة المهنية.

3.2 الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل .

4.2 خلاصة الفصل.

1.2 المقدمة:

يعد المورد البشري الركيزة الأساسية للنهوض بمستوي الأداء داخل المنظمة سواء كان خديما أو إنتاجيا أو صناعيا وأصبح من الضروري الحرص والحفاظ علي سلامته وصحته من خلال توفير بيئة عمل آمنة تكاد تخول من الحوادث والأمراض والإصابات المهنية ، وذلك بتطبيق نظم وبرامج الأمن والسلامة المهنية واتباع الإرشادات والتعليمات والقواعد والقوانين المنظمة لها ، وذلك بهدف الوصول إلي تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية والتقليل من الإصابات المهنية والحد من وقوع الحوادث التي تنشأ بسبب عدم وجود برامج للأمن والسلامة المهنية حيث أنه يجب وضع العديد من المعايير التي تناسب كل مجال وكل وظيفة من أجل الوصول إلي بيئة عمل آمنة والحصول علي أفراد عاملين أصحاء وخالين من الأمراض المهنية ، وذلك باستعمال الوسائل العلمية والتقنية التي من شأنها أن تساهم في ذلك، وسيتم التطرق في هذا الفصل إلي الجانب النظري في الدراسة والذي قسم إلي مبحثين هما ماهية الأمن والسلامة المهنية ، والمبحث الثاني الحوادث والامراض المهنية في بيئة العمل.

2.2 ماهية الأمن والسلامة المهنية

1.2.2 مفهوم الأمن والسلامة المهنية.

2.2.2 تعريف الأمن والسلامة المهنية.

3.2.2 نشأت وتطور الأمن والسلامة المهنية .

4.2.2 أهمية الأمن والسلامة المهنية.

5.2.2 أهداف الأمن والسلامة المهنية.

6.2.2 خطوات تصميم برنامج الأمن والسلامة المهنية.

7.2.2 برامج الأمن والسلامة المهنية.

8.2.2 القوانين المنظمة للأمن والسلامة المهنية في التشريع الليبي.

1.2.2 مفهوم الأمن والسلامة المهنية :

يشير الأمن والسلامة المهنية إلى جميع العمليات والأنشطة التي تهدف إلى حماية الأفراد العاملين داخل المؤسسة وكذلك حماية المواد والأجهزة من التعرض إلى حوادث وإصابات خلال العمل حيث يركز على تقديم الخطط والبرامج ووضع الترتيبات اللازمة لحماية العنصر البشري وتوفير الظروف المناسبة للعاملين للقيام بأداء أعمالهم بالشكل المطلوب والصحيح، مما يتطلب زيادة الاهتمام بالمستلزمات المادية والجوانب التنظيمية على حد سواء لما لها من دور في رفع مستوى الأمن والسلامة المهنية بشكل عام. (سعيد، 2000).

2.2.2 تعريف الأمن والسلامة المهنية :

عرف (عقيلي، 2009، 347) الأمن والسلامة المهنية هو " توفير الحماية للأفراد العاملين داخل المنظمة على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من الأخطار الناشئة من مزاولتهم لأعمالهم".

كما عرفها (برنوطي 2007 ، 467) الأمن والسلامة المهنية هي " حماية العنصر البشري العامل من الإصابات والحوادث والأخطار التي يسببها العمل".

كما صاغ مؤتمر العمل العربي تعريفا للأمن والسلامة المهنية ينص علي انه هو المجال الذي يهدف إلي حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل من خلال معالجة العوامل التقنية والشخصية المسببة لهذه المخاطر وتحسين بيئة العمل. (مؤتمر العمل العربي، 1996).

ومن خلال تحليل التعريفات المذكورة أعلاه يمكن أن نشق تعريف الأمن والسلامة المهنية هو العلم الذي يسعى لتوفير الحماية للعاملين أثناء فترات العمل بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار والأمراض المهنية باستعمال الطرق العلمية .

3.2.2 نشأت وتطور الأمن والسلامة المهنية :

أكدت العديد من الدراسات و الأبحاث أنّ ظهور الأمن والسلامة المهنية كان منذ زمن قديم حيث تناولت الكتابات والرسومات التي وجدت على أوراق البردي لقدماء المصريين وصفاً دقيقاً شاملاً للعديد من الأمراض التي تنتج عن ممارسة بعض الأعمال المهنية حيث وجد أنّ العمال الذين يعملون في مجال صناعة الأسلحة وشحدها يصابون بالعديد من الأمراض، أهمها وأخطارها مرض الربو الشعبي وذلك نتيجة لاستنشاقهم لذرات الغبار المتطايرة، حيث كانت تلك الأسلحة تصنع من حجر الجرانيت في تلك الحقبة، كما ذكرت هذه البرديات، كما أنّ العازفين في المعابد على الآلات الموسيقية يتعرضون لإصابات في العمود الفقري، كما انتشرت مفاهيم عديدة للأمن والسلامة المهنية في عهد الإغريق والرومان حيث حاول العديد من علماءهم وضع أسس صحية لحماية العاملين من خلال نظام الأغذية الذي يتكون من العديد من العناصر الأساسية الهامة، حيث قام العالم الإيطالي برناردو ساماسين على تطوير علم طب الصناعات ووضع أسس للوقاية من الأمراض المهنية، ولم يقف تطور علم الأمن والسلامة المهنية عند التطور حيث تم تأسيس أول جمعية تعمل للوقاية من الإصابات داخل المصانع سنة (1867) وكان الهدف الأساسي منها تبادل الخبرات والأفكار بين العاملين لمنع الإصابات المهنية، وتمكنت الجمعية من إعداد كتاب مصور يوضح أخطاء العمل والوقاية منها و تم عرض محتويات هذا الكتاب في معرض عالمي بباريس من أجل نشر الوعي المتعلق بالسلامة المهنية في الأخطار الأخرى ، واستمر التطور ففي عام 1919 عندما تأسست منظمة العمل الدولية والتي عملت على توفير الحماية للعاملين وتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار والتهديدات .

وفي الولايات المتحدة الأمريكية صدر قانون يعمل على منع الحوادث في المصانع حيث كان ينص على الوقاية من السيور والأعمدة والتروس والمصاعد وتجريم تنظيف الآلات والمكينات أثناء حركتها حيث تأسست في سنة 1967 أول هيئة للتفتيش تابعة للحكومة الأمريكية ووجدت

أن من الضروري إضافة عدداً من المسؤولين والأخصائيين الطبيين والكهربائيين والكيميائيين في إدارة التفتيش، كما أخذت جميع الدول في سن قوانين وتشريعات من شأنها توفير الحماية للعامل وتوفير بيئة عمل آمنة كما نراها في عصر اليوم.(النسور2013 ؛ الروسان 2010).

4.2.2 أهمية الأمن والسلامة المهنية.

أفاد كريم (2013) أن للأمن والسلامة المهنية أهمية كبيرة بالنسبة لمنظمات الأعمال ويمكن ذكرها كما يلي :

- 1_ رفع مستوى إنتاجية العاملين وزيادة نسبة مواظبتهم علي العمل وذلك من خلال تقليص أيام العمل الضائعة والتي تكون ناتجة بسبب الإصابات والحوادث والأمراض المهنية.
- 2_ زيادة الكفاءة والجودة في العمل وذلك لوجود نخبة من الموارد بشرية السالمة من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية.
- 3_ تقليص معدلات العلاج والتأمينات والتعويضات والدعاوى والقضايا المقدمة من العاملين ، كما أنه يحد من النفقات المالية الناتجة عن المعدلات المذكورة .
- 4_ زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين من خلال تحسين سمعة المنظمة باعتبارها الخيار المناسب للعمل ومن خلال وجود الاهتمام والرعاية المناسبة للعاملين .

5.2.2 أهداف الأمن والسلامة المهنية.

تهدف الأمن والسلامة المهنية داخل منظمات الأعمال إلي تحقيق العديد من النتائج التي من شأنها أن تعود بالنفع علي المنظمة ، يمكن ذكرها كما وردت عند العديد من الكتاب والباحثين(حافظ ، 2011 ؛ مصيلحي ، 2009 ؛ مكتب العمل الدولي، 2014) كما الاتي :-

1. خلق التوافق بين طبيعة الوظيفة وظروفها وبين العاملين القائمين عليها من حيث مستوى الصحة والإدراك لديهم.

2. تقديم العلاج والعناية من الإصابات والأمراض الناجمة عن العمل بشكل سريع مما يقلل من تضرر العاملين.

3. حماية العاملين من الأخطار والأمراض الموجودة في بيئة العمل وذلك بالحد من تعرضهم لها.

4. المحافظة على عناصر الإنتاج المادية المتمثلة في المنشأة، وما تحتويه من معدات وأجهزة من التلف نتيجة للحوادث المهنية.

5. حماية العمال من مخاطر الآلات ومنع الحوادث والعوارض المفاجئة واعتلال الصحة نتيجة ظروف العمل الغير صحيحة.

6. رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة شعورهم بالأمان والطمأنينة أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من انتشار القلق والفرع التي تنتابهم تجاه العمل مما يساهم في تحسين جودة العمل وزيادة كمية العمل وتحسينها.

6.2.2 خطوات تصميم برنامج الأمن والسلامة المهنية.

لتوفير برنامج للأمن والسلامة المهنية فهذا يستوجب اتباع العديد من الخطوات للوصول إلى برنامج سليم نستطيع من خلاله توفير الحماية للموارد البشرية أثناء تأديتهم عملهم وعلى الرغم من اختلاف البرامج من منظمة إلى أخرى إلا أنه أي برنامج للأمن والسلامة يتطلب مجموعة من الخطوات حيث عدد (عباس ، 2011) هذه الخطوات في النقاط التالية :

أولاً: تجزئة العمل:

يجب دراسة وتحليل كل وظيفة على حده ومنذ بدايتها وحتى نهايتها وبكامل أجزائها فعملية التحليل تساعد إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية ومقدار الخطورة المصاحبة لأداء كل جزء منها.

ثانياً: تحديد مصادر الخطر:

تحديد ومعرفة مواطن الخطر والتهديدات ومصادرها التي إما أن تكون بيئة العمل المادية وظروفها أو بيئة العمل النفسية والاجتماعية (المعنوية) أو ربما يكون مصدرها العامل في حد ذاته كضعف في مستوى تدريبه أو خبرته أو عدم درايته بالطريقة الصحيحة، التي يؤدي بها العمل ومهما كان مصدر الخطر فإن معرفة مصدره يساعد كثيراً في الحد من وقوعه أو التقليل منه وتخفيف شدته إذا وقع.

ثالثاً: تحديد نوع المخاطر المهنية :

ومن خلال هذه الخطوة يمكن أن نصنف الأخطار المهنية إلى فئتين على النحو التالي:

الفئة الأولى:

تحتوي الإصابات والحوادث الفسيولوجية التي يمكن أن يتعرض لها العمال الصناعيون خلال قيامهم بأعمال مثل فقدان أحد الأطراف أو بثرها والجروح والحروق بأنواعها وإصابات الأذن والعين والوفاة، وهذه الإصابات والحوادث يكون غالباً مصدرها بيئة العمل المادية.

الفئة الثانية:

حيث تضم هذه الفئة الأمراض المهنية التي يصاب بها العاملين من خلال الأعمال التي يمارسونها ويمكن تقسيم هذه الأمراض إلى صنفين، صنف مصاحب للعمال الصناعيين والعمال المبدانيين داخل المخبر وخلف آلات الإنتاج ومعداته وأما الصنف الآخر فهو مصاحب لأعمال المديرين والوظائف الإدارية والكتابية.

رابعاً: تدريب العاملين :

التدريب يساعد في تنمية مهارة وخبرة الفرد العامل من خلال البرامج التدريبية كذلك ترشيد الفرد العامل على كيفية حماية نفسه من الأخطار المهنية باستخدام وسائل الوقاية والأمن المهني التي تزودهم بها المنظمة بالشكل الصحيح، وشرح العوامل، التي تسبب المخاطر

والإصابات المهنية وكيفية تفاديها باستعمال الملصقات والإرشادات المتعلقة بقواعد الأمن والسلامة.

خامسا : سجل الحوادث والإصابات المهنية:

للوصول إلى برنامج الأمن والسلامة المهنية بشكل فعال يجب الحرص على تنظيم سجلات تسجل فيها كافة الحوادث والإصابات والأمراض التي يمكن أن يصاب بها العاملون أثناء قيامهم بأعمالهم حيث تساعد هذه السجلات المنظمة في تقييم برنامج الأمن والسلامة المهنية، كما تساعد في إدارة المخاطر والظروف المسببة لها مما يساهم في تطوير وتحديث برنامج الأمن والسلامة بشكل دوري ، كما تساهم بتزويد الإدارة بإحصائيات وأرقام واقعية يمكن من خلالها معرفة القصور في أي جزء من المنظمة .

سادسا : المتابعة والتفتيش الدوري:

التدريب والتوعية للعاملين داخل المنظمة لا يكفيان لضمان تطبيق برنامج للأمن والسلامة المهنية ، بل يجب أن يكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الإدارة المختصة لضمان التأكد من تطبيق التعليمات والقواعد والقوانين بشكل سليم ومعرفة المخالفات المرتكبة والإبلاغ عنها وإجراء التحقيق فيها.

7.2.2 برامج الأمن والسلامة المهنية.

ذكر (عادل، 2015) بأنه توجد العديد من برامج الأمن والسلامة المهنية المتبعة داخل

منظمات الأعمال يمكن ذكرها كما يلي:

أولا : إرشاد وتثقيف العاملين

يلعب تثقيف وإرشاد العاملين دور مهم في عمليه نجاح أو فشل برامج الأمن والسلامة المهنية داخل المؤسسة، كما يسعى إلى تحديد مستوى العامل ورغبته في العمل، ويقوم هذا

البرنامج على إرشاد العاملين وتوجيههم فيما يتعلق بالضوابط الخاصة بالأمن والسلامة المهنية، كذلك فإن للمشرف المباشر دور كبير في توجيه العاملين وخاصة الجدد منهم حول طبيعة العمل ودرجة المخاطر فيه وكيفية الوقاية من الحوادث والأمراض داخل المؤسسة وذلك لتنمية الأفراد العاملين وتبنيهم حول المخاطر الموجودة داخل الوظيفة ومن أهم وسائل التوعية والتثقيف للعاملين كما ورد ما يلي:

- لوائح وملصقات الإرشاد

عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه كما تحتوي إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار حيث يجب أن تكون واضحة الكتابة وكبيرة الحجم وتكون ذات أشكال ورسومات جذابة كما يجب أن تكون معلقة في أماكن بارزة لكي تحقق الهدف منها.

- المطبوعات

وتتضمن آراء وأفكار يود المختصون بإدارة الأمن والسلامة والتقنيون نقلها للعمال وإيصالها إليهم وقد تكون في صورة منشورات، جرائد، مذكرات، مطويات حيث أنها تتضمن مواضيع وإرشادات مختصرة حول الأمن والسلامة كما أنها قد تأخذ أحياناً صورة سجل للاقتراحات تسجل فيها آراء وأفكار العمال التي يقدمونها بهذا الخصوص.

- المناقشات

تعتمد هذه الوسيلة على العمل على تبادل الأفكار والمعلومات والاقتراحات بين مجموعة من العمال والقائم على هذه المناقشة في ما يخص برامج الأمن والسلامة.

• المحاضرات

تعتمد هذه الوسيلة على إلقاء المحاضرات التوعوية والإرشادية والتعليمية في مجال الأمن والسلامة والمهنية والمخاطر والحوادث والتعريف بها وطرق الوقاية منها حيث يعكف على إلقاء هذه المحاضرات أشخاص ذو كفاءة وخبرة في مجال الأمن والسلامة المهنية.

• المؤتمرات

ينظم اجتماع لبضعه أيام قصد البحث حول موضوع الأمن والسلامة المهنية وسبل الوقاية من الحوادث بغية الوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

• الإشارات الصوتية:

وعرفتها (منظمة العمل العربي، 2010) هي عبارة عن الإرشادات الصوتية المرمنة والتي يتم إرسالها ونقلها بواسطة جهاز مُعدّ لها يقوم بتحذير العاملين عند الاقتراب من الأماكن الخطرة أو عند القيام بأعمال فيها خطورة.

ثانياً : برامج الدعم والمتابعة الطبية

يعتبر برنامج الدعم والمتابعة أحد الركائز الأساسية لبرنامج الأمن والسلام المهنية حيث أنه يهدف بالدرجة الأولى لوقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية وذلك من خلال تهيئة الظروف الصحية والمؤمنة في مواقع العمل، كذلك إيجاد العمال الأصحاء الذين يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية، كما أنه يعتبر وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها من خلال المساهمة الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سلسلة ومأمونة تحول دون وقوع الحوادث والأمراض المهنية داخل المنظمة، فكلما كان العامل بصحة جيدة فمن خلال عملية الدعم والمتابعة ينعكس على أدائه ويساهم في رفع مستوى إنتاجية.

ويرتكز هذا البرنامج على مجموعة من المهام التي يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة كما

ذكرها (عادل، 2015) على النحو التالي :

- الفحص

حيث يقوم الطبيب بإجراء الفحوصات المختلفة للعمال بمجرد مباشرتهم للعمل داخل المؤسسة والتصريح بجميع الحالات المرضية وإنشاء سجل خاص بكل موظف تتوفر فيه معلومات عن حالته الصحية وما يطرأ عليه أثناء العمل.

- المراقبة

حيث يعمل طبيب المؤسسة على مراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة جميع العوامل المسببة للحوادث والأمراض المهنية، كذلك يساعد في الكشف عن الأخطار ويقدم النصيح والإرشاد لمشرفي العمل ومهندسي الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة.

- الاستشارة

يكون طبيب المؤسسة كمستشار لمختلف الأطراف التي لها علاقة بالأمن والسلامة المهنية حيث أنه يساهم في جميع مسائل التنظيم الخاصة بالأمن والسلامة كذلك يدلي بملاحظاته بشأن إعداد التقنيات الجديدة في الإنتاج وإبداء واقتراحاته بشأن تحسين ظروف العمل كما يقدم الاستشارات بشأن العمال الجد والآلات الجديدة.

8.2.2 القوانين المنظمة للأمن والسلامة المهنية في التشريع الليبي.

تكفل المشرع الليبي بحق العاملين بيئة عمل مناسبة خالية من الأخطار والتهديدات والأمراض المهنية قدر الامكان ، حيث تم تخصيص قانون صدر سنة 1976م تحت رقم 93 ، بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية حيث تكون من 22 مادة تحوي في طياتها شرحاً وافياً

للواجبات والمسئوليات المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية داخل المنظمات ، ووضع التدابير التي من شأنها أن تساهم في توفير الحماية للعاملين ، وفيما يلي أهم الفقرات التي جاء بها القانون.

حيث نصت المادة الأولى في هذا القانون جاء علي إلزام أصحاب العمل بتوفير الحماية وأخذ الاحتياطات اللازمة لجميع العاملين من الأخطار والأمراض المهنية الناشئة عن العمل، و نصت المادة الثانية من القانون نفسه علي أن يقوم صاحب المعمل بتوفير جميع الأدوات والمعدات التي من شأنها أن توفر الحماية للعاملين من الأخطار والتهديدات والأمراض داخل بيئة العمل كما نصت المادة الخامسة بإلزام أصحاب العمل بتوفير وسائل العلاج والإسعاف العاجل وتوفير وسائل النقل للمصابين، ونصت المادة العاشرة على المنظمات التي يزيد عدد عمالها عن مائتي عامل بضرورة تعيين موظفا طبيبا مختصا يكون مسؤولاً عن الكشف عن العاملين بشكل دوري ويقدم الإسعافات الأولية في حال وقوع أي إصابات أثناء العمل ، ونصت المادة التاسعة بضرورة تحمل المنظمة لجميع النفقات الخاصة بتوفير معدات الأمن والسلامة المهنية وعدم تحميل أي جزء منها للعاملين.

وجاء في نص المادة الخامسة عشر بأن لا يجوز مزاوله أي منظمة داخل ليبيا لأعمالها إلا بالحصول على شهادة بمطابقة مشروعات إنشائها ومواصفات إنشائها لقواعد الأمن والسلامة المهنية، ونصت المادة السابعة عشر على أن تكون صفة مأمور الضبط القضائي لمنتسبي السلامة المهنية ويكون لهم الحق لدخول مختلف المنظمات لمضاه تنفيذ أحكام وقوانين الأمن والسلامة المهنية ونصت المادة السادسة عشر بتشكيل مجلس للسلامة العمالية يختص:

- اقتراح السياسة العامة للأمن والسلامة المهنية.
- اقتراح القوانين والقرارات اللازمة لتحقيق الأمن والسلامة المهنية.
- اقتراح برامج التدريب والتوعية المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية.

ونصت المادة الخامسة عشر بأن تسري أحكام هذا القانون على جميع مجالات العمل

داخل الدولة الليبية مهما كان الشكل القانوني للمنظمة وعلى الأخص في المجالات الآتية:

• المناجم والمحاجر.

• الصناعة.

• وسائل المواصلات والنقل والتفريغ والمطارات.

بالنظر في الفقرات السابقة الخاصة بقانون الأمن الصناعي والسلامة العمالية رقم (93)

لسنة 1976 يتضح أن المشرع الليبي أخذ علي عاتقه الحفاظ علي العاملين وإعطائهم أهمية

القصوى في الحصول علي متطلبات السلامة المهنية داخل العمل ، كما عمل علي توفير بيئة

عمل آمنة ومناسبة ، وتوفير معدات السلامة المهنية داخل المنظمات والشركات ، كما عمل

علي تقديم الإسعافات الأولية ووسائل النقل للحالات الطارئة ، كما قضي القانون في بعض

الأحيان بتوفير طبيب دائم داخل منظمات في الحالات التي يكون فيها الكادر العامل داخل

الشركة كبير ليقوم بعمليات الكشف الدوري وتقديم الإرشادات ، كما ألزم المشرع الليبي

المنظمات والشركات بتحمل جميع النفقات الخاصة بمعدات الحماية وعدم ممارسة

الشركات أعمالها داخل دولة ليبيا إلا بعد استيفاء كافة اشتراطات الأمن والسلامة من

الجهات المختصة .

3.2 الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل.

1.3.2 تعريف بيئة العمل .

2.3.2 عناصر بيئة العمل.

3.3.2 بيئة العمل وأثرها علي العاملين.

4.3.2 تعريف حوادث العمل.

5.3.2 أنواع حوادث العمل.

6.3.2 تعريف الأمراض المهنية.

7.3.2 أنواع الأمراض المهنية.

8.3.2 تكاليف الحوادث والامراض المهنية.

1.3.2 تعريف بيئة العمل:

• عرف (حافظ ، 2011 ، 115) بيئة العمل بأنها " بيئة العمل هي المكان الذي يتم فيه إنجاز الأعمال والوظائف من قبل الفرد العامل وذلك من خلال استعمال الأجهزة والأدوات والآلات مما ينتج عنها العديد من المؤثرات ذات الطابع الفيزيائي والكيميائي والحيوي " .

• كما عرفها(الشويهدى، 2008 ، 47) هي "الوسط الذي يعمل فيه الفرد ويقضي فيه فترة من الوقت وله انعكاسات على الفرد العامل من الناحية العملية الإنتاجية وال نفسية والمعنوية".

ومن خلال تحليل التعريفان المذكورة أعلاه يمكن أن نشق تعريف لبيئة العمل هي الوسط الذي يمارس فيه العامل عمله من خلال تفاعله مع مكوناتها للقيام بالواجبات والمهام المطلوبة منه .

2.3.2 عناصر بيئة العمل:

يمكن أن تصنف بيئة العمل إلى قسمين رئيسين هما بيئة العمل المادية وبيئة العمل النفسية والاجتماعية (المعنوية).

أولاً : بيئة العمل المادية

دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين على أنّ المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل المادية كالإضاءة والتهوية والضوضاء تؤثر على إنتاجية الفرد وسلامته وصحته أي أنه كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كلما كان استعداد الفرد للعمل بشكل أفضل وقلت نسبة تعرضه للحوادث والأمراض المهنية ومن أهم هذه الظروف كما ذكرها العديد من الكتاب

المتخصصون علي النحو التالي (عقيلي، 2009 ؛ مؤسسة التدريب التقني ، 2008 ؛ عويضة، 1996 ؛ طه ، 2001 ؛ الطيب ، 2009 ؛ اندرو ، 1998) :

(1) الإضاءة:

إن الإضاءة الموزعة بطريقة علمية ومنظمة داخل بيئة العمل شرط أساسي لضمان تأثيرها علي الأعمال الذهنية والبدنية حيث أن الإضاءة الجيدة تساهم في رفع مستوى إنتاجية الفرد العامل كما أنها تساعد في سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء وكلما كان العمل دقيقا احتاج إلي كمية أكبر من الضوء وكلما زاد سن العامل احتاج لإضاءة أشد لتحسين إنتاجيته ، كما أن الضوء الوهاج أو الإفراط في الإضاءة يشتمل الانتباه ويسبب الصداع.

(2) الضوضاء:

عند تحرك الآلات والمعدات الميكانيكية يصل إلى مسامعنا أصوات ناتجة عن احتكاك المواد بعضها لبعض وتسمى هذه الأصوات بالضوضاء، ولذلك لأنها غير مرغوب فيها، في بيئة العمل تكثر المولدات بجميع أنواعها والمحركات الكهربائية وضواغط الهواء حيث أنها تؤثر تأثيراً مباشرة في قدرة العامل على الإنتاج، وخاصة في الأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني حيث تسبب الأصوات المرتفعة التشدد الذهني وعدم التركيز كذلك بعض الأعمال يصدر منها ضجيج مرتفع قد يؤدي بالتدريج إلى ضعف السمع أو ربما يؤدي إلى الصمم ، كما أنها لها تأثير مباشر علي الأعمال داخل المكاتب حيث تقلل الأصوات الصادرة من هذه الآلات من مستوي أداء العاملين داخل مكاتيم .

(3) الحرارة:

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة ، سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن مقدرة الفرد وكفاءته تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب . وذلك لأن درجات الحرارة الغير مناسبة في مكان العمل تسبب ضيقا لدي العاملين ،

كما أنها تؤثر تأثيراً سيئاً علي فسيولوجية العامل مما يزيد احساس العامل بالضيق والتعب والملل وهذه العوامل كلها تؤثر بالسلب علي مستوي أداء العاملين .

(4) الرطوبة والضغط:

ضغط ورطوبة الجو في مكان العمل من العوامل الأساسية المهمة في توفير الجو المناسب والمرح للعمل وإنَّ الشعور بالراحة والاستقرار يعتمد بصورة أساسية على اعتدال رطوبة الجو واستقرار الضغط فانخفاض درجة الرطوبة النسبية في الجو أي أنه النقص في كمية الماء في الهواء مما يؤدي إلى جفاف الأغشية المخاطية في أعلى الجهاز التنفسي والفم وكذلك الجلد، كذلك الزيادة في الرطوبة في الجو تؤدي إلى أمراض المفاصل عند التعرض الدائم لها في بعض المهن مثل صيد السمك والمغاسل والمدابغ وصيانة السفن.

(5) التهوية:

إن سوء عملية التهوية داخل بيئة العمل تعرقل تخلص الجسم من الحرارة الزائدة فتظل حرارة الجسم ترتفع دون أن تتصرف إلي الخارج حتي في نهاية الأمر ربما تؤدي بحياة العامل للموت إذا تعدت حرارة الجسم الحدود التي يتحملها الإنسان كما تسبب إحساساً بالضيق والخمول والإرهاق والاختناق كلما انعدم تحرك الهواء داخل أماكن العمل.

(6) الإشعاع:

توجد الإشعاعات في كل جزء من حياتنا حيث أنها تنقسم إلي إشعاعات مؤذية وإشعاعات غير مؤذية وقد تحدث الإشعاعات بطريقة طبيعية في الأرض ويمكن أن تصل إلينا من الإشعاعات القادمة من الفضاء المحيط بنا كما أنها قد تحدث نتيجة صناعتها بواسطة الإنسان مثل الأشعة السينية ، الأشعة تحت الحمراء ، موجات الراديو ، محطات توليد الكهرباء بالطاقة الذرية وتمتلك الإشعاعات العديد من التأثيرات علي جسم الإنسان حيث أنها تسبب

فقر الدم واحتمال الإصابة بسرطان الدم كما أنّها تؤثر على العظام وتسبب الأضرار في الجهاز التناسلي.

(7) الألوان :

للألوان تأثير مباشر داخل بيئة العمل علي العاملين ومشاعرهم وأدائهم، حيث أنّ التباين في ألوان الحجرات والممرات وأماكن العمل سواء الإدارية أو الصناعية فإنه يؤثر في الاستجابات الفسيولوجية مثل ضغط الدم، معدل التنفس ، حيث تظهر الحجرات ذات الألوان الناصعة علي أنها أكبر وأكثر اتساعاً و فراغاً من الحجرات ذات الألوان المعتمة وهذا ما ينعكس علي أداء العاملين وعلي حالتهم النفسية.

(8) ترتيب ونظافة مكان العمل:

إنّ ترتيب الآلات والمكائن داخل أماكن العمل وتوفير ساحات جيدة لتسمح بحرية الحركة، كذلك عندما يكون مكان العمل نظيفاً خالياً من الأوساخ ومخلفات الإنتاج، وتكون جدرانها مطلية بالألوان الزاهية وتكون المكاتب مريحة ومرتبّة كل ذلك يجعل نفسه الفرد منفتحة للعمل ومرتاحة فيه مما يزيد المقدرة على العمل والرغبة فيه وتحميه من بعض الأمراض والأخطار الناتجة من مخلفات الإنتاج كالجروح والحروق الناتجة عن ضيق المكان .

(9) ساعات العمل اليومية:

كل إنسان يعمل ومهما كانت نوعية وطبيعة العمل الذي يمارسه سواء ذهني أو عضلي فهو بطبيعة الأمر بحاجة إلى فترات راحة خلال ساعات العمل الرسمية ليرتاح ويستطيع تجديد نشاطه، فالإرهاق والتعب في العمل يعرضان الفرد لحوادث وإصابات عمل فقد اثبت طبيياً أنّ الإرهاق الذهني والعصبي نتيجة ضغوط العمل تؤدي إلى الإصابة بذبذبات صدرية، كذلك الإجهاد العضلي يعرض صاحبه إلى أضرار مثل آلام الظهر، دوالي الرجل، لذلك ينصح بتحديد فترات

الراحة اللازمة من أجل حماية العاملين، كما يجب أن تكون ساعات العمل كافية لإنجاز الأنشطة المطلوبة من العاملين.

10) الملل:

تتصف الأعمال الروتينية المتكررة بالملل وعدم التسلي بتنفيذها لأنها تنفذ على وتيرة واحدة دون تغيير مما يحدث مللاً للقائمين عليها وبالتالي سوف يتأثر أدائهم للعمل بشكل سلبي وقد ثبت أنّ الأعمال الروتينية تصيب من يمارسها بالشروع الذهني وهذا ما يزيد من احتمال كبير في تعرض الفرد إلى حادثة أو إصابة يؤدي بحياته في بعض الحالات .

11) عبء العمل:

يمثل الضغط الناتج عن أعباء العمل خطورة كبيرة على الأفراد العاملين لأنه يسبب الإرهاق والتعب الفسيولوجي والذهني فالفرد الذي يعمل فوق طاقته يكون عرضه للحوادث والإصابات في العمل لذلك تقوم المنظمات بإجراءات دراسات لتخفيض القوى العاملة وتحديد حجم العمالة المناسب لما يتناسب مع كمية العمل .

ثانيا : بيئة العمل النفسية والاجتماعية

أوضح (عقيلي ، 2009) بيئة العمل النفسية والاجتماعية بأنها نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد الذي في ظلها يمارس الأفراد أعمالهم، حيث أثبت من خلال التجربة والممارسة أنّ الظروف النفسية البيئة تمارس ضغوطاً على الأفراد يفوق خطرها في بعض الأحيان خطر ظروف البيئة المادية للعمل ومن أهم الأخطار الموجودة، عدم الرضا، الفتور، الخمول، اللامبالاة، عدم الثقة، الاكتئاب النفسي، وبوجه عام يمكن القول أنّ أهم ظروف وعناصر بيئة العمل النفسية والاجتماعية ما يلي:

- مدى الإحساس بالأهمية والمكانة والدور الذي يقوم به الفرد.

- مدى توفر عنصر التحدي في العمل.

- مدى المشاركة في اتخاذ القرارات.
- طبيعة العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- الحوافز بأنواعها.
- مدى توفر عنصر الطمأنينة في العمل.
- مدى الشعور بالحرية في العمل.

3.3.2 بيئة العمل وأثرها علي العمال:

الآثار المباشرة التي تقع على العمال في مواقع العمل تنجم على العوامل البيئية (الملوثات الكيميائية، الملوثات الطبيعية) وبالتالي فإن تحقيق ظروف بيئة عمل ملائمة تمنع، الأذى والخطر والضرر الجسماني والنفسي عن العمل بالدرجة الأولى، فسلامة العمال من التعرض للمخاطر يتطلب توفير شروط عمل ملائمة وتوفير وسائل الوقاية والحماية الفردية والعامّة الخاصة بالأمن والسلامة المهنية في مواقع العمل كذلك توفر شروط سليمة وأمنة تحمي العامل من الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، وهذه الشروط تساهم في تحفيز وتحسين أداء العاملين بشكل عام داخل المنظمة . (حافظ ، 2011).

4.3.2 تعريف حوادث العمل:

- عرف (جرجس، 1983 ، 186) هي " كل حادث ينشأ عنه ضرر مباشر أو غير مباشر للعامل أثناء وقت العمل سواء كان يرجع السبب إلي الآلات أو بيئة العمل أو العامل في حد ذاته "
- كما عرفه (الدغمي ، 2009 ، 8)هو " كل حادث غير مخطط له مسبقا ، وغير متوقع ، يقع نتيجة ظروف عمل سيئة أو طرق عمل غير سليمة أثناء العمل ويسبب وقوع إصابات للأشخاص والممتلكات أو كلاهما معا "

ومن خلال تحليل التعريفان المذكورة أعلاه يمكن أن نشترك تعريف لحوادث العمل هي جميع الحوادث التي تنشأ عن قيام العامل بوظيفته سواء كانت ناتجة عن قصور في أداء العامل أو قصور في بيئة العمل سواء نتج عنها أضرار أو لم ينتج .

5.3.2 أنواع حوادث العمل:

قسم (سعيد ، 2000) حوادث العمل إلى أربعة تقسيمات معيارية يمكن ذكرها علي

النحو التالي:

أولاً : من حيث نتائجها:

فالحوادث التي تصيب الأفراد العاملين تسمى الإصابات، والتي غالباً ما تكون نتائجها على شكل جروح أو عاهات، أو غيرها، أما تلك المخاطر المهنية التي تصيب الموجودات فإنها تسمى حوادث فمثلاً الحرائق التي تحدث داخل المصنع يطلق عليها حادث عمل.

ثانياً : حسب درجة خطورتها:

وفقاً لهذه المعيار تقسم الحوادث إلى الحوادث الخطرة والحوادث البسيطة وذلك استناداً إلى حجم ودرجة وشكل التلف أو الضرر الذي تلحقه بالموجودات أو بالعامل، فالإصابات البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد الإسعافات الأولية أما الإصابات الخطرة فقد ينشأ عليها عجز مؤقت أو دائم وقد تسبب حتى وفاة العامل.

ثالثاً : حسب سبب وقوعها:

قد يكون سبب حصول الحادث هو الفرد العامل نفسه بسبب الإهمال أو نقص الخبرة والتدريب أو بسبب حالته الصحية أو ربما يكون السبب في سوء تنظيم موقع العمل أو لعدم ملائمة لظروف العمل ومع أنه توجد العديد من الأسباب لوقوع الحوادث إلا أنه يضل العامل هو السبب الرئيسي أو الحاسم في حوادث العمل.

رابعاً : من حيث إمكانية تجنب الحوادث:

بموجب هذا المعيار فإنه يضمن تقسيم حوادث العمل إلى حوادث يمكن تجنبها وحوادث لا يمكن تجنبها، حيث أنه بالتركيز على التخطيط وتحليل العمل وخطواته ووضع البرامج الخاصة يتجنب تلك الحوادث يمكن أن نستنتجها وأن نقلل منها، أما تلك الحوادث التي لا يمكن تجنبها ومحاولة التقليل من أضرارها إذا وقعت ، فإن سياسات الأمن والسلامة تتركز على محاولة إزالة الخطر الناشئ بهدف تقليل احتمالية وقوع الحوادث التي لا يمكن تجنبها.

6.3.2 تعريف الأمراض المهنية :

- تعرف الأمراض المهنية بأنها " كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن أو الحرف دون سواهم ".(الشويهدى، 2008 ، 96).
 - كما عرفها (الدغمي، 2009) بأنها المرض الذي يصاب به الإنسان في مهنة أو صناعة دون غيرها ويسبب له العلل والأمراض والعاهاات أحياناً وإما أن تكون مباشرة أو غير مباشرة حسب نسبة التلوث الموجود داخل بيئة العمل.
- ومن خلال تحليل التعريفان المذكورة أعلاه يمكن أن نشق تعريف للأمراض المهنية هي الأمراض الناتجة عن تلوث أو قصور في بيئة العمل وينشأ عنها أضرار للعاملين .

7.3.2 أنواع الأمراض المهنية :

عدد (درويش، 2005). الأمراض المهنية في النقاط التالية :

1. أمراض الجهاز التنفسي:

ويتمثل نسب الإصابة به الأغبرة الصناعية والغبار العضوي والأبخرة الكيماوية.

2. أمراض الجلد:

وهي من كثرة الأمراض المهنية انتشاراً مثل الحساسية وسرطان الجلد.

3. أمراض العيون:

وهي من أخطر الأمراض المهنية وقد تكون أسبابها طبيعية أو حيوية أو كيميائية أو ميكانيكية أو نتيجة لعدم توفر إنارة مناسبة في مكان العمل.

4. أمراض السمع:

تنتج عند التعرض للضوضاء الشديدة أثناء العمل لعدة سنوات وتبدأ في ضعف السمع تدريجياً إلى أن يصل إلى الصمم الكلي.

5. أمراض العضلات والمفاصل:

وأشهر هذه الأمراض انتشاراً هو روماتيزم المفاصل يصاب به العاملون الذين يجلسون لمدة طويلة مثل السائقين وشاغلي الوظائف المكتبية كما يصاب به العاملون على الآلات التي تنشأ عنها اهتزازات مستمرة.

6. أمراض حيوية:

وأهمهما مرض الجمرة الخبيثة حيث أنه يصيب العاملون في صناعة البطانيات والسجاد والفرو والأسمدة العضوية ودباغة الجلود.

8.3.2 تكاليف الحوادث والأمراض المهنية:

إن حصول الحوادث والإصابات والأمراض المهنية تسبب في تحمل إدارة المنظمة العديد من التكاليف بعضها تكون تكاليف مباشرة ملموسة والبعض الآخر تكاليف غير مباشرة أو غير ملموسة كما ذكرها (سعيد، 2000) فيما يلي:

أولاً: التكاليف المباشرة

تتضمن هذه التكاليف تلك الكلف التي تبدو واضحة وملموسة وتتمثل في الجوانب

التالية:

- الكلف التي تحملها المنظمة نتيجة التعويضات المدفوعة للعاملين المتضررين نتيجة الإصابات والحوادث والأمراض وذلك كتعويض عن إعاقة جزئية أو لكليه أو كتعويض لأسرة الفرد المتوفي بسبب الحادث أو المرض المهني حيث تتم هذه التعويضات وفق التشريعات العمالية السارية في الدولة.
- الكلفة الإنسانية والاجتماعية المترتبة على فقد أرواح بعض الأفراد العاملين وإصابتهم بعاهات جسدية بسبب إصابات العمل ومثل هذه الآثار لا يمكن تقديرها بكلفة مالية فهي ذات كلفة اجتماعية وإنسانية عالية خاصة عندما يترتب عليها فقدان الأسرة لمن يعيلها أو أن يتعرض لحادث يؤدي إلى عوقه أو انخفاض قدرته الإنتاجية.
- التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة لاضطرابها إلى استبدال المكائن والمعدات، والآلات، التي تعرضت للتلف بسبب الحادث كذلك تحملها التكاليف صيانة غير دورية وغير اعتيادية بسبب حصول الحادث ، كما تتحمل تكاليف التدريب والتهيئة للعاملين الجدد ليحلوا مكان العامل المفقود وهذه تمثل خسارة لموارد المنظمة البشرية .

ثانيا : التكاليف غير المباشرة

إضافة على ما ذكرنا أعلاه عن التكاليف المباشرة فإن هناك تكاليف غير مباشرة وغير ملموسة تتحملها المنظمة وذلك نتيجة للحوادث الصناعية التي تحصل فيها ويمكن ذكرها في ما يلي:

- الكلفة المتمثلة في تلف بعض المواد الأولية بسبب الحادث وكلفة انخفاض الكفاءة الإنتاجية للآلات والمعدات المتضررة بالحادث حتى بعد عملية الصيانة وإعادتها للعمل فإن كفاءتها تكون قد تضررت بشكل لا يعرفه غير المتخصصين.

- تكلفة الوقت الضائع الذي يفقد بسبب انشغال الأفراد العاملين حين حصول الحادث والتفاهم حول زميلهم المصاب ومن ثم استمرارهم في مناقشة أسباب الحادثة مما يؤدي إلى ضياع عدد من ساعات العمل دون إنتاج مما يؤدي إلى تحمل الإدارة التكاليف الإضافية.
- عند تعرض الفرد إلى إصابات خطيرة تمنعه من الاستمرار في العمل لفترة طويلة فإن إدارة المنظمة ستضطر إلى تعيين شخص آخر بدلاً عنه وبذلك فإنها ستحمل تكاليف انخفاض الكفاءة الإنتاجية للفرد بعد شفائه وعودته، كذلك تكاليف أيام غيابه عن العمل، وتكاليف ارتفاع نسبة التلف في عمله وكذلك ارتفاع معدل توقف المكنة أو الآلة التي يعمل عليها بسبب انخفاض كفاءته الإنتاجية مما يؤدي إلى تكاليف الصيانة وتكاليف التوقف عن العمل.
- الأثر النفسي السلبي الذي يتركه تكرار الحوادث والإصابات في نفوس العمال والعاملين مما يؤثر على الروح المعنوية وبالتالي سيؤثر سلباً على إنتاجية العاملين وقد يؤدي إلى ترك بعض العمال والعاملين الجيدين والبحث عن عمل أكثر أمناً.

4.2 خلاصة الفصل:

إن أهم ما يميز منظمات الأعمال الناجحة في هذا العصر هو توفيرها لبرامج للأمن والسلامة المهنية وبرامج الرعاية الصحية للعاملين وذلك للحفاظ علي مواردها البشرية وعملنا في هذا المبحث علي التعرف علي الأمن والسلامة المهنية من كذب حيث تطرقنا إلي أهم ما ورد في أدبياته من مفاهيم وتعريفات وأهميه وأهداف وبرامج وعناصر كما تطرقنا فيه إلي القوانين التي جاءت في التشريع الليبي والتي تلزم أصحاب الشركات والعمال بحزمه من القوانين من شأنها أن تحدد من إصابات العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة للعاملين كذلك سردنا نشأت وتطور الأمن والسلامة المهنية منذ القدم إلي العصر الحديث ،ومن خلال مراجعه الأدبيات السابقة نجد أن اغلب الكتاب اتفقوا علي أن الأمن والسلامة وظيفه ذات أهميه كبيره داخل المؤسسات سواء الخدمية أو الإنتاجية أو الصناعية حيث انه يساعد في توفير الحماية للعنصر البشري كما انه يساهم في الحفاظ علي ممتلكات المنظمة من الآلات والمباني والمعدات من التلف والاستعمال السيئ ، كما انه يوفر بيئة عمل آمنه وخاليه من الحوادث والأمراض المهنية حيث قمنا في المبحث الثاني من هذا الفصل بتعريف بيئة العمل للمنظمة وذكر مكوناتها المادية والمعنوية وما يوجد بها من مخاطر قد تعرض حياة العامل للخطر والإصابات والأمراض المهنية ،وعرجنا علي اثربية العمل علي العاملين وعلاقتها بالبيئة العامة ، كما عرفنا حوادث العمل وأنواعها وأهم مسبباتها، وأنواع الأمراض المهنية الموجودة داخلها ، كما تكلمنا علي تكاليف الحوادث والأمراض المهنية التي قد تتكبدها المنظمة في حال عدم إتباعها لبرامج للأمن والسلامة المهنية، ومن خلال مراجعه ما ذكرنا في هذا الفصل نجد أن العديد من الكتاب أشاروا إلي أهميه توفير بيئة عمل آمنه ومناسبة داخل منظمات الأعمال وذلك لما له من انعكاسات ايجابية علي أداء العاملين ، ومن خلال ما ذكرنا في هذا الفصل نجد أن العديد من الكتاب والباحثين أشادوا بدور الأمن والسلامة المهنية في حماية العاملين وحماية ممتلكات المنظمة كما أشاروا إلي دورها في توفير بيئة

عمل آمنة وخالية من الحوادث والأمراض المهنية وهذا ما سيتم التطرق إليه بشي من الشرح والتفصيل خلال الفصل الثالث من هذا الدراسة ، الذي سيتكلم علي الأداء بشكل موسع من حيث المفهوم والتعريف بالأداء وعناصره وأبعاده ومحدداته ، واهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين.

الفصل الثالث

أداء العاملين

1.3 مقدمة.

2.3 مفهوم الأداء.

3.3 تقييم الاداء .

4.3 خلاصة الفصل.

1.3 المقدمة:

يعتبر الاداء هو المحرك الاساسي لكل منظمات الاعمال سواء كانت خدمية او صناعية، كما ان العديد من المنظمات على اختلاف مهامها وأحجامها تعاني العديد من المشكلات المتعلقة بالأداء وتتجلى هذه المشكلات في تدني مستويات الاداء داخل المنظمات وعدم الاعتماد علي مقاييس تقوم بتقييم الاداء بشكل عادل للعاملين حيث تعد عملية تقييم الأداء من أهم العمليات التي تقوم بها إدارة المنظمة وذلك بهدف الوصول إلي عملية تقييم لجهد العاملين بشكل عادل دون استنقاص او زيادة في حقهم، حيث أن عملية التقييم تعتبر المدخل الرئيسي للبرامج التدريبية وعمليات التطوير والمتابعة، كذلك سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين وعمليات الترقية، كما أنها وسيلة لكي يتعرف من خلالها العامل علي نقاط القوة الموجودة عنده ويقوم بتعزيزها ويتعرف علي نقاط الضعف فيقوم بمعالجتها للوصول إلي مستويات الأداء المناسبة والتي من خلالها تستطيع المنظمة أن تنافس وتستمر في سوق العمل وتحقق أهدافها ، وسيتم التطرق في هذا الفصل إلي مفهوم وتعريف وعناصر وابعاد والمحددات والعوامل المؤثرة في اداء العاملين.

2.3 مفهوم الأداء.

1.2.3 مفهوم الأداء.

2.2.3 تعريف الأداء.

3.2.3 عناصر الأداء.

4.2.3 أبعاد الأداء.

5.2.3 محددات الأداء.

6.2.3 العوامل المؤثرة في أداء العاملين.

1.2.3 مفهوم الاداء الوظيفي :

يعتبر الأداء الوظيفي من الموضوعات الأساسية في التنظيم الإداري، وأيضاً في نظريات السلوك التنظيمي، لما يمثله من أهمية للوصول إلى الأهداف المرجو تحقيقها للمنظمات بكفاءة وفعالية، وتطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام العامل بواجبات وظيفته، وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها (الزهراني، 1999).

2.2.3 تعريف الاداء :

- عرف (بدوي، 1984، 87) الأداء علي انه "هو نتاج جهد معين يقوم ببذله فرد أو مجموعة من الأفراد لإنجاز عمل معين".
 - كما عرفه (عاشور، 1983، 87) بأنه "عبارة عن قيام الفرد بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من الوظيفة".
- ومن خلال تحليل التعريفان المذكورة أعلاه يمكن أن نشق تعريفاً للأداء هو الجهد الذي يقوم به العامل في سبيل إنجاز أعماله خلال فترة زمنية وبجودة مشروطة مسبقاً .

3.2.3 عناصر الاداء :

ذكر (هاينز، 1988) بأن الأداء يتكون من ثلاثة عناصر أساسية يمكن ذكرها علي

النحو التالي :

1. العامل:

ما يملكه الفرد العامل من المعارف والمهارات والخبرات السابقة اتجاه الوظيفة واهتماماته بها والقيم التي بداخله والاتجاهات والدوافع تجاه العمل والوظيفة.

2. الوظيفة:

ما تتصف به الوظيفة من متطلبات للقيام بها وما تقدمه من تحديات لشاغلها ودرجة المتعة في تنفيذها وما يكمن في داخلها من تحدي.

3. الموقف:

ما تتصف به البيئة التنظيمية من خصائص حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والقواعد والقوانين المعمول بها .

4.2.3 أبعاد الاداء :

يركز البعض على الجانب الاقتصادي في الأداء بينما يأخذ الآخر في الحسبان البعد التنظيمي والاجتماعي، وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل وتمثل هذه الأبعاد كما عددها (الداوي، 2010) فيما يلي:

أولاً : البعد التنظيمي للأداء

يقصد بالأداء التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية أهدافها ومن ثم يكون لدى مديري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق بالهيكلية التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية أخر ناتج عن المعايير الاجتماعية والاقتصادية يختلف عن ذلك المتعلق بالفعالية التنظيمية.

إذا نستنتج مما سبق أن هذه المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية دورا هاما في تقويم الأداء حيث تتيح للمؤسسة إدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت الملائم من خلال مظاهرها الأولى قبل أن يتم إدراكها من خلال تأثيراتها الاقتصادية.

ثانيا : البعد الاجتماعي للأداء

يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا للعاملين في المؤسسة على اختلاف مستوياتهم لأن معدل رضا العاملين يعتبر مؤشراً على وفاء الأفراد لمؤسستهم. وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون أن هذا الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلباً على المدى البعيد إذا اقتصرت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي على مواردها البشرية فكما هو معروف في أدبيات الإدارة أن جودة الإدارة في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية لذا ينصح بإعطاء أهمية كبيرة للمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة أي لكل ما له صلة بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة (من صراعات، وأزمات، وخصومات ، وانشقاقات).

5.2.3 محددات الاداء :

أوضح (حسن ، 2005) أن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من:

- الجهد.
- القدرات.
- إدراك الدور (المهام).

ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على الحوافز إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

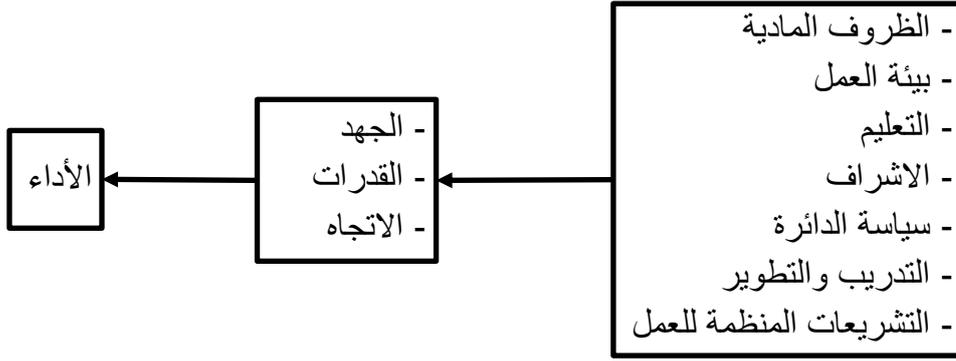
أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير هذه القدرات خلال فترة زمنية قصيرة.

ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.

ولتحقيق مستوى مُرضي من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهوداً فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أداءهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين فبالرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجهاً في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم للدور الذي يقوم به ولكنه كسول ولا يبذل جهداً كبيراً في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد منخفضاً وبطبيعة الحال قد يكون أداء الفرد جيداً أو مرتفعاً في مكون من مكونات الأداء وضعف في مجال من المجالات الأخرى.

6.2.3 العوامل المؤثرة على أداء العاملين :

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة العامل والتي يمكن أن تؤثر في مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنه يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقة موجودة فعلاً، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تؤثر على أداء العاملين داخل المنظمة.



شكل (2-3) يوضح العوامل المؤثرة في الأداء

المصدر: بهاء زكي ، 2013 ، ص 65 .

من خلال الشكل أعلاه؛ يتبين لنا أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في الأداء وبالتالي تؤثر في الأداء للعامل؛ فالظروف المادية تتعلق بالرواتب والأجور والامتيازات المالية والمعنوية (الترقية)، أما بالنسبة لبيئة العمل فالمقصود بها الظروف البيئية التي يعمل بها العامل كالضوضاء والأتربة ودرجة الحرارة والإضاءة والتهوية ، أما التعليم فيقصد به التحصيل الدراسي أو درجة تعلم العامل، أما بالنسبة للإشراف فيقصد به الجهات الرقابية والإشرافية على ذلك العامل ومدى قدرتهم على تطوير العامل من خلال إيجاد حلول مناسبة لنقاط ضعفه وعدم التصيد لأخطاء العامل، أما بالنسبة لسياسة الدائرة فتتعلق بالهيكل التنظيمي والسياسة العامة والخطط...الخ، وكذلك الحال بالنسبة للتدريب والتطوير فإنها تؤثر في أداء العامل كونها ستعزز المعارف والمهارات والمدارك التي يمتلكها العامل، أما بالنسبة للتشريعات المنظمة للعمل وطبيعة هذه التشريعات فهي التي تحدد علاقة العامل بالمؤسسة وتؤثر في أداء العامل من حيث كونها تعسفية أم عادلة وغيرها.

3.3 تقييم الأداء.

1.3.3 مفهوم تقييم الاداء.

2.3.3 تعريف تقييم الاداء.

3.3.3 أهمية تقييم الاداء.

4.3.3 عناصر تقييم الاداء.

5.3.3 معايير تقييم الاداء.

6.3.3 خطوات عملية تقييم الاداء.

7.3.3 الشروط الواجب توفرها في مقياس الأداء.

8.3.3 صعوبات ومعوقات التي تعترض عملية تقييم الأداء.

1.3.3 مفهوم تقييم الاداء :

ذكر (سعيد ، 2000) بأن عملية تقييم الأداء تشير إلى عملية الحصول على الحقائق والبيانات المحددة عن أداء العامل لعملة حيث أنها تساعد في تحليل وفهم وتقدير مستوى الأداء المنفذ وإعطائه قيمة معينة مقارنة مع ما هو مطلوب الوصول إليه وتنفيذه، إضافة أي فهم سلوك الفرد من خلال قيامه بأعماله، أي الحصول على تقدير مستوى كفاءة الفرد الفنية والعملية لتنفيذ الواجبات والمهام التي يصفها عمله، وغالباً ما يتم عملية التقييم على مدى فترة زمنية محددة سنة ستة أشهر أو غيرها.

2.3.3 تعريف تقييم الاداء :

- عرف (بدوي ، 1984) تقييم الأداء بأنه " عبارة عن القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب " .
- كما عرف (كامل، 1994، ص 279) الأداء بأنه " مجموعة من الإجراءات التنظيمية التي تتطلب تقييمات مكتوبة عن العاملين وتعد على أساس دوري ويتم من خلالها الإعداد لبرامج الترقية والمكافآت" .

ومن خلال تحليل التعريفان المذكورة أعلاه يمكن أن نشق تعريفاً لتقييم الأداء هي العملية التي يتم من خلالها قياس أداء الأفراد العاملين وفق معايير موضوعة مسبقاً خلال فترة زمنية معينة.

3.3.3 أهمية تقييم الاداء :

ذكر (ديلسر، 2012؛ المغربي، 2016 ؛ سعيد ، 2000) أن أهمية عملية تقييم الأداء تكمن في كونها أحد الوظائف الأساسية للوصول إلى معرفة الأداء الجيد والمناسب، وتحليل وتقدير مستوى الإنجاز الفعلي والأداء المتوقع والأداء المطلوب من خلال عملية مراقبة وقياس

للعاملين ومن هنا تتبع أهمية هذه الوظيفة حيث أنها تمثل أحد المداخل لاتخاذ القرارات المتعلقة بأداء الأفراد، كذلك توفير الوسائل التي تساعد المدراء وتسهل عملهم باتجاه توجيه وتطوير أداء الأفراد وفي وضع خطط مستقبلية كفيhle بتطوير وتحسين طرق أداء الأعمال إضافة إلى تنمية مهارات الأفراد وقدرتهم بحيث تكون أكثر تماشياً مع النمو والتطور الحاصل في الوظيفة وبالرغم من أن تقييم الأداء قد اعتمد أساساً للأغراض المشار إليها أعلاه وكذلك لتحسين أداء الأفراد للأعمال المكلفين لها إلا أنه بتطور وتشعب مجالات العمل في منظمات الأعمال المختلفة فإنه أصبح يستخدم لتحقيق مجموعة كبير من الأهداف :

1. اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال وبما يتناسب ومؤهلاتهم وتوزيع العمل عليهم بما يتناسب وقدراتهم ومهاراتهم تحقيقاً لمبدأ وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
2. توفير أسس علمية وموضوعية لترقية الأفراد ومنح المكافآت والعلووة التشجيعية بهدف دفع العاملين على زيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وجودته.
3. مساعدة المشرفين المباشرين على مراقبة أداء المرؤوسين بشكل دقيق مما يساهم في عملية تقديم النصح والتوجيه عند الحاجة للوصول إلى الأداء المطلوب.
4. دفع مستوى الروح المعنوية لدى العاملين نتيجة لما يحصلون عليه من مكافآت ومحفزات تشجيعه نظيراً لأدائهم الجيد.
5. معرفة الأفراد العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال المناصب القيادية.
6. توفير العدالة والدقة بين العاملين في توزيع المكافآت.
7. توفر عملية تقييم الأداء أساساً قوياً يمكن من خلاله تحسين وتطوير مستويات الأداء بالمنظمة.

8. المقارنة بين الأداء الفعلي والأداء المعياري للوصول إلى تحديد الانحرافات سواء كانت

سلبية أو إيجابية ومعالجتها ومعرفة أسبابها.

4.3.3 عناصر تقييم الاداء :

يري (عبدا لرزاق ،2015؛عقيلي ، 2005 ؛ الصباغ ، عبدا لباري 2008) أن عملية

تقييم الأداء تحتوي ضمناً على قياس الأداء الفعلي ومطابقته مع الأداء المعياري الموضوع مسبقاً

من قبل إدارة المنظمة، ومن الضروري عند قياس الأداء أن تكون هناك معايير أداء تكون صالحة

لقياس الأداء الفعلي دون محاباة أو تحيز وهذا يعني أن تقييم أداء الوحدات يحتاج إلى عنصرين

أساسيين.

(1) معايير الأداء:

تعد المعايير مصدراً في الحصول على المعلومات اللازمة لتقييم الأداء وقد تختلف

باختلاف النشاط الذي تمارسه المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

(2) قياس الأداء الفعلي:

يتم من خلاله تجميع وتجهيز البيانات المتعلقة بنتائج الأداء المحقق خلال فترة زمنية

معينة ليتم بعدها مقارنته مع المعايير الموضوعة مسبقاً.

5.3.3 معايير تقييم الاداء :

يشتمل تقييم الأداء علي ثلاثة جوانب أساسية علي ضوءها يتم تحديد أنواع معايير التقييم

التي بدورها تحدد نطاقها ، وهذه الأنواع تصنف الأداء من ثلاثة نواحي :

أولاً : معايير تصف الخصائص الشخصية

ويقصد بها المزايا الشخصية الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها الفرد أثناء عمله حيث تمكنه من أدائه بنجاح وكفاءة مثل الأمانة ، الإخلاص ، الولاء ، الانتماء .

ثانياً : معايير تصف السلوك

إن السلوك عنصر مهم من عناصر التقييم ورغم صعوبة عملية قياسه إلا أنه يضع النتائج المتحققة في سياقها الحقيقي ويساعد في التخطيط للأنشطة التطويرية المستقبلية كالتدريب ومن أمثلة المعايير التي يمكن أن تقاس في السلوك إدارة الاجتماعات ، التعاون مع الزملاء ، المواظبة علي العمل .

ثالثاً : معايير تصف النتائج

حيث يعتبر جهد الموظف الذي يترجم إلي نتائج وجوانب تحظى باهتمام الرؤساء وفي معظم الأحيان فإننا نستطيع أن نقيس النتائج ويمكن أن نعبر عليه في شكل أرقام أو عدد وحدات ، ووفقاً لهذا المعيار فإنه يمكن قياس نوعية العمل المقدمة من العامل كذلك كمية العمل وجوده العمل.

6.3.3 خطوات تقييم الاداء :

توجد مجموعة من الخطوات التي يجب أن تتبع في عملية تقييم أداء الأفراد العاملين كما ذكرها (سعيد ، 2000) وهي على النحو التالي:

- لأجل أن تكون عملية تقييم الأداء ممكنة وصحيحة فإنه يجب على المنظمة أن تقوم بتحديد ما يجب على الفرد أن يؤديه وأن تضع معايير لكيفية الأداء للأعمال بالشكل المناسب والمطلوب أي ضرورة وجود (معدلات أداء) لكل وظيفة داخل المنظمة لكي يتم الرجوع إليها .

- مناقشة المعايير التي وضعت والمعدلات السابقة مع الأفراد العاملين الذين سيؤدون العمل وعلى ضوء هذه المناقشة تجرى عملية إدخال بعض التعديلات بحيث أن العملية تكون أقرب ما يكون للواقع العملي الحقيقي.
- المتابعة من الشخص المسؤول عن عملية التقييم سواء كان مديراً مباشراً أو مشرفاً، مباشر والهدف من المتابعة تحديد مدى تمكن الفرد العامل من القيام بأعماله الموكلة إليه بالشكل المطلوب، وهذه الخطوة تساعد الإدارة على اكتشاف حالات عدم توفير المقدرة الكافية لأداء الأعمال لدى بعض الأفراد واتخاذ الإجراءات المناسبة بصددھا .
- بعد البدء في تنفيذ العمل فعلياً من قبل الموظف المكلف به، فإن الإدارة تقوم بمقارنة مستويات الأداء الحالية أي الأداء الفعلي المنفذ مع المعايير الموضوعة مسبقاً للوصول إلى تقييم مستوى الأداء.
- على ضوء نتيجة مقارنة مستوى الأداء تجري الإدارة أو الشخص المسؤول مناقشة مع العامل بهدف اطلاعه على المستوى الحقيقي لأدائه وتوجيهه باتجاه تحسين معدلات أدائه.
- الخطوة الأخيرة تضمن اتخاذ الإجراءات المناسبة والتي ستكون مستندة إلى المستوى الحقيقي للأداء الفعلي وإلى المناقشة مع العامل وضع الحلول والاحتياطات المناسبة أو التدريب المناسب التي من شأنها معالجة الفروق في الأداء.

7.3.3 الشروط الواجب توفرها في مقياس الأداء:

ذكر (سعيد ، 2000) أن عملية تقييم الأداء يجب أن تستند إلى وجود مقياس لأجل التمكن من تقييم أداء الأفراد العاملين من خلال مقارنة الأداء الفعلي مع هذا المقياس كما يجب مراعاة بعض الخصائص التي يجب أن تتوفر في مقياس الأداء الجيد وأبرزها:

• الصدق:

عند تصميم المقياس فإنه يجب التأكد من أن الجوانب التي يحتويها ذات أهمية وارتباط حقيقي بالفاعلية والكفاءة المطلوبين (لأداء الفرد لعملة وأن العوامل الدخلة في المقياس يجب ان تعبر عن تلك التي يتطلبها الأداء الكفؤ للعمل بحيث أن هذه العوامل لا تكون أكثر ولا أقل مما هو مطلوب، إن عدم تعبير المقياس عن الواقع بصدق يمكن أن يحصل في حالتين:

- في حالة احتواء المقياس على مؤثرات خارجية لا تخضع لرقابة الفرد ولا تعتبر عن سلوكه في العمل، ويعرف هذا الخطأ تبلور المعيار (تلوث المعيار).
- في حالة عدم احتواء المقياس على بعض الجوانب الأساسية والمهمة التي تؤثر على فاعلية الأداء، ويعرف هذا الخطأ (بقصور المعيار).

• الثبات:

ويعني بأنه الحصول على نفس التقديرات عندما يكون أداء الفرد ثابتاً، أما عندما يكون الأداء مختلفاً فإن النتيجة يجب أن تكون متفاوتة وهذا التفاوت لا يدل على وجود عيب في المقياس وإنما يمثل الحالة الطبيعية.

• التمييز:

يقصد هنا بالتمييز مدى قدرة المقياس على التفريق بين المستويات المختلفة من الأداء، فالمقياس الذي يتمتع بدرجة مناسبة يجب أن يتيح المجال لتقدير الفروقات بين أداء الأفراد

المختلفين مهما كانت ضئيلة وتتوقف قدرة المقياس على التميز بكفاءة على مدى دقة الدرجات التي يحتويها وعلى صدق المقياس.

• سهولة الاستعمال:

يجب المراعاة عند تصميم المقياس أن يكون سهل الاستخدام واضحاً لكل من يستخدمه ولا يحتاج إلى جهد كبير عند استعماله، كذلك مراعاة عنصر الزمن بحيث لا يستلزم وقتاً طويلاً وإنما يكون الوقت المطلوب معقولاً ومناسباً وعدم مراعاة ذلك عند التصميم قد يجبر مستخدمي المقياس إلى إحالته واستعماله بشكل صوري لأنهم غير مستعدين لإضاعة وقت طويل في عملية تقييم معقدة بهذه المقياس.

8.3.3 صعوبات ومعوقات التي تعترض عملية تقييم الاداء :

ذكر (سعيد ، 2000) أن التفاوت في محتوى الأعمال بين المنظمات يجعل من الصعب والغير الممكن تقييم أداء الأفراد جميعاً على أسس كمية تستند إلى عدد الوحدات المنتجة والمباعة أو غيرها من الأسس التي تعتمد على الكم، وبناء على هذا فإن الإدارة تجد نفسها مضطرة إلى اتباع أسلوب التقدير الشخصي لتقييم الأداء وحيث أن هذا الأسلوب غير كمي فإنه يمكن أن يؤثر فاعلية التقييم .

• تأثير المدير بصفة معينة في المرؤوس:

قد يتأثر المدير بصفة معينة يتمتع بها المرؤوس عند تقديره لمستوى أدائه وقد يكون أحياناً هذا الطابع سواء الإيجابي أو السلبي الذي يحمله المدير على الفرد يكون عائق أمام الوصول إلى عملية التقييم الصحيحة أي أن النتيجة لا تعبر عن المستوى الحقيقي لأداء الفرد .

- **التشديد أو التراخي من جانب المدراء:**

قد يتسامح بعض المدراء المباشرين في عملية التقييم فيمنحون موظفهم تقديرات عالية تفوق المستويات الحقيقية الذي يستحقونه، وذلك بهدف تجنب أي مشاكل قد تنشأ نتيجة للتقييم الضعيف أو حرمانه من بعض الحوافز أو الترقيات نتيجة لتدني مستويات أداءه والعكس صحيح فقد يلجأ بعض المدراء إلى أسلوب التشدد في تقييم للفرد العاملين معهم.

- **التأثر بسلوك الفرد في الفترة التي تسبق التقييم:**

في الغالب يتم تقييم الأداء خلال فترة زمنية معينة قد تكون ستة أشهر أو سنة، لذلك فإنه يمثل تقديراً لكفاءة الفرد خلال هذه الفترة بأكملها وفي بعض الحالات يتأثر المدير أو الرئيس المباشر بمستوى أداء الفرد العامل الذي يقدمه خلال الفترة الأخيرة التي تسبق عملية التقييم ويتم وضع نتيجة التقييم على أداء آخر فترة وإهمال باقي الفترات.

- **التحيزات الشخصية للمدراء:**

في بعض الأحيان قد يتحيز المدراء إلى بعض الأفراد فيعطوهم تقديراً عالياً لا ينسجم وحقيقة مستويات أداءهم، وقد يكون هذا التحيز ناتج من العلاقات الشخصية التي تربط المدراء ببعض الأفراد أو بسبب المستوى الثقافي أو لأي سبب آخر.

- **الاتجاه نحو إعطاء تقديرات متوسطة:**

يتجه بعض المدراء أو الرؤساء إلى إعطاء تقديرات متوسطة لكل الأفراد العاملين إيماناً منهم بأن الجميع يتمتعون بمستويات متوسطة، أو بسبب عدم توفر الوقت الكافي لدى المدير للقيام بعملية التقييم الدقيق، أو بسبب العجز عن تحديد الفروقات بين العاملين.

4.3 خلاصة الفصل :

عرف الأداء عند اغلب الكتاب علي انه الجهد الذي يقوم ببذله الفرد أو مجموعة من الأفراد، وخلال هذا المبحث اتضح لنا انه لا يمكن الوصول إلي مستويات أداء جيدة دون وجود عملية لتقييم الأداء داخل المنظمات ودون وجود معايير لقياس الأداء ، وهذا ما تكلم عليه المبحث الثاني من هذا الفصل.

حيث ثم التعرف علي عملية تقييم الاداء داخل المنظمات وتعريفها بانها العملية التي يتم من خلالها قياس أداء الأفراد العاملين ، وتعد من أهم العمليات التي تقوم بها إدارة المنظمة وذلك بهدف الوصول إلي عملية تقييم لجهد العاملين بشكل عادل دون استنقاص أو زيادة في حقهم ، حيث تقوم غالب منظمات الأعمال بالقياس المستمر لأداء العاملين ، خلال عملية منتظمة تأخذ في الغالب فترات زمنية ثابتة قد تكون شهرية أو ربع سنوية أو نصف سنوية وفي الغالب تكون بشكل سنوي ، فمن خلال عملية قياس أداء العاملين تستطيع منظمات الأعمال التعرف علي الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال وبما يتناسب ومؤهلاتهم وتوزيع العمل عليهم بما يتناسب وقدراتهم وتوفير أسس علمية وموضوعية لترقية الأفراد ومنح المكافئات والعاولة التشجيعية كذلك التعرف علي العوامل التي تؤثر علي الأداء بشكل عام سواء بالسلب أو بالإيجاب، فتحسن الجوانب الايجابية وتقلل من العوامل السلبية ، وعملنا في هذا البحث علي التعرف دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين داخل مطار مصرانه الدولي فقمنا بإعداد استبانة تتناسب مع متغيرات الدراسة وتقوم بقياسها ومن ثم عملنا علي توزيع وتجميع صحيفة الاستبيان علي العاملين وعكفنا علي تحليلها بالبرامج الإحصائية واستخلاص أهم ما جاء فيها والتعليق علي نتائجها لتوضيح العلاقة التي تربط متغيرات الدراسة وهذا ما سيتم التعرف عليه خلال الفصلين القادمين.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1.4 مقدمة.

2.4 نبذة مختصرة عن مطار مصراته الدولي.

3.4 منهج الدراسة.

4.4 مجتمع الدراسة.

5.4 أداة الدراسة.

6.4 صدق وثبات الاستبانة.

7.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

8.4 خلاصة الفصل.

1.4 مقدمة :

سيتطرق هذا الفصل الي التعريف بمطار مصراته الدولي من خلال سرد نبذة عنه وذلك للتعريف به لكونه مجتمع الدراسة في هذه الرسالة ،ومن ثم التعرف علي المنهج المتبع في هذه الدراسة ،كذلك التعرف عن مجتمع الدراسة، إضافة إلي أداة الدراسة والاختبارات التي أجريت عليها لتأكد من مدي صدقها وتبائها وأخيرا الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجه البيانات.

2.4 نبذة مختصرة عن مطار مصراته الدولي:

يقع مطار مصراته الدولي في الجنوب الغربي من مدينة مصراته على بعد 6 كم من وسط المدينة،حيث افتتح المطار 1998 وأعيد افتتاحه رسميا سنة 2011 وبدأت عمليات التشغيل الرسمية بداخله ، حيث يسير المطار عدد من الرحلات الدولية يوميا .

ويقدم المطار خدماته للمنطقة الوسطي من ليبيا وذلك لقرب المطار من الطريق الساحلي الممتد من الشرق إلى الغرب، و يحتوي المطار علي ثلاث مباني أساسية تقع في خارج نطاق مجال الملاحة الجوية متمثلة في مبنى الإدارة الذي يحوي 4 مكاتب إدارية وصالة ضيوف فقط، و مبني صالة المغادرة التي تعمل الآن كصالة مغادرة و وصول و جميع العمليات و الرحلات تسير من هذه الصالة التي تم إعادة تنفيذها من قبل رجال الأعمال و أهالي مصراته. و توجد صالة وصول منفذة من قبل شركة ميسا التركية.

كما يحتوي المطار على مهبط بطول 4 كم، مع وجود منظومة إنارة بطول المهبط ، كما يوجد بالمطار مبنى تابع لهيئة الدفاع المدني و السلامة بقدرة 5 مركبات إطفاء. (المصدر: إدارة الأمن والسلامة المهنية بمطار مصراته الدولي).

3.4 منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم للإجابة علي فروض البحث ويعرف المنهج الوصفي بأنه ذلك المنهج الذي يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة والتعرف علي المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرقها في النمو والتطور (جابر ، كاظم ، 1973).

4.4مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين داخل مطار مصراتة الدولي من مدراء مكاتب ومدراء إدارات ورؤساء أقسام وموظفين ، وتم إجراء دراسة مسحية (مسح شامل) لمجتمع الدراسة والبالغ عددهم حسب آخر إحصائية (160) عامل .

- حيث تم توزيع عدد (160) استبانة، داخل مطار مصراتة الدولي انظر الملحق رقم(7) ص(137) ، وشمل التوزيع جميع العاملين من مدراء مكاتب ومدراء إدارات ورؤساء أقسام وموظفين، وكانت الاستبيانات الموزعة والمسترجعة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (2.4) يوضح عدد الاستبيانات

الوصف	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المفقودة	الاستبيانات القابلة للتحليل
العدد	160	37	123

بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (160) استبانة استرجع منها (123) استبانة بنسبه (76%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة وبلغ الفاقد (37) استبانة أي بنسبة (23%) من إجمالي الاستبيانات .

5.4 أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استمارة الاستبيان والتي تعد أسلوباً مناسباً في مثل هذه الدراسات لجمع البيانات وآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين من خلال الإجابة على مجموعة الأسئلة التي تمثل "فقرات الاستبيان" والتي تقدم لهم في صفحات محددة تسمى استمارة استبيان يتم إعدادها وتصميمها لتشكل أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة والوصول إلى حقائق علمية حولها.

ونظراً لطبيعة البيانات المراد جمعها من مجتمع الدراسة ، والمنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي ، اتضح أن الاستبانة هي الأداة الأنسب لجمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة وذلك لصعوبة الحصول عليها عن طريق الأدوات الأخرى كالملاحظة والمقابلة الشخصية، أو الزيارات الميدانية حيث تم تصميم استمارة استبيان من النوع المقفل تتكون من ثلاثة أقسام كما يلي:

- القسم الأول : يحتوي على الخصائص العامة لأفراد المجتمع ويتكون من:

- العمر (من 18 سنة الي 28 ، من 29 سنة الي 39 سنة، من 40 سنة الي 49 سنة، 50 سنة فما فوق).

- المؤهل العلمي (مؤهل جامعي ، دبلوم عالي ، ماجستير، دكتوراه).

- نوع الوظيفة (مدير ادارة، مدير مكتب، رئيس قسم ،موظف).

- القسم الثاني: الأمن والسلامة المهنية (المتغير المستقل)

يحتوي مقياس الأمن والسلامة المهنية ،المتغير المستقل الرئيسي في البحث على 18 فقرة تغطي المجالات المختلفة للأمن والسلامة المهنية المفترض تواجدها في أماكن العمل من أجل الحفاظ علي أمن وسلامة العاملين ،ويجيب أفراد العينة علي فقرات المقياس وفقاً لمقياس

ليكرت الخماسي الرتب، وقد تم تحديد أوزان فقرات الاستبيان علي خمس نقاط للإجابة تبدأ(موافق بشدة) وتعطي (5) درجات، و(موافق) وتعطي الدرجة (4) ، و (محايد) وتعطي الدرجة (3) ، و(غير موافق) وتعطي الدرجة (2) وغير موافق بشدة وتعطي الدرجة (1) .

- القسم الثالث : مقياس أداء العاملين (المتغير التابع)

يحتوي مقياس أداء العاملين المتغير التابع في الدراسة علي 18 فقرة موزعة علي ثلاثة أبعاد تقيس أداء العاملين وتشمل هذه أبعاد : كمية العمل وتحتوي علي 6 فقرات ، وجودة العمل وتحتوي علي 6 فقرات ، والمواظبة علي العمل وتحتوي علي 6 فقرات، ويتم الإجابة علي فقرات مقياس أداء العاملين وفقا لما تم ذكره في مقياس الأمن والسلامة المهنية .

وقد كانت الإجابة على كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي ، وقد تم إعطاء لكل

وصف درجة لتتم معالجته إحصائيا كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (3.4) تحويل مقياس ليكرت الخماسي إلى درجات كمية

الوصف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

6.4 صدق وتباث الاستبانة:

1. الصدق:

يقصد بصدق الاستبانة التأكد من أنها تقيس ما أعدت من أجله، وللتحقق من صدق

الاستبانة المستخدمة في الدراسة والتأكد من دقة فقراتها وتناسقها وتوافقها ووضوحها وملاءمتها

للبيئة البحثية قام الباحث باختبارات الصدق الآتية:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتأكد من صدق الاستبانة قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الليبية، انظر الملحق رقم(2) ص (112) وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول استمارة الاستبانة، والاستفادة من خبراتهم في الحكم على الفقرات المستخدمة ومدى ملاءمتها للتطبيق في البحث وقد طلب من المحكمين الآتي:

- مدى مصداقية وصلاحيّة الفقرات، وصياغتها.

- مدى انتماء الفقرات للمتغير أو المقياس المدرجة تحته.

- إضافة أو تعديل أو حذف ما ترونه مناسباً.

وبناءً على الملاحظات القيمة الواردة من المحكمين تم إجراء بعض التعديلات على

استمارة الاستبانة لتصبح بشكلها النهائي انظر الملحق رقم (1) ص (106).

صدق الاتساق الداخلي:

بعد إتمام إجراءات الصدق الظاهري (صدق المحكمين) تم توزيع عدد (29) استمارة

استبيان على عينة من المجتمع الأصلي وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقاييس

المستخدمة في الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية

للمقياس، كما هو موضح :

المتغير الأول: الأمن والسلامة المهنية (المستقل)

جدول رقم (4.4) معاملات الارتباط بين فقرات متغير الأمن والسلامة المهنية والدرجة الكلية

للمتغير

معامل الارتباط	الأمن والسلامة المهنية
.596**	توجد إدارة خاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المطار
.660**	تهتم المؤسسة ببرامج الأمن والسلامة المهنية
.611**	تحتفظ الإدارة بسجلات خاصة بتوثيق الإصابات أثناء العمل داخل المطار
.820**	تقوم الإدارة بمتابعة ورقابة برامج الأمن والسلامة المهنية
.759**	تتوفر لوائح تلزمكم بإتباع برامج الأمن والسلامة المهنية
.823**	يوجد تطوير لبرامج الأمن والسلامة المهنية الموجودة
.775**	توجد في المطار إرشادات خاصة بالأمن والسلامة المهنية
.787**	يتم تنظيم محاضرات توعوية وتثقيفية خاصة بالأمن والسلامة المهنية
.736**	يتلقى العاملون دورات تدريبية قبل مباشرتهم للوظيفة
.775**	تقدم للعاملين دورات تدريبية في مجال الأمن والسلامة المهنية
.754**	يوجد إشراف صحي علي الأشخاص المعرضين للمخاطر الصحية بصفة دورية
.774**	يتم إخطار العاملين عند مباشرة الوظيفة بمخاطرها وطرق الوقاية اللازمة منها
.731**	فترات الراحة أثناء الدوام مناسبة

.830**	توجد إضاءة مناسبة داخل أماكن العمل
.7120**	تتوفر تهوية مناسبة داخل أماكن العمل
.595**	أقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة
.605**	يشعر العاملون بالطمأنينة داخل بيئة العمل
.790**	يشعر العاملون بالحرية داخل بيئة العمل

**دالة عند مستوي (0.01)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول رقم(4.4) والذي يوضح صدق الاتساق الداخلي للفقرات التي تقيس متغير الأمن والسلامة المهنية لعينة الدراسة الاستطلاعية أن أعلى نسبة بين الفقرات كانت (0.83) وأقل نسبة كانت (058) وجميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (0.01) وتشير هذه النسب على وجود علاقات ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس الأمن والسلامة المهنية والدرجة الكلية للمتغير، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لهذا المتغير.

المتغير الثاني : أداء العاملين (التابع)

حيث تم تقسيم المتغير الثاني (أداء العاملين) في هذا البحث إلي ثلاثة أبعاد كما الاتي :

البعد الأول: كمية العمل

جدول رقم (5.4) معاملات الارتباط بين فقرات بعد كمية العمل والدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	كمية العمل
.733**	العمل ينجز وفق الكميات المطلوبة في ظل توفر ظروف الأمن والسلامة المهنية
.831**	العمل المطلوب ينجز وفق الوقت المحدد
.776**	المهام تنجز بطريقة صحيحة وفق إرشادات الأمن والسلامة المهنية
.722**	يهتم العاملون بتحمل مسؤوليات كبيرة لإنجاز العمل
.829**	ساعات الدوام داخل المؤسسة مناسبة لإنجاز الأنشطة والواجبات المطلوبة
.783**	توجد خطط زمنية لإنجاز الأعمال

**دالة عند مستوي (0.01)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

بالنظر إلى الجدول رقم (5.4) والذي يوضح الاتساق الداخلي لبعده كمية العمل وهو أحد أبعاد الأداء المختارة في هذه الدراسة يتبين من نتائج الدراسة الاستطلاعية أن أعلى نسبة في هذا الجدول كانت (0.83) وأقل نسبة بلغت (0.72) حيث تعتبر جميع الفقرات دالة احصائية عند مستوي دلالة معنوية (0.01) وتشير هذه النسب إلى وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس كمية العمل مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد .

البعءالثاني: جودة العمل

جدول رقم (6.4) معاملات الارتباط بين فقرات بعد جودة العمل والدرجة الكلية للبعء

معامل الارتباط	جودة العمل
.929**	العمل ينجز بالدقة المطلوبة
.839**	يتم تجنب ارتكاب الأخطاء أثناء العمل
.806**	المدرء المباشرون راضون علي مستوي العمل
.896**	يتم التعامل بحرص ووعي مع مشاكل العمل وطرق علاجها
.878**	العمل ينجز بالإتقان المطلوب
.864**	العمل ينجز بالسرعة المطلوبة

**دالة عند مستوي (0.01)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج

بالنظر إلي الجدول رقم (6.4) والذي يوضح الاتساق الداخلي لبعء جودة العمل وهو أحد أبعاد الأداء المختارة في هذه الدراسة يتبين من نتائج الدراسة الاستطلاعية بأن أعلي نسبة في الجدول أعلاه بلغت (0.92) وأقل نسبة بلغت (0.80) حيث أن جميع الفقرات دالة احصائية عند مستوي دلالة (0.01) حيث تشير هذه النسب إلي وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس جودة العمل مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لهذا البعء

البعد الثالث: المواظبة علي العمل

جدول رقم (7.4) معاملات الارتباط بين فقرات بعد المواظبة علي العمل والدرجة الكلية

للبعد

معامل الارتباط	المواظبة علي العمل
.677**	ليس هناك الرغبة في ترك العمل في الوقت الحالي
.628**	هناك رضا وأريحية في العمل
.676**	يوفر العمل فرص الترقية
.511**	المؤسسة مهمة وتستحق الاستمرار بالعمل فيها
.667**	يلتزم العاملون بالحضور في الوقت المحدد
.699**	يلتزم العاملون بعدم الانقطاع عن العمل

**دالة عند مستوي (0.01)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

بالنظر إلى الجدول رقم (7.4) والذي يوضح الاتساق الداخلي لبعده المواظبة علي العمل وهو أحد أبعاد الأداء المختارة في هذه الدراسة يتبين من نتائج الدراسة الاستطلاعية بأن أعلى نسبة في الجدول أعلاه بلغت (0.69) وأقل نسبة بلغت (0.51) حيث أن جميع الفقرات دالة احصائية عند مستوي دلالة (0.01) حيث تشير هذه النسب إلي وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس جودة العمل مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد

2. الثبات:

ثبات الاستبانة يعني أن نتائج الاستبانة هي نفسها حتى لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بمعنى آخر أن ثبات الاستبانة يقصد به الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم اختلافها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها علي الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، ويعد اختبار الثبات من أكثر الأساليب الإحصائية استخداماً للتأكد من الاتساق الداخلي لأداة القياس التي تتضمن عدداً من العناصر، فالثبات من المفاهيم الأساسية التي يتعين توافرها في المقياس حتى يكون صالحاً للاستخدام، وقد جرى التحقق من ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة كما يلي:

الثبات بدلالة التناسق الداخلي (معامل ألفا):

اعتمد الباحث على عينة الدراسة الاستطلاعية في استخراج الثبات بالاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وبشكل عام يعتبر اختبار المصدقية ألفا ضعيفاً إذا كان أقل من (60%)، ومقبولاً إذا كان ما بين (60% و70%)، وجيداً إذا كان ما بين (70% و80%)، وإذا زاد عن (80%) يُعدُّ ممتازاً، وكلما اقترب المقياس من الواحد الصحيح تعدُّ النتائج الخاصة بالاختبار أفضل، ويمكن الاعتماد عليها بطريقة صحيحة.

جدول رقم (8.4) الثبات بالاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	قيمة ألفا كرونباخ
الآمن والسلامة المهنية	0.91
كمية العمل	0.77
جودة العمل	0.93
المواظبة علي العمل	0.71
أداء العاملين	0.92

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (8.4) أن جميع مؤشرات الثبات مرضية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهي مؤشرات مطمئنة ويمكن الوثوق بها، حيث كانت قيمة الثبات لمحور الأمن والسلامة المهنية 91% وهذه النسبة تعد ممتازة، وكانت قيمة الثبات لمحور الأداء 92% وقيمة كل بعد من أبعاد الأداء كميته العمل 64%، جوده العمل 93%، المواظبة علي العمل 71% وهذه النسبة تعتبر مقبولة، ويمكن ان تعطي مؤشراً جيداً لاعتماد المقياس.

ومما ذكر أعلاه تم اعتماد الاستبانة بهذه الصورة النهائية كما هي موضحة بالملحق رقم

(1) ص(106) قابلة للتوزيع، وذلك بعد التأكد من صدقها وثباتها .

7.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتفريغ محتويات الاستبانة وتحويلها لقيم كمية وإدخالها في برنامج SPSS الإحصائي، بغرض معالجتها وتحليلها وتفسيرها باستخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة هذه الدراسة وهذه الأساليب هي:

- النسبة المئوية: تستخدم لمعرفة التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.
- الوسط الحسابي: يستخدم لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان.
- معامل كرونباخ ألفا: للتحقق من مقدار التناسق الداخلي لأداة الدراسة (استمارة الاستبيان).
- معامل الارتباط: يستخدم لاختبار الفرضيات الخاصة بالدراسة.
- تحليل الانحدار: يستخدم لاختبار أثر متغير مستقل واحد او اثنين في المتغير التابع.
- اختبار كا2 : يستخدم للفروق في النسب والتكرارات .

8.4 خلاصة الفصل:

تعرفنا في هذا الفصل على نشأة وتأسيس مطار مصراتة الدولي والمرافق التي يشملها،
وتم أوضحنا المنهج المتبع في الدراسة ، وكذلك أوضحنا عدد الأفراد المستهدفين في هذه الدراسة
، ومن ثم انتقلنا لبيان أداة جمع البيانات (الاستبانة) وتعرفنا على طريقة إعدادها والإجراءات
التي اتبعناها للتأكد من صدقها وثباتها، وأخيرا سردنا الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل
البيانات واستخراج النتائج.

ومن خلال ما تم عرضه في هذا الفصل بالإضافة إلى الفصلين (التمهيدي، النظري)،
أصبحت الدراسة جاهزة لإجراء التحليلات الإحصائية وذلك لاختبار الفرضيات وإنجاز الأهداف
واستخراج النتائج وتقديم التوصيات، وهذا ما سنقوم بإجرائه في الفصل القادم.

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

1.5 تمهيد.

2.5 خصائص مجتمع الدراسة.

3.5 تحليل محاور الدراسة.

4.5 اختبار فرضيات الدراسة.

5.5 إنجاز أهداف الدراسة.

6.5 النتائج والتوصيات.

1.5 تمهيد:

تحقيقاً لأهداف الدراسة في التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين داخل مطار مصراتة الدولي ، تم إجراء دراسة مسحية وذلك لتعرف على آراء الموظفين ، حيث يعرض هذا الفصل البيانات التي توصلت إليها الدراسة المسحية وتحليلها وتفسيرها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك عن طريق برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) .

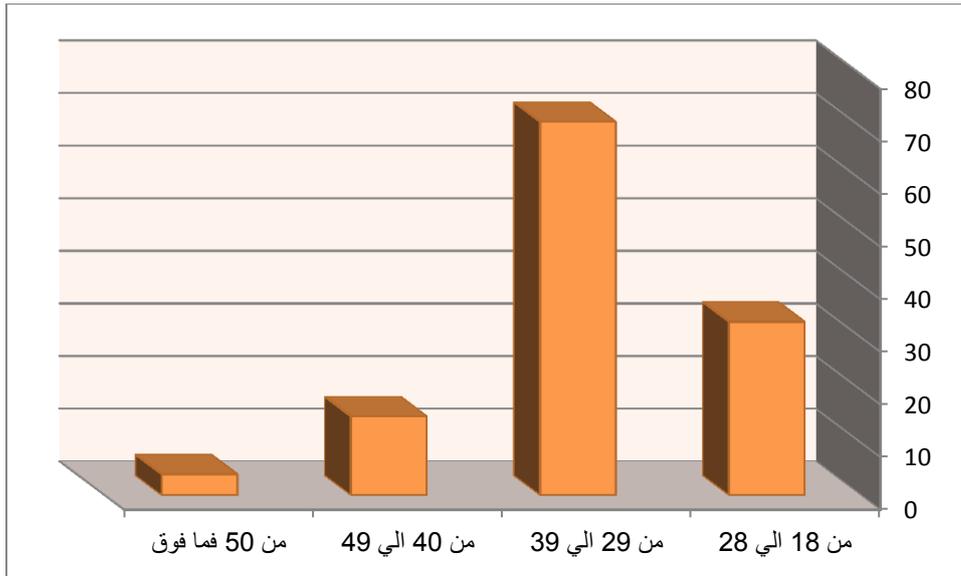
2.5 خصائص مجتمع الدراسة:

تنوعت واختلفت خصائص مجتمع الدراسة من حيث نوع الوظيفة والعمر والمؤهل العلمي، وهذه النسب والتكرارات المتعلقة بخصائص المجتمع موضحة في الجداول الآتية:

1) توزيع عينة الدراسة وفقاً للعمر

جدول رقم (9.5) توزيع عينة الدراسة وفقاً للعمر

النسبة	التكرار	العمر
26.8	33	من 18 الي 28
57.7	71	من 29 الي 39
12.2	15	من 40 الي 49
3.3	4	من 50 فما فوق
100.0	123	المجموع



شكل رقم (3.5) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر

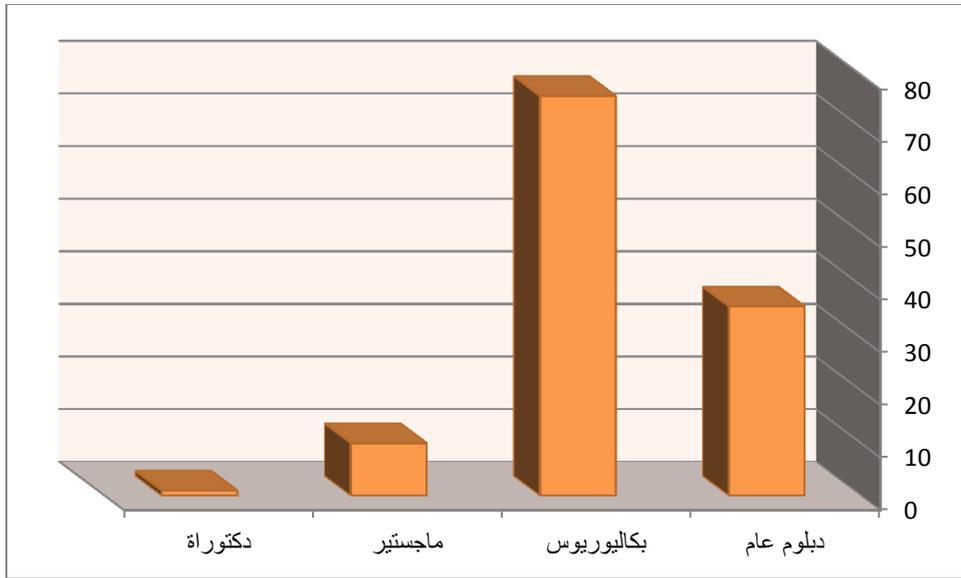
يتضح من الجدول رقم(9.5) والشكل رقم(3.5) إن العدد الأكبر من مجتمع الدراسة داخل مطار مصراتة الدولي ممن تتراوح أعمارهم بين (29إلي 39 سنة) وبلغ عددهم (71) عامل بنسبه(57.7) أما الفئة العمرية (50 سنة فما فوق) كانت اقل نسبة من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (4) موظفين بنسبه (3.3%) أما باقي الفئات العمرية فبلغ عدد من تتراوح أعمارهم من (18 إلي 28 سنة) (33) موظف بنسبة (26.8%) وبلغ الموظفين الذين يبلغون من العمر ما بين (40 إلي 49 سنة) (15) موظف بنسبة (12.2%) ، وبالنظر في النسب أعلاه نجد أن الفئات العمرية من (29 إلي 39) هي أكثر فئة عمرية في مجتمع الدراسة وهذه النسب تعتبر منطقية ، أي أن أغلبية الكادر الوظيفي بالمنظمة قيد الدراسة من فئة الشباب لما تتطلبه طبيعة العمل من مجهودات عقلية وعضلية.

(2) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

يختلف مجتمع الدراسة من حيث المؤهل العلمي إلي عدة مستويات علمية والجدول والرسم البياني يوضح النسب المئوية الخاصة بالمؤهل العلمي للعاملين داخل مطار مصراتة الدولي .

جدول رقم (10.5) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
29.3	36	دبلوم عالي
61.8	76	مؤهل جامعي
8.1	10	ماجستير
0.8	1	دكتوراه
100.0	123	المجموع



شكل رقم (4.5) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

يتضح من الجدول رقم (10.5) والشكل السابق رقم (4.5) أن غالبية الموظفين من حملة الشهادة (الجامعية) (76) موظف بنسبة (61.8%) أما بالنسبة للمؤهل العلمي (الدكتوراه) فسجل اقل نسبة في عينه الدراسة بعدد (1) موظف بنسبه (0.8%) وبلغ الموظفين الذين يحملون شهادة (الدبلوم العالي) (36) موظف بنسبه (29.3%) بينما بلغ حملة الماجستير (10) موظفين بنسبة (8.1%) وبالنظر لهذه النسب نجد أن الفئة الأكبر من الكادر الوظيفي بالمنظمة هم من

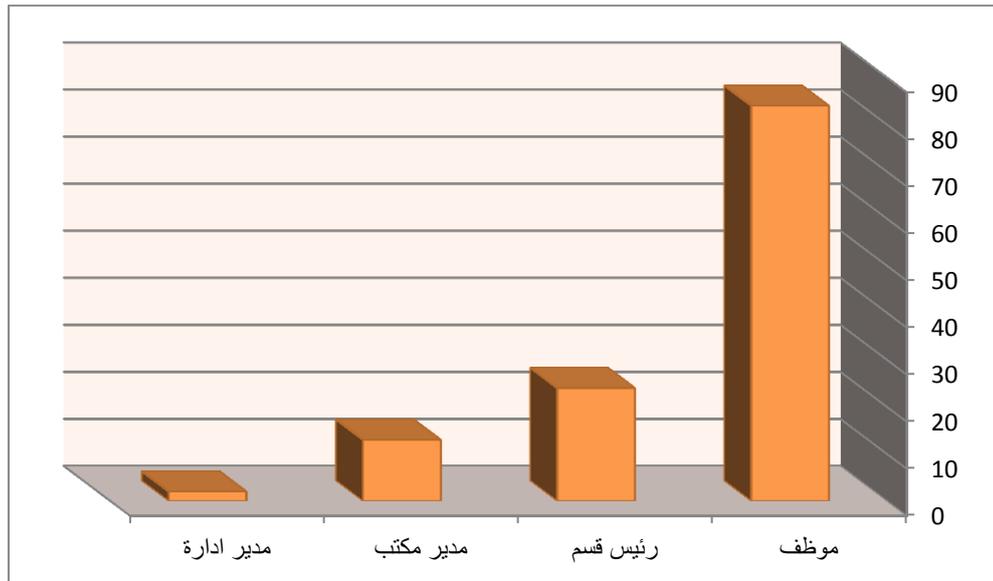
حملة شهادة البكالوريوس وهذا يعتبر مؤشر جيد ويدل علي ارتفاع المستوى التعليمي للكادر الوظيفي مما يسهل عملية تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية بالشكل المطلوب .

3) توزيع العينة وفقا للوظيفة

يختلف مجتمع الدراسة من حيث الوظيفة إلي العديد من الوظائف والجدول والرسم البياني التالي يوضح النسب المئوية الخاصة بالعاملين وفقا للوظيفة داخل مطار مصراتة الدولي.

جدول رقم (11.5) توزيع عينة الدراسة وفقا للوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
موظف	84	68.3
رئيس قسم	24	19.5
مدير مكتب	13	10.6
مدير إدارة	2	1.6
المجموع	123	100.0



شكل رقم (5.5) توزيع عينة الدراسة وفقا للوظيفة

يتضح من الجدول رقم(11.5) والشكل السابق رقم (5.5) أن غالبية مجتمع الدراسة من الموظفين بعدد (84) موظف بنسبة (68.3%) ، فيما كان مدراء الإدارات هم الأقل نسبة بعدد(2)موظف بنسبة (1.6%) ،بينما بلغ رؤساء الأقسام عدد(24) رئيس قسم بنسبة(19.5%) ،أما مدراء المكاتب فبلغ عددهم (13) مدير مكتب بنسبة (10.6%) ،وهذه النسب تعتبر في المستوي الطبيعي وهي تتماشى مع السلم الوظيفي للإدارة حيث غالبا ما تكون فئة الموظفين هي الأعلى وكلما اتجهنا بالاتجاه التصاعدي للسلم الإداري كلما قل عدد الموظفين وهذا ما نلاحظه في مدير الإدارة مثلا ، حيث اتضح أن 2 من الموظفين فقط يشغلون هذا المنصب .

3.5تحليل محاور الدراسة:

المحور الأول: الامن والسلامة المهنية (المتغير المستقل في الدراسة):

يتناول الجزء التالي وصف متغيرات الدراسة في ضوء التكرارات والنسب المئوية لبدائل الإجابة علي كل فقره من فقرات الاستبيان وكذلك في ضوء قيمة (ك²) ودلالاتها الإحصائية وفي ضوء المتوسط لكل فقرة وسيتم تحديد اتجاه الفقرة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي حيث إذا كانت قيمة المتوسط من 1 إلى 1.79 سيتم اعتبار الإجابة في اتجاه البديل (غير موافق بشدة) وإذا كانت تتراوح من 1.80 إلى 2.59 سيتم اعتبار الإجابة في اتجاه البديل (غير موافق) وإذا كانت تتراوح ما بين 2.60 الي 3.39 سيتم اعتبار الإجابة في اتجاه البديل (محايد) وإذا كانت تتراوح ما بين 3.40 الي 4.19 سيتم اعتبار الإجابة في اتجاه البديل (موافق) وإذا كانت تتراوح ما بين 4.20 الي 5 سيتم اعتبار الإجابة في اتجاه البديل (موافق بشدة) ويوضح الجدول التالي المدى الخاص بالمتوسط .

جدول رقم (12.5) المدى الخاص بالمتوسط

الاتجاه	المتوسط	م
غير موافق تمام	1 إلى 1.79	-1
غير موافق	1.80 إلى 2.59	-2
محايد	2.60 إلى 3.39	-3
موافق	3.40 إلى 4.19	-4
موافق تماما	4.20 إلى 5	-5

1- وصف المتغير المستقل (الأمن والسلامة المهنية)

جدول رقم (13.5) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط

لفقرات متغير الأمن والسلامة المهنية

الاتجاه	المتوسط	مستوي الدلالة	قيمة كاي ²	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	ك %	الفقرات
موافق بشدة	4.20	0.000	79.244	45	64	7	7	0	ك	توجد إدارة خاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المطار
				36.6	52.0	5.7	5.7	0	%	
موافق	3.52	0.000	41.350	23	47	26	25	2	ك	تهتم المؤسسة ببرامج الأمن والسلامة المهنية
				18.7	38.2	21.1	20.3	1.6	%	
محايد	3.30	0.000	24.764	19	42	33	15	14	ك	تحتفظ الإدارة بسجلات خاصة بتوثيق الإصابات أثناء العمل داخل المطار
				15.4	34.1	26.8	12.2	11.4	%	
محايد	3.27	0.000	23.138	19	40	27	29	8	ك	تقوم الإدارة بمتابعة ورقابة برامج الأمن والسلامة المهنية
				15.4	32.5	22.0	23.6	6.5	%	
محايد	3.37	0.000	24.114	22	43	26	23	9	ك	تتوفر لوائح تلزمكم بإتباع برامج الأمن والسلامة المهنية
				17.9	35.0	21.1	18.7	7.3	%	
محايد	3.22	0.010	13.382	20	37	29	24	13	ك	يوجد تطوير لبرامج

				16.3	30.1	23.6	19.5	10.6	%	الأمن والسلامة المهنية الموجودة
محايد	2.95	0.647	2.488	19	30	25	24	25	ك	توجد في المطار إرشادات خاصة بالأمن والسلامة المهنية مثل (الملصقات ، المطويات ، كتيبات)
				15.4	24.4	20.3	19.5	20.3	%	
محايد	3.11	0.001	18.260	17	40	20	31	15	ك	يتم تنظيم محاضرات توعوية وتنقيفية خاصة بالأمن والسلامة المهنية
				13.8	32.5	16.3	25.2	12.2	%	
محايد	2.95	0.961	.618	23	26	22	26	26	ك	يتلقى العاملون دورات تدريبية قبل مباشرتهم للوظيفة
				18.7	21.1	17.9	21.1	21.1	%	
محايد	3.37	0.000	22.976	23	44	26	15	15	ك	تقدم للعاملين دورات تدريبية في مجال الأمن والسلامة المهنية
				18.7	35.8	21.1	12.2	12.2	%	
غير موافق	2.54	0.009	13.463	15	17	23	33	35	ك	يوجد إشراف صحي علي الأشخاص المعرضين للمخاطر الصحية بصفة دورية
				12.2	13.8	18.7	26.8	28.5	%	
محايد	2.84	0.152	6.715	14	27	31	27	24	ك	يتم إخطار العاملين عند مباشرة الوظيفة بمخاطرها وطرق الوقاية اللازمة منها
				11.4	22.0	25.2	22.0	19.5	%	
موافق	3.50	0.000	55.496	18	51	36	11	7	ك	فترات الراحة أثناء الدوام مناسبة
				14.6	41.5	29.3	8.9	5.7	%	
موافق	3.72	0.000	89.886	23	65	17	13	5	ك	توجد إضاءة مناسبة داخل أماكن العمل
				18.7	52.8	13.8	10.6	4.1	%	
موافق	3.87	0.000	77.122	34	58	15	13	3	ك	تتوفر تهوية مناسبة داخل أماكن العمل
				27.6	47.2	12.2	10.6	2.4	%	
محايد	2.99	0.007	14.033	13	34	34	23	19	ك	أقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة
				10.6	27.6	27.6	18.7	15.4	%	
محايد	3.33	0.000	49.967	12	49	34	23	5	ك	يشعر العاملون بالطمأنينة داخل بيئة العمل
				9.8	39.8	27.6	18.7	4.1	%	

محايد	3.36	0.000	47.285	14	48	37	16	8	ك	يشعر العاملون بالحرية داخل بيئة العمل
				11.4	39.0	30.1	13.0	6.5	%	
محايد	3.20									المتوسط العام

يتبين من الجدول السابق أن جميع قيم كا2 كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01 فيما عدا الفقرات أرقام (7 و 9 و 12) كانت غير دالة إحصائياً . وبدلالة قيمة (ك2) المحسوبة ومحك قيمة المتوسط المرجح الذي تم تحديده سابقاً جاءت معظم فقرات هذا المحور في اتجاه البديل محايد فيما عدا الفقرة (1) كانت في اتجاه البديل موافق بشدة وتنص هذه الفقرة علي أنه توجد إدارة خاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المطار وهذا يدل علي إدراك إدارة المطار، والجدير بالذكر أن إدارة الأمن والسلامة تحقق العديد من النتائج التي من شأنها أن تعود بالنفع علي المنظمة انظر (ص 19,20) كما ذكرها كريم (2013) والفقرات رقم (2 ، 13 ، 14 ، 15) في اتجاه البديل موافق ومن خلال إجابة العاملين علي هذه الفقرات بالخيار موافق نستنتج أنهم موافقون علي ما جاء في هذه الفقرات والتي تنص بأن فقرات الراحة أثناء الدوام مناسبة ، ومستوي الإضاءة والتهوية مناسب داخل أماكن العمل وبالنظر إلي ما جاء في الفصل الثاني انظر (ص31,30) كما ذكر العديد من الكتاب يتضح لنا دور الإضاءة والتهوية في تحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم بالإضافة إلي أن توفر ساعات راحة مناسبة أثناء العمل مهم ويعود بالنفع علي العاملين وهذا ما ذكره العديد من الكتاب انظر (ص32) ، بينما جاءت الفقرة رقم (11) في اتجاه البديل (غير موافق) وبشكل عام فإن المتوسط العام للمحور الأول كان في الاتجاه البديل محايد ، وبالنظر إلي فقرات الجدول بشكل عام نجد ان أغلبية الفقرات التي كانت باتجاه البديل محايد ولو دققنا في قيمة المتوسط المرجح نجد أنه أقرب للبديل موافق كما أن نسبة المتوسط المرجح للمحور كامل بلغت (3.20) وهي في واقع الأمر تعبر عن البديل محايد

ولكنها قريبة جداً من البديل موافق وهذا ربما إن دل علي شي فإنه يدل علي أن أغلبية افراد المجتمع يرون أن إجراءات الأمن والسلامة المهنية في المطار مناسبة إلي حد ما.

2- وصف المتغير التابع اداء العاملين

- البعد الاول (كمية العمل)

جدول (14.5) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات

متغير كمية العمل

الفقرات	ك %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة كاي 2	مستوي الدلالة	المتوسط	الاتجاه
العمل ينجز وفق الكميات المطلوبة في ظل توفر ظروف الأمن والسلامة المهنية	ك	11	23	31	42	16	24.602	0.000	3.24	محايد
	%	8.9	18.7	25.2	34.1	13.0				
العمل المطلوب ينجز وفق الوقت المحدد	ك	12	30	33	33	15	17.122	0.002	3.07	محايد
	%	9.8	24.4	26.8	26.8	12.2				
المهام تنجز بطريقة صحيحة وفق إرشادات الأمن والسلامة المهنية	ك	8	32	40	23	20	24.033	0.000	3.12	محايد
	%	6.5	26.0	32.5	18.7	16.3				
يهتم العاملون بتحمل مسؤوليات كبيرة لإنجاز العمل	ك	5	10	39	53	16	68.504	0.000	3.53	موافق
	%	4.1	8.1	31.7	43.1	13.0				
ساعات الدوام داخل المؤسسة مناسبة لإنجاز الأنشطة والواجبات المطلوبة	ك	2	4	22	77	18	151.675	0.000	3.85	موافق
	%	1.6	3.3	17.9	62.6	14.6				
توجد خطط زمنية لإنجاز الأعمال	ك	10	26	37	39	11	30.943	0.000	3.12	محايد
	%	8.1	21.1	30.1	31.7	8.9				
المتوسط العام									3.34	محايد

يتبين من الجدول السابق رقم(14.5) أن جميع قيم كا2 كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من 0.01، وبدلالة قيمة (ك2) المحسوبة وقيمة المتوسط المرجح الذي تم تحديده سابقاً جاءت معظم فقرات هذا المحور في اتجاه البديل محايد فيما عدا الفقرة (4 ، 5) كانت في اتجاه البديل موافق، ومن خلال النظر في الفقرة سابقة الذكر رقم (4) أن العاملين يهتمون بتحمل مسؤوليات كبيرة لإنجاز العمل ، أي أنهم راضون علي مقدار التحدي الموجود في الوظيفة وأنهم يتحملون مسؤوليات كبيرة في سبيل إنجاز الأعمال داخل المطار ، حيث أوضح عقيل أن للبيئة النفسية دور كبير لا يقل عن البيئة المادية في تحفيز العاملين وزيادة قبولهم لتحدي الوظيفة وتحمل مسؤولياتها انظر(ص33) ، أما الفقرة الخامسة فكانت تنص علي أن ساعات الدوام داخل المؤسسة مناسبة لإنجاز الأنشطة والواجبات المطلوبة بشكل مناسب نجد أن أغلب الإجابات كانت في الاتجاه البديل موافق وهذا ما يدل علي ما ذكره العديد من الكتاب بضرورة تناسب ساعات العمل والدوام مع الواجبات والأنشطة المطلوبة انظر(ص32) وبشكل عام فإن المتوسط العام للبعد الأول من أبعاد متغير الأداء كان في الاتجاه البديل محايد ، وبالنظر إلي فقرات الجدول بشكل عام نجد أن أغلبية الفقرات التي كانت باتجاه البديل محايد لو نظرنا في قيمة المتوسط المرجح نجد أنه أقرب للبديل موافق كما أن نسبة المتوسط المرجح للبعد كامل بلغت(3.34) وهي في حقيقة الأمر تعبر عن البديل محايد ولكنها قريبة جداً من البديل موافق وربما جاءت هذه النسبة نظراً لأن الفقرات التي تقيس هنا البعد تعبر عن كمية العمل التي يقدمها العاملون، ويمكن أن نرجح أن هذا كان سبباً في أن أغلبية الإجابات كانت باتجاه البديل موافق والبديل محايد أي أن العاملون يعتقدون أنهم يقومون بتأدية أعمالهم المناطة بهم علي أفضل وجه.

3- وصف المتغير التابع اداء العاملين

- البعد الثاني (جودة العمل)

جدول (15.5) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات

متغير جودة العمل

الفقرات	ك %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة كا ²	مستوي الدلالة	المتوسط	الاتجاه
العمل ينجز بالدقة المطلوبة	ك	3	23	46	32	19	41.187	0.000	3.33	محايد
	%	2.4	18.7	37.4	26.0	15.4				
يتم تجنب ارتكاب الأخطاء أثناء العمل	ك	2	14	38	53	16	68.423	0.000	3.54	موافق
	%	1.6	11.4	30.9	43.1	13.0				
المدراء المباشرين راضون علي مستوى العمل	ك	4	19	49	41	10	62.325	0.000	3.28	محايد
	%	3.3	15.4	39.8	33.3	8.1				
يتم التعامل بحرص ووعي مع مشاكل العمل وطرق علاجها	ك	7	23	31	47	15	38.504	0.000	3.33	محايد
	%	5.7	18.7	25.2	38.2	12.2				
العمل ينجز بالإتقان المطلوب	ك	4	22	37	39	21	32.732	0.000	3.41	موافق
	%	3.3	17.9	30.1	31.7	17.1				
العمل ينجز بالسرعة المطلوبة	ك	6	30	41	30	16	30.374	0.000	3.16	محايد
	%	4.9	24.4	33.3	24.4	13.0				
المتوسط العام									3.38	محايد

يتبين من الجدول السابق رقم(15.5) أن جميع قيم كا² كانت دالة إحصائياً عند

مستوي دلالة اقل من 0.01، وبدلالة قيمة (ك²) المحسوبة وقيمة المتوسط المرجح الذي تم

تحديده سابقاً جاءت معظم فقرات هذا المحور في اتجاه البديل محايد فيما عدا الفقرة (2) و(5)

كانت في اتجاه البديل موافق، وبالنظر في الفقرات (2 ، 5) أن العاملين ينجزون أعمالهم بالإتقان المطلوب كما أنهم يتجنبون ارتكاب الأخطاء أثناء العمل وهذا يدل علي أن العاملين يعملون في ظروف مناسبة انظر (ص49) ستلاحظ الظروف المؤثرة علي أداء العاملين داخل المنظمة كما ذكرها زكي 2013 ، وبشكل عام فإن المتوسط العام للبعد الثاني من أبعاد متغير الأداء كان في الاتجاه البديل محايد ، وبالنظر لفقرات الجدول بشكل عام نجد أن أغلبية الفقرات التي كانت باتجاه البديل محايد لو نظرنا في قيمة المتوسط المرجح لها نجد أنه أقرب للبديل موافق كما أن نسبة المتوسط المرجح للبعد كامل بلغت (3.38) وهي نسبة تعبر عن البديل محايد ولكنها قريبة بشكل كبير من البديل موافق، وهذا إن دل علي شيء فإنه يدل علي أن إجابات العاملين كانت إيجابية، وربما يعزى هذا الأمر لأن فقرات المحور كانت مركزة على وصف جودة العمل الذي يقوم به العاملون فمن الطبيعي ان العاملين سيميلون الي إعطاء طابع إيجابي علي جودة أعمالهم.

4- وصف المتغير التابع اداء العاملين

- البعد الثالث (المواظبة علي العمل)

جدول (16.5) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي ودلالاتها الإحصائية والمتوسط لفقرات

متغير المواظبة علي العمل

الفقرات	ك %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة كاي ²	مستوي الدلالة	المتوسط	الاتجاه
ليس هناك الرغبة في ترك العمل في الوقت الحالي	ك	5	7	28	52	31	60.862	0.000	3.79	موافق
	%	4.1	5.7	22.8	42.3	25.2				
هناك رضا وأريحية في العمل	ك	4	15	33	54	17	61.350	0.000	3.53	موافق

				13.8	43.9	26.8	12.2	3.3	%	
محايد	3.12	0.000	20.699	14	37	35	24	13	ك	يوفر العمل فرص الترقية
				11.4	30.1	28.5	19.5	10.6	%	
موافق	4.13	0.000	92.569	46	53	19	4	1	ك	المؤسسة مهمة وتستحق الاستمرار بالعمل فيها
				37.4	43.1	15.4	3.3	0.8	%	
محايد	2.93	0.161	6.553	17	26	31	30	19	ك	يلتزم العاملون بالحضور في الوقت المحدد
				13.8	21.1	25.2	24.4	15.4	%	
محايد	3.06	0.015	12.407	16	33	35	20	19	ك	يلتزم العاملون بعدم الانقطاع عن العمل
				13.0	26.8	28.5	16.3	15.4	%	
موافق	3.45									المتوسط العام

يتبين من الجدول السابق رقم(16.5) أن جميع قيم كا2 كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من 0.01، وبدلالة قيمة (ك2) المحسوبة وقيمة المتوسط المرجح الذي تم تحديده سابقاً جاءت معظم فقرات هذا المحور في اتجاه البديل موافق فيما عدا الفقرة (3) و(5) و(6) كانت في اتجاه البديل محايد، وبشكل عام فإن المتوسط العام للبعد الثالث من أبعاد متغير الأداء كان في الاتجاه البديل موافق، وهذا تبلور في المتوسط العام لهذا المحور حيث كانت نسبة المتوسط المرجح (3.45) في الاتجاه للبديل موافق وهذا يدل علي أن أغلبية أفراد العينة يشعرون بأنهم مواظبون علي العمل وأنهم يؤدون أعمالهم علي أكمل وجه. وبالنظر في الفقرات (1، 2، 4) نجد أن إجابة العاملين باتجاه البديل موافق وهذا يدل علي أن العاملين راضون علي العمل داخل المؤسسة وليس لديهم الرغبة في ترك الوظيفة في الوقت الحالي وأنهم يرون أن المؤسسة مهمة وتستحق الاستمرار فيها أن رضا العاملين يعتبر مؤشراً علي وفاء الأفراد لمؤسساتهم وهذا الوفاء سينتج عنه مواظبة العاملين علي العمل. وهذا ما ذكره الداوي 2010 انظر(ص47)

4.5 اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة عند مستوى الثقة (99%) و(95%) ومستوى الدلالة (0.05) والتي على ضوءها نقبل فروض الدراسة أو نرفضها، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد تم اعتماد المحك التالي لقبول أو رفض فروض الدراسة:

- نقبل الفرضية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أقل من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).
- نرفض الفرضية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أكبر من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة بين الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين **الفرض**

الرئيسي للدراسة :

ينص هذا الفرض على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين في مطار مصراتة الدولي عند مستوي دلالة 0.05 ."

وللتحقق من صحة هذا الفرض ، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة علي مقياس الأمن والسلامة المهنية ومقياس أداء العاملين، ويوضح الجدول التالي هذا الإجراء.

جدول رقم (17.5)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة علي مقياس الأمن والسلامة المهنية ومقياس

الاداء

الاداء		المتغيرات
مستوي المعنوية	معامل الارتباط	الأمن والسلامة المهنية
0.000	0.66	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

ومن الجدول السابق يتبين وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائياً عند مستوي معنوية)

(0.000) بين الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين في مطار مصراتة الدولي وباعتبار أن قيمة

معامل ارتباط بيرسون توضح العلاقة بين المتغيرين ولا توضح درجة تأثير أي منهما في الآخر لذلك

تم حساب تحليل الانحدار البسيط باعتبار الدرجة الكلية الأمن والسلامة المهنية المتغير المستقل

والدرجة الكلية (أداء العاملين) المتغير التابع ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء .

جدول (18.5) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الأثر المباشر الأمن والسلامة المهنية في

أداء العاملين

معامل التحديد	مستوي المعنوية	قيمة (ت)	المعاملات المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		النموذج	المتغير التابع
			بيتا	الخطأ المعياري	المعامل البائي		
0.43	0.000	6.795		3.771	25.623	ثابت الانحدار	أداء العاملين
	0.000	9.659	0.660	0.062	0.596	الأمن والسلامة المهنية	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (الأمن والسلامة المهنية) ، والمتغير التابع (أداء العاملين) ايجابية ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 ، كما كانت قيمة معامل التحديد (0.43) وهي قيمة دالة وتشير إلى أن ما مقداره 43 % من التباين في المتغير التابع أداء العاملين يمكن إرجاعها إلى تأثير المتغير المستقل الأمن والسلامة المهنية وبالتالي يمكن تمثيل معادلة خط الانحدار للعلاقة بين المتغيرين كالتالي :أداء العاملين= 25.623 + (0.596 × الأمن والسلامة المهنية) + 0.062.

أي أن هناك أثراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الأمن والسلامة المهنية) في المتغير التابع (أداء العاملين) ، حيث بلغت قيمة معامل (بيتا) (0.660) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (9.659) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ، أي أن توفير شروط عمل ملائمة وتوفير بيئة عمل مناسبة وتوفير إجراءات الأمن والسلامة المهنية يؤثر ويساهم علي أداء العاملين داخل المؤسسة بالإيجاب ، وهذا ما ذكره زكي بهاء 2013 انظر (ص49) ، وذكره أيضا الحافظ 2011 انظر (ص34). وبناء علي هذه النتيجة نقبل الفرضية الأساسية والتي تنص علي "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين بمطار مصراتة."

1- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول :

ينص هذا الفرض علي " توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الأمن والسلامة المهنية وكمية العمل المقدمة من العاملين في المجتمع قيد الدراسة".

للتحقق من صحة هذا الفرض ، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد علي مقياس الأمن والسلامة المهنية ومقياس كمية العمل المتغير التابع الأول في الدراسة ، ويوضح الجدول التالي هذا الإجراء."

جدول رقم (19.5)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد علي مقياس الأمن والسلامة ومقياس كمية العمل

كمية العمل		المتغيرات
مستوي المعنوية	معامل الارتباط	الامن والسلامة المهنية
0.000	0.70	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

ومن الجدول السابق يتبين وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائيا بين الامن والسلامة المهنية كمية العمل وباعتبار أن قيمة معامل ارتباط بيرسون توضح العلاقة بين المتغيرين ولا توضح درجة تأثير أي منهما في الأخر تم حساب تحليل الانحدار البسيط باعتبار الدرجة الكلية للأمن والسلامة المهنية المتغير المستقل والدرجة الكلية لكمية العمل المتغير التابع ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء .

جدول (20.5) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية في

كمية العمل

معامل التحديد	مستوي المعنوية	قيمة (ت)	المعاملات المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		النموذج	المتغير التابع
			بيتا	الخطأ المعياري	المعامل البائي		
0.49	0.000	4.847		1.305	6.327	ثابت الانحدار	كمية العمل
	0.000	10.820	0.701	0.021	0.231	الامن والسلامة المهنية	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (الامن والسلامة المهنية) ، والمتغير التابع (كمية العمل) ايجابية ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 ، كما كانت قيمة معامل التحديد 0.49 وهي قيمة دالة وتشير إلى أن ما مقداره 49 % من التباين في المتغير التابع كمية العمل يمكن إرجاعها إلى تأثير المتغير المستقل الامن والسلامة المهنية وبالتالي يمكن تمثيل معادلة خط الانحدار للعلاقة بين المتغيرين كالتالي: كمية العمل = $6.327 + 0.231 \times \text{الامن}$ والسلامة المهنية) + 0.021.

أي أن هناك أثراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الامن والسلامة المهنية) في المتغير التابع (كمية العمل) ، حيث بلغت قيمة معامل (بيتا) (0.701) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (10.820) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) وبناء علي هذه النتيجة نقبل الفرضية الفرعية الاولى والتي تنص علي " توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05 بين الامن والسلامة المهنية وكمية العمل لدي العاملين بمطار مصراته " ، حيث أن الأمن والسلامة المهنية لها دور في زيادة كمية العمل وزيادة إنتاجية العاملين وتحسينها وهذا ما ذكره كريم 2011 انظر (ص 19).

2- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني :

ينص هذا الفرض علي " توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05 بين الامن

والسلامة المهنية وجودة العمل لدي العاملين بمطار مصراته"

للتحقق من صحة هذا الفرض ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد

العينة علي مقياس الامن والسلامة المهنية ومقياس جودة العمل ، ويوضح الجدول التالي هذا

الإجراء."

جدول رقم (21.5)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات الافراد علي مقياس الامن والسلامة المهنية ومقياس جودة العمل

جودة العمل		المتغيرات
مستوي المعنوية	معامل الارتباط	الامن والسلامة المهنية
0.000	0.59	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

ومن الجدول السابق يتبين وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائيا عند مستوي دلالة اقل من 0.05 بين الامن والسلامة المهنية وجودة العمل وباعتبار أن قيمة معامل ارتباط بيرسون توضح العلاقة بين المتغيرين ولا توضح درجة تأثير أي منهما في الأخر تم حساب تحليل الانحدار البسيط باعتبار الدرجة الكلية الامن والسلامة المهنية المتغير المستقل والدرجة الكلية لجودة العمل المتغير التابع ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء .

جدول (22.5) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية في

جودة العمل

معامل التحديد	مستوي المعنوية	قيمة (ت)	المعاملات المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		النموذج	المتغير التابع
			بيتا	الخطأ المعياري	المعامل الباني		
0.20	0.000	5.587		1.534	8.569	ثابت الانحدار	جودة العمل
	0.000	8.133	0.595	0.025	0.204	الامن والسلامة المهنية	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (الامن والسلامة المهنية) ، والمتغير التابع (جودة العمل) ايجابية ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.01 ، كما كانت قيمة معامل التحديد 0.20 وهي قيمة دالة وتشير إلي أن ما مقداره 20 % من التباين في المتغير التابع جودة العمل يمكن إرجاعها إلي تأثير المتغير المستقل الامن والسلامة المهنية وبالتالي يمكن تمثيل معادلة خط الانحدار للعلاقة بين المتغيرين كالتالي :جودة العمل = +8.569 + (0.204×الامن والسلامة المهنية)+0.025

أي أن هناك أثراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الامن والسلامة المهنية) في المتغير التابع (جودة العمل) ، حيث بلغت قيمة معامل (بيتا) (0.595) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (8.133) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) وبناء علي هذه النتيجة نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص علي " توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الامن والسلامة المهنية وجودة العمل لدي العاملين بمطار مصراته " ، حيث أن للأمن والسلامة المهنية دور في تحسين الاداء بشكل عام وتأثيرها علي جودة العمل وجودة الاداء بشكل خاص وهذا ما ذكره كريم 2011 انظر (ص20).

3- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث :

ينص هذا الفرض علي " توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الامن والسلامة المهنية ومواظبة العاملين علي العمل في المجتمع قيد الدراسة" للتحقق من صحة هذا الفرض ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد البحث علي مقياس الأمن والسلامة المهنية ومقياس المواظبة علي العمل ، ويوضح الجدول التالي هذا الإجراء.

جدول رقم (23.5)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد مجتمع البحث علي مقياس الامن والسلامة المهنية

والمواظبة علي العمل

المواظبة علي العمل		المتغيرات
مستوي المعنوية	معامل الارتباط	الامن والسلامة المهنية
0.000	0.59	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

ومن الجدول السابق يتبين وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائيا عند مستوي دلالة اقل من 0.05 بين الامن والسلامة المهنية والمواظبة علي العمل وباعتبار أن قيمة معامل ارتباط بيرسون توضح العلاقة بين المتغيرين ولا توضح درجة تأثير أي منهما في الآخر تم حساب تحليل الانحدار البسيط باعتبار الدرجة الكلية الامن والسلامة المهنية المتغير المستقل والدرجة الكلية المواظبة علي العمل المتغير التابع ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء .

جدول (24.5) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الأثر المباشر الامن والسلامة المهنية في

المواظبة علي العمل

معامل التحديد	مستوي المعنوية	قيمة (ت)	المعاملات المعيارية		النموذج	المتغير التابع
			بيتا	المعامل البائي		
0.35	0.000	5.587		الخطأ المعياري	ثابت الانحدار	مواظبة العاملين
	0.000	8.133	0.595	0.025	0.204	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل الامن والسلامة المهنية، والمتغير التابع (مواظبة العاملين علي العمل) ايجابية ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.01 ، كما كانت قيمة معامل التحديد 0.35 وهي قيمة دالة وتشير إلي أن ما مقداره 30.5 % من التباين في المتغير التابع مواظبة العاملين يمكن إرجاعها إلي تأثير المتغير المستقل الآمن والسلامة وبالتالي يمكن تمثيل معادلة خط الانحدار للعلاقة بين المتغيرين كالتالي :مواظبة العاملين = 8.569 + (0.204×الامن والسلامة المهنية)+0.025

أي أن هناك أثراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الامن والسلامة المهنية) في المتغير التابع(مواظبة العاملين) ، حيث بلغت قيمة معامل (بيتا) (0.595) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (8.133) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) وبناء علي هذه النتيجة نقبل الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص علي " توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الامن والسلامة المهنية مواظبة العاملين علي العمل بمطار مصراتة"، حيث أن للأمن والسلامة المهنية دور في زيادة المواظبة علي العمل ودورها في التقليل من أيام العمل الضائعة ورفع مستوى الإنتاجية وهذا ما ذكره كريم 2013 انظر (ص19).

5.5إنجاز أهداف الدراسة:

يعد انجاز الأهداف في البحث العلمي من الركائز الأساسية حيث تعتبر هي المرشد والموجه للخطة البحثية، كما أنها تمثل ما هو مطلوب إنجازه خلال العملية البحثية، حيث تضمنت هذه الدراسة 4 أهداف هدف رئيسي واحد وثلاثة أهداف فرعية لتحقيق الهدف الرئيسي ، فبعد اختبار فرضيات الدراسة كما هو موضح في صفحة(83) ونظراً لأن الفرضيات ما هي إلا وسيلة لتحقيق الأهداف لأي دراسة ، وهنا في هذه الجزئية سنوضح ما تم التوصل إليه من نتائج في اختبار الفرضيات ومدى مساهمتها في تحقيق ما هدفت إليه الدراسة كما هو موضح في الاتي :

1- إنجاز الهدف الأول (الهدف الرئيسي)

من خلال النظر في الجدول رقم (17.5) انظر ص(89) والجدول (18.5) انظر ص (89) ،
اتضح أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين وكانت
العلاقة بينهم علاقة إيجابية أي أن هناك دوراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الأمن والسلامة
المهنية) في المتغير التابع (أداء العاملين) وبناءً على ما ذكرنا نكون قد أنجزنا الهدف الأول من
أهداف الدراسة . والذي ينص على (التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين في
مطار مصراتة الدولي).

2- إنجاز الهدف الثاني (هدف فرعي)

من خلال النظر للجدول رقم (19.5) انظر ص(91) والجدول (20.5) انظر ص(91) اتضح
أنه توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وكمية العمل أي أنه هناك
دوراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الأمن والسلامة المهنية) في المتغير التابع (كمية العمل) وبناءً على
ما ذكرنا نكون قد أنجزنا الهدف الثاني من أهداف الدراسة . والذي ينص على (التعرف على دور
الأمن والسلامة المهنية في كمية العمل المقدمة من العاملين في مطار مصراتة الدولي).

3-إنجاز الهدف الثالث (هدف فرعي)

من خلال النظر للجدول رقم (21.5) انظر ص(93) والجدول (22.5) كما هو موضح في
ص(93) ، اتضح أنه توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية وجودة
العمل أي أن هناك دوراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (الأمن والسلامة المهنية) في المتغير التابع (
كمية العمل) وبناءً على ما ذكرنا نكون قد أنجزنا الهدف الثالث من أهداف الدراسة ،والذي
ينص على (التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في جودة عمل العاملين في مطار مصراتة
الدولي).

4- إنجاز الهدف الرابع (هدف فرعي)

من خلال النظر للجدول رقم(23.5)انظر ص(95) والجدول (24.5)كما هو موضح في ص(95) ،يتضح أنه توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الأمن والسلامة المهنية والمواظبة على العمل، أي أنه هناك دورا مهما وقويا للمتغير المستقل (الأمن والسلامة) في المتغير التابع (المواظبة على العمل) وبناءً على ما ذكر نكون قد أنجزنا الهدف الرابع والأخير من أهداف هذه الدراسة ، والذي ينص على (التعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في مواظبة العاملين على العمل في مطار مصراتة الدولي).

فمن خلال ما ذكر أعلاه اتضح لنا إجابة السؤال الوارد في مشكله البحث والذي ينص علي (ما دور إجراءات الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين في مطار مصراتة الدولي؟). حيث تبين أن الأمن والسلامة المهنية لها دور مهم وقوي في أداء العاملين عن طريق زيادة كمية وجودة العمل كذلك زيادة المواظبة على العمل من العاملين .

6.5 النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

1. أثبتت الدراسة أن إدارة مطار مصراته الدولي تعاني من بعض القصور في عملية توثيق الإصابات المهنية أثناء العمل ، وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم 3 من الجدول رقم (13.5) انظر ص (80).
2. أثبتت الدراسة ان إدارة مطار مصراته الدولي تعاني من بعض القصور في عملية الرقابة علي سير برامج وخطط الأمن والسلامة المهنية المتبعة داخل المطار وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم(4) في الجدول رقم(13.5) انظر ص (80) .
3. أثبتت الدراسة أن إدارة مطار مصراتة الدولي لا تقوم بتطوير الخطط والإجراءات والبرامج الخاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المطار وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم(6) من الجدول رقم (13.5) انظر ص (80) .
4. أثبتت الدراسة أن إدارة مطار مصراتة الدولي تعاني من قصور في وضع اللوائح والتعليمات التي تجبر العاملين علي اتباع إجراءات الأمن والسلامة المهنية داخل المطار وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم(5) في الجدول رقم (13.5) انظر ص (80).
5. أثبتت الدراسة أن إدارة مطار مصراتة الدولي لا تقدم دورات تدريبية للعاملين الجدد قبل مباشرتهم الوظيفة وهذا ما سبب لهم ارتباك في فهم الإجراءات والإرشادات الخاصة بالأمن والسلامة وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم(9) من الجدول رقم(13.5) انظر ص (81) .
6. أثبتت الدراسة أن الموظفين داخل مطار مصراتة الدولي لا يتمتعون ببرنامج صحي بشكل دوري للوقاية من المخاطر المهنية وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم(11) من الجدول رقم(13.5) انظر ص (81) .

7. أثبتت الدراسة أن العمل داخل مطار مصراته الدولي لا يتم بالسرعة والدقة المطلوبة وهذا ربما يرجع إلي القصور في إجراءات الأمن والسلامة المهنية وهذا ما تم استنتاجه من الفقرة رقم(1 ، 6) من الجدول رقم(15.5) انظر ص (85) .

ثانياً: التوصيات:

توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات كانت علي النحو التالي:-

1. توصي الدراسة إدارة مطار مصراته الدولي إلي توثيق الإصابات أثناء العمل وذلك من خلال استعمال السجلات والمنظومات الخاصة بذلك، مما يساهم في توفير احصائيات وأرقام يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج الامن و السلامة ومعرفة مواطن القصور داخل الأقسام .
2. كما توصي الدراسة إدارة مطار مصراته الدولي بالاهتمام بالعملية الرقابية علي سير البرامج والخطط الخاصة بالأمن والسلامة المهنية المتبعة داخل المطار.
3. توصي الدراسة إدارة مطار مصراته الدولي بالعمل علي تطوير الخطط والإجراءات والبرامج الخاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المطار وتحديثها بشكل مستمر .
4. توصي الدراسة إدارة مطار مصراته الدولي بوضع لوائح وإرشادات وقوانين واضحة وملزمة بإجراءات الأمن والسلامة المهنية الواجب اتباعها من قبل العاملين .
5. توصي الدراسة إدارة مطار مصراته الدولي بالعمل علي تقديم دورات تدريبية للعاملين الجدد وإقامة ورش العمل لتوضيح مخاطر الوظيفة التي سيشغلونها وكيفية الوقاية من أخطارها وتفاديها قبل مباشرتهم الوظيفة ، والاهتمام بالموظفين القارين بمزيد من الدورات التدريبية في نفس المجال .
6. توصي الدراسة إدارة مطار مصراته الدولي بالاهتمام بالإشراف الصحي علي العاملين المعرضين للمخاطر الصحية بشكل دوري .

7. توصي الدراسة إدارة مطار مصراتة الدولي بوضع خطة وجدول زمني لانجاز الأعمال حسب المعايير المطلوبة.

قائمة المراجع

1. الداوي، الشيخ (2009) ، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الاداء ، مجلة الباحث ، عدد 7 ، جامعة الجزائر.
2. الروسان ، ناصر منصور (2010) ، الامن الصناعي والسلامة المهنية ، عمان ، المجمع العربي ، ط1.
3. الشويهدى ، عبدالسلام (2008)، الصحة والسلامة المهنية ، ليبيا ، الإدارة العامة للمكتبات ، ط 1 .
4. الطيب ، يوسف (2009) ، إدارة السلامة المهنية والصحة المهنية ، ط 1 .
5. النصور ، عبد الرحيم (2013) ، السلامة والصحة المهنية ، عمان ، مكتبة المجمع العربي ، ط 1 .
6. الوقاية من حوادث العمل (1996) ، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي دورة 23 .
7. بدوي، احمد زكي (1982) ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت .
8. برنوطي، سعاد نائق(2007) ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار وائل للنشر، ط3 .
9. بهاد زكي (2013)، تقويم نظام الشكاوي في مكتب المفتش العام ، دراسة وصفية تحليلية .
10. جابر، عبد الحميد جابر ، كاظم ، أحمد خيرى ، (1990) ، مناهج البحث بالتربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
11. جرجس ، ملاك(1983) ، سيكولوجية الإدارة في الإنتاج ، الدار العربية للكتاب .

12. حافظ ، محمد عبده (2011) ، صيانة الموارد البشرية ، القاهرة ، دار الحامد للنشر ، الطبعة الأولى.
13. حريم ، حسن (2013) ، إدارة الموارد البشرية ، الأردن ، دار الحامد للنشر ، الطبعة الأولى .
14. حسن ، راوية (2005) ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية .
15. خضراوي ، بسمة (2014) ، إجراءات الامن والسلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر.
16. دزة ، عبد الباري إبراهيم ، الصباغ (2010) ، إدارة الموارد البشرية في القران الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر ، الأردن.
17. درويش ، فتحية (2005) ، نظم الأمن والسلامة والصحة المهنية وأثرها علي الرضا الوظيفي ، غير منشورة ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس .
18. سعيد، صالح عوده (2000) إدارة الأفراد ، الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، ليبيا ، ط1 .
19. طه ، فرج عبدالقادر (2001) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار قباء للنشر والطباعة .
20. عاشور ، أحمد صقر (2009) ، السلوك الإنساني في المنظمات ، المكتبة العصرية ، الإسكندرية .
21. عائشة ، بولطيف (2014) ، أثر الصحة والسلامة المهنية علي الفاعلية في الاداء ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر.
22. عباس ، انس عبدالباسط (2011) ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار المسيرة للنشر ، الطبعة الأولى .

23. عقيلي ، عمروصفي (2005) ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ، دار وائل للنشر ، الأردن.
24. عقيلي، عمروصفي(2009) ، إدارة الموارد البشرية الحديثة ، الأردن ، دارزهران للنشر.
25. عويضة ، الشيخ كامل محمد محمد (1996) ، علم النفس الصناعي ، بيروت ، دار الكتب العلمية ، بدون ط.
26. فرانسيس ت ، ماك اندرون ، ترجمة عبداللطيف محمد خليفة ، جمعة سيد يوسف(1998) ، مطبوعات جامعة الكويت ، ط 1 .
27. قانون 93 لسنة 76 ، بشأن الامن الصناعي والسلامة العمالية .
28. مرتضي ، نجلة (1990) ، إدارة الموارد البشرية ، دارعين تمر للنشر ، العرق .
29. مصطفى ، أحمد سيد (2000) ، إدارة الموارد البشرية ، منظور القرن الحادي والعشرين ، دون نشر ، دون ط .
30. مصيلحي ، محمود حسين (2009) ، الأمن الصناعي العام لمشروعات الهندسة المدنية ، القاهرة ، دار الكتب العلمية للنشر ، ط 1 .
31. منشورات مكتب العمل الدولي (2014) .
32. منشورات مؤسسة التدريب التقني (2008) .
33. هاينز ، ماريون أي (1988) . إدارة الأداء (ترجمة محمود مرسي ، زهير الصباغ) معهد الإدارة العامة ، السعودية .
34. هدار ، بخته (2012) ، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين ، جامعة قاصدي ، مباح ، الجزائر.
35. <http://www.aiosh.org> ، تاريخ الدخول 2017-6-25 الساعة 9:00 am ، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية ، دمشق (2010) .

الملاحق

الملحق رقم (1)

تحية طيبة ،،،

أضع بين أيديكم استمارة استبيان خاصة بدراسة دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين دراسة ميدانية علي العاملين بمطار مصراتة الدولي ، كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في الإدارة والتنظيم بالأكاديمية الليبية فرع مصراتة. حيث تهدف الدراسة إلي التعرف علي دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين. راجيين منكم التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عليها بمصداقية وشفافية تامة ، بهدف الاعتماد عليها كمصدر للبيانات اللازمة لنجاح هذه الدراسة ، علما بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وستكون دقة إجاباتكم ومساهماتكم عوننا كبيرا لي في التوصل إلي نتائج موضوعية وعملية .

ولكم جزيل الشكر والعرفان سائلا الله العلي القدير أن يكون هذا في ميزان حسناتكم

عبدالعزيز علي الاسطي

باحث أكاديمي

أولاً : البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (√) أمام الاختيار المناسب مما يلي :

1. العمر

- من 18 إلى 28
- من 29 إلى 39
- من 40 إلى 49
- من 50 فما فوق

ثانياً : البيانات الأولية

يرجى وضع علامة (√) أمام الاختيار المناسب مما يلي :

1. المستوي التعليمي

- الثانوية (الدبلوم العام)
- بكالوريوس
- ماجستير فما فوق

2. الوظيفة

- موظف
- رئيس قسم
- مدير مكتب
- مدير إدارة

الرجاء وضع علامة (√) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً لكل العبارات الآتية :

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	
					توجد إدارة خاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المطار	1
					تهتم المؤسسة ببرامج الأمن والسلامة المهنية	2

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	
					تحتفظ الإدارة بسجلات خاصة بتوثيق الإصابات أثناء العمل داخل المطار	3
					تقوم الإدارة بمتابعة ورقابة برامج الأمن والسلامة المهنية	4
					تتوفر لوائح تلزمكم بإتباع برامج الأمن والسلامة المهنية	5
					يوجد تطوير لبرامج الأمن والسلامة المهنية الموجودة	6
					توجد في المطار إرشادات خاصة بالأمن والسلامة المهنية مثل (الملصقات ، المطويات ، كتيبات)	7
					يتم تنظيم محاضرات توعوية وتثقيفية خاصة بالأمن والسلامة المهنية	8
					يتلقى العاملون دورات تدريبية قبل مباشرتهم للوظيفة	9
					تقدم للعاملين دورات تدريبية في مجال الأمن والسلامة المهنية	10
					يوجد إشراف صحي علي الأشخاص المعرضين للمخاطر الصحية بصفة دورية	11
					يتم إخطار العاملين عند مباشرة الوظيفة بمخاطرها وطرق الوقاية اللازمة منها	12
					فترات الراحة أثناء الدوام مناسبة	13

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	
					توجد إضاءة مناسبة داخل أماكن العمل	14
					تتوفر تهوية مناسبة داخل أماكن العمل	15
					أقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة	16
					يشعر العاملون بالطمأنينة داخل بيئة العمل	17
					يشعر العاملون بالحرية داخل بيئة العمل	18
					توجد معدات خاصة للوقاية من الحوادث والمخاطر المهنية	19
					تتوفر أدوات السلامة المهنية داخل المطار	20
					يتم تقديم الإسعافات الأولية داخل المطار	21
					العمل ينجز وفق الكميات المطلوبة في ظل توفر ظروف الأمن والسلامة المهنية	22
					العمل المطلوب ينجز وفق الوقت المحدد	23
					المهام تنجز بطريقة صحيحة وفق إرشادات الأمن والسلامة المهنية	24

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	
					يهتم العاملون بتحمل مسؤوليات كبيرة لإنجاز العمل	25
					ساعات الدوام داخل المؤسسة مناسبة لإنجاز الأنشطة والواجبات المطلوبة	26
					توجد خطط زمنية لإنجاز الأعمال	27
					العمل ينجز بالدقة المطلوبة	28
					يتم تجنب ارتكاب الأخطاء أثناء العمل	29
					المدراء المباشرون راضون علي مستوي العمل	30
					يتم التعامل بحرص ووعي مع مشاكل العمل وطرق علاجها	31
					العمل ينجز بالإتقان المطلوب	32
					العمل ينجز بالسرعة المطلوبة	33
					ليس هناك الرغبة في ترك العمل في الوقت الحالي	34
					هناك رضا وأريحية في العمل	35

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة
					36 يوفر العمل فرص الترقية
					37 المؤسسة مهمة وتستحق الاستمرار بالعمل فيها
					38 يلتزم العاملون بالحضور في الوقت المحدد
					39 يلتزم العاملون بعدم الانقطاع عن العمل

الملحق رقم (2)

قائمة بأسماء المحكمين لاستمارة الاستبيان

ر . ت	الاسم	الدرجة العملية	الجامعة التابع لها
1	الدكتور عبد العزيز الولدة	محاضر	جامعة مصراته
2	الدكتور نبيل الجعيدي	أستاذ مساعد	جامعة مصراته
3	الدكتور حسن هاملان	أستاذ مساعد	جامعة مصراته
4	الدكتور الطيب القبلي	أستاذ مشارك	جامعة سرت
5	الدكتور محمد الأعمى	أستاذ مساعد	جامعة مصراته
6	الدكتور أحمد حسنين	أستاذ مشارك	جامعة مصراته

الملحق رقم (3)

Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha
18	0.910

Inter-Item Correlation Matrix

السلامة المهنية	
0.596	فقرة 1
0.660	فقرة 2
0.611	فقرة 3
0.820	فقرة 4
0.759	فقرة 5
0.823	فقرة 6
0.775	فقرة 7
0.787	فقرة 8
0.736	فقرة 9
0.775	فقرة 10
0.754	فقرة 11
0.774	فقرة 12
0.731	فقرة 13
0.830	فقرة 14
0.712	فقرة 15
0.595	فقرة 16
0.605	فقرة 17
0.790	فقرة 18
1.000	السلامة المهنية

Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha
6	0.771

Inter-Item Correlation Matrix

كمية العمل	
0.733	فقرة 19
0.831	فقرة 20
0.776	فقرة 21
0.722	فقرة 22
0.829	فقرة 23
0.782	فقرة 24
1.000	كمية العمل

Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha
6	0.930

Inter-Item Correlation Matrix

جودة العمل	
0.929	فقرة 25
0.837	فقرة 26
0.809	فقرة 27
0.896	فقرة 28
0.878	فقرة 29
0.864	فقرة 30
1.000	جودة العمل

Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha
6	0.710

Inter-Item Correlation Matrix

المواظبة على العمل	
0.677	فقرة 31
0.628	فقرة 32
0.676	فقرة 33
0.511	فقرة 34
0.667	فقرة 35
0.699	فقرة 36
1.000	المواظبة على العمل

Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha
18	0.924

الفقرة 1

Percent	Frequency		Valid
5.7	7	غير موافق	
5.7	7	محايد	
52.0	64	موافق	
36.6	45	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 2

Percent	Frequency		Valid
1.6	2	غير موافق بشدة	
20.3	25	غير موافق	
21.1	26	محايد	
38.2	47	موافق	
18.7	23	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 3

Percent	Frequency		Valid
11.4	14	غير موافق بشدة	
12.2	15	غير موافق	
26.8	33	محايد	
34.1	42	موافق	
15.4	19	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 4

Percent	Frequency		Valid
6.5	8	غير موافق بشدة	
23.6	29	غير موافق	
22.0	27	محايد	
32.5	40	موافق	
15.4	19	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 5

Percent	Frequency		Valid
7.3	9	غير موافق بشدة	
18.7	23	غير موافق	
21.1	26	محايد	
35.0	43	موافق	
17.9	22	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 6

Percent	Frequency		Valid
10.6	13	غير موافق بشدة	
19.5	24	غير موافق	
23.6	29	محايد	
30.1	37	موافق	
16.3	20	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 7

Percent	Frequency		Valid
20.3	25	غير موافق بشدة	
19.5	24	غير موافق	
20.3	25	محايد	
24.4	30	موافق	
15.4	19	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 8

Percent	Frequency		Valid
12.2	15	غير موافق بشدة	
25.2	31	غير موافق	
16.3	20	محايد	
32.5	40	موافق	
13.8	17	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 9

Percent	Frequency		Valid
21.1	26	غير موافق بشدة	
21.1	26	غير موافق	
17.9	22	محايد	
21.1	26	موافق	
18.7	23	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 10

Percent	Frequency		Valid
12.2	15	غير موافق بشدة	
12.2	15	غير موافق	
21.1	26	محايد	
35.8	44	موافق	
18.7	23	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 11

Percent	Frequency		Valid
28.5	35	غير موافق بشدة	
26.8	33	غير موافق	
18.7	23	محايد	
13.8	17	موافق	
12.2	15	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 12

Percent	Frequency		Valid
19.5	24	غير موافق بشدة	
22.0	27	غير موافق	
25.2	31	محايد	
22.0	27	موافق	
11.4	14	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 13

Percent	Frequency		Valid
5.7	7	غير موافق بشدة	
8.9	11	غير موافق	
29.3	36	محايد	
41.5	51	موافق	
14.6	18	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 14

Percent	Frequency		Valid
4.1	5	غير موافق بشدة	
10.6	13	غير موافق	
13.8	17	محايد	
52.8	65	موافق	
18.7	23	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 15

Percent	Frequency		Valid
2.4	3	غير موافق بشدة	
10.6	13	غير موافق	
12.2	15	محايد	
47.2	58	موافق	
27.6	34	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 16

Percent	Frequency		Valid
15.4	19	غير موافق بشدة	
18.7	23	غير موافق	
27.6	34	محايد	
27.6	34	موافق	
10.6	13	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 17

Percent	Frequency		Valid
4.1	5	غير موافق بشدة	
18.7	23	غير موافق	
27.6	34	محايد	
39.8	49	موافق	
9.8	12	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 18

Percent	Frequency		Valid
6.5	8	غير موافق بشدة	
13.0	16	غير موافق	
30.1	37	محايد	
39.0	48	موافق	
11.4	14	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 19

Percent	Frequency		Valid
8.9	11	غير موافق بشدة	
18.7	23	غير موافق	
25.2	31	محايد	
34.1	42	موافق	
13.0	16	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 20

Percent	Frequency		Valid
9.8	12	غير موافق بشدة	
24.4	30	غير موافق	
26.8	33	محايد	
26.8	33	موافق	
12.2	15	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 21

Percent	Frequency		Valid
6.5	8	غير موافق بشدة	
26.0	32	غير موافق	
32.5	40	محايد	
18.7	23	موافق	
16.3	20	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 22

Percent	Frequency		Valid
4.1	5	غير موافق بشدة	
8.1	10	غير موافق	
31.7	39	محايد	
43.1	53	موافق	
13.0	16	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 23

Percent	Frequency		Valid
1.6	2	غير موافق بشدة	
3.3	4	غير موافق	
17.9	22	محايد	
62.6	77	موافق	
14.6	18	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 24

Percent	Frequency		Valid
8.1	10	غير موافق بشدة	
21.1	26	غير موافق	
30.1	37	محايد	
31.7	39	موافق	
8.9	11	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 25

Percent	Frequency		Valid
2.4	3	غير موافق بشدة	
18.7	23	غير موافق	
37.4	46	محايد	
26.0	32	موافق	
15.4	19	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 26

Percent	Frequency		Valid
1.6	2	غير موافق بشدة	
11.4	14	غير موافق	
30.9	38	محايد	
43.1	53	موافق	
13.0	16	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 27

Percent	Frequency		Valid
3.3	4	غير موافق بشدة	
15.4	19	غير موافق	
39.8	49	محايد	
33.3	41	موافق	
8.1	10	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 28

Percent	Frequency		Valid
5.7	7	غير موافق بشدة	
18.7	23	غير موافق	
25.2	31	محايد	
38.2	47	موافق	
12.2	15	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 29

Percent	Frequency		Valid
3.3	4	غير موافق بشدة	
17.9	22	غير موافق	
30.1	37	محايد	
31.7	39	موافق	
17.1	21	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 30

Percent	Frequency		Valid
4.9	6	غير موافق بشدة	
24.4	30	غير موافق	
33.3	41	محايد	
24.4	30	موافق	
13.0	16	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 31

Percent	Frequency		Valid
4.1	5	غير موافق بشدة	
5.7	7	غير موافق	
22.8	28	محايد	
42.3	52	موافق	
25.2	31	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 32

Percent	Frequency		Valid
3.3	4	غير موافق بشدة	
12.2	15	غير موافق	
26.8	33	محايد	
43.9	54	موافق	
13.8	17	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 33

Percent	Frequency		Valid
10.6	13	غير موافق بشدة	
19.5	24	غير موافق	
28.5	35	محايد	
30.1	37	موافق	
11.4	14	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 34

Percent	Frequency		Valid
0.8	1	غير موافق بشدة	
3.3	4	غير موافق	
15.4	19	محايد	
43.1	53	موافق	
37.4	46	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 35

Percent	Frequency		Valid
15.4	19	غير موافق بشدة	
24.4	30	غير موافق	
25.2	31	محايد	
21.1	26	موافق	
13.8	17	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

الفقرة 36

Percent	Frequency		Valid
15.4	19	غير موافق بشدة	
16.3	20	غير موافق	
28.5	35	محايد	
26.8	33	موافق	
13.0	16	موافق بشدة	
100.0	123	Total	

العمر

Percent	Frequency		Valid
26.8	33	من 18 الي 28	
57.7	71	من 29 الي 39	
12.2	15	من 40 الي 49	
3.3	4	من 50 فما فوق	
100.0	123	Total	

المستوي التعليمي

Percent	Frequency		Valid
29.3	36	دبلوم عام	
61.8	76	بكالوريوس	
8.1	10	ماجستير	
0.8	1	دكتورة	
100.0	123	Total	

الوظيفة

Percent	Frequency		Valid
68.3	84	موظف	
19.5	24	رئيس قسم	
10.6	13	مدير مكتب	
1.6	2	مدير ادارة	
100.0	123	Total	

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
45	64	7	7	
36.6	52.0	5.7	5.7	
23	47	26	25	2
18.7	38.2	21.1	20.3	1.6
19	42	33	15	14
15.4	34.1	26.8	12.2	11.4
19	40	27	29	8
15.4	32.5	22.0	23.6	6.5
22	43	26	23	9
17.9	35.0	21.1	18.7	7.3
20	37	29	24	13
16.3	30.1	23.6	19.5	10.6
19	30	25	24	25
15.4	24.4	20.3	19.5	20.3
17	40	20	31	15
13.8	32.5	16.3	25.2	12.2
23	26	22	26	26
18.7	21.1	17.9	21.1	21.1
23	44	26	15	15
18.7	35.8	21.1	12.2	12.2
15	17	23	33	35
12.2	13.8	18.7	26.8	28.5
14	27	31	27	24
11.4	22.0	25.2	22.0	19.5
18	51	36	11	7
14.6	41.5	29.3	8.9	5.7
23	65	17	13	5
18.7	52.8	13.8	10.6	4.1
34	58	15	13	3
27.6	47.2	12.2	10.6	2.4
13	34	34	23	19
10.6	27.6	27.6	18.7	15.4
12	49	34	23	5
9.8	39.8	27.6	18.7	4.1
14	48	37	16	8
11.4	39.0	30.1	13.0	6.5
16	42	31	23	11
13.0	34.1	25.2	18.7	8.9
15	33	33	30	12
12.2	26.8	26.8	24.4	9.8
20	23	40	32	8
16.3	18.7	32.5	26.0	6.5
16	53	39	10	5
13.0	43.1	31.7	8.1	4.1
18	77	22	4	2

14.6	62.6	17.9	3.3	1.6
11	39	37	26	10
8.9	31.7	30.1	21.1	8.1
19	32	46	23	3
15.4	26.0	37.4	18.7	2.4
16	53	38	14	2
13.0	43.1	30.9	11.4	1.6
10	41	49	19	4
8.1	33.3	39.8	15.4	3.3
15	47	31	23	7
12.2	38.2	25.2	18.7	5.7
21	39	37	22	4
17.1	31.7	30.1	17.9	3.3
16	30	41	30	6
13.0	24.4	33.3	24.4	4.9
31	52	28	7	5
25.2	42.3	22.8	5.7	4.1
17	54	33	15	4
13.8	43.9	26.8	12.2	3.3
14	37	35	24	13
11.4	30.1	28.5	19.5	10.6
46	53	19	4	1
37.4	43.1	15.4	3.3	0.8
17	26	31	30	19
13.8	21.1	25.2	24.4	15.4
16	33	35	20	19
13.0	26.8	28.5	16.3	15.4

المتوسط	مستوي المعنوية	كاي
4.20	0.000	79.244 ^a
3.52	0.000	41.350 ^b
3.30	0.000	24.764 ^b
3.27	0.000	23.138 ^b
3.37	0.000	24.114 ^b
3.22	0.010	13.382 ^b
2.95	0.647	2.488 ^b
3.11	0.001	18.260 ^b
2.95	0.961	.618 ^b
3.37	0.000	22.976 ^b
2.54	0.009	13.463 ^b
2.84	0.152	6.715 ^b
3.50	0.000	55.496 ^b
3.72	0.000	89.886 ^b
3.87	0.000	77.122 ^b
2.99	0.007	14.033 ^b
3.33	0.000	49.967 ^b
3.36	0.000	47.285 ^b
3.24	0.000	24.602 ^b
3.07	0.002	17.122 ^b
3.12	0.000	24.033 ^b
3.53	0.000	68.504 ^b
3.85	0.000	151.675 ^b
3.12	0.000	30.943 ^b
3.33	0.000	41.187 ^b
3.54	0.000	68.423 ^b
3.28	0.000	62.325 ^b
3.33	0.000	38.504 ^b
3.41	0.000	32.732 ^b
3.16	0.000	30.374 ^b
3.79	0.000	60.862 ^b
3.53	0.000	61.350 ^b
3.12	0.000	20.699 ^b
4.13	0.000	92.569 ^b
2.93	0.161	6.553 ^b
3.06	0.015	12.407 ^b

Correlations						
اداء	مواظبة	جودة	كمية	الامن والسلامة		
.660**	.595**	.444**	.701**	1	Pearson Correlation	الامن والسلامة
0.000	0.000	0.000	0.000		Sig. (2-tailed)	
123	123	123	123	123	N	
.879**	.609**	.705**	1	.701**	Pearson Correlation	كمية
0.000	0.000	0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
123	123	123	123	123	N	
.890**	.610**	1	.705**	.444**	Pearson Correlation	جودة
0.000	0.000		0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
123	123	123	123	123	N	
.847**	1	.610**	.609**	.595**	Pearson Correlation	مواظبة
0.000		0.000	0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
123	123	123	123	123	N	
1	.847**	.890**	.879**	.660**	Pearson Correlation	اداء
	0.000	0.000	0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
123	123	123	123	123	N	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics					
Std. Deviation	Mean	Maximum	Minimum	N	
0.786	4.20	5	2	123	الفقرة 1
1.066	3.52	5	1	123	الفقرة 2
1.207	3.30	5	1	123	الفقرة 3
1.174	3.27	5	1	123	الفقرة 4
1.190	3.37	5	1	123	الفقرة 5
1.238	3.22	5	1	123	الفقرة 6
1.372	2.95	5	1	123	الفقرة 7
1.273	3.11	5	1	123	الفقرة 8
1.425	2.95	5	1	123	الفقرة 9
1.263	3.37	5	1	123	الفقرة 10
1.357	2.54	5	1	123	الفقرة 11
1.289	2.84	5	1	123	الفقرة 12
1.035	3.50	5	1	123	الفقرة 13
1.020	3.72	5	1	123	الفقرة 14
1.016	3.87	5	1	123	الفقرة 15
1.231	2.99	5	1	123	الفقرة 16
1.020	3.33	5	1	123	الفقرة 17
1.057	3.36	5	1	123	الفقرة 18
1.167	3.24	5	1	123	الفقرة 19
1.182	3.07	5	1	123	الفقرة 20
1.164	3.12	5	1	123	الفقرة 21
0.961	3.53	5	1	123	الفقرة 22
0.765	3.85	5	1	123	الفقرة 23
1.098	3.12	5	1	123	الفقرة 24
1.030	3.33	5	1	123	الفقرة 25
0.917	3.54	5	1	123	الفقرة 26
0.935	3.28	5	1	123	الفقرة 27
1.090	3.33	5	1	123	الفقرة 28
1.071	3.41	5	1	123	الفقرة 29
1.089	3.16	5	1	123	الفقرة 30
1.018	3.79	5	1	123	الفقرة 31
0.986	3.53	5	1	123	الفقرة 32
1.171	3.12	5	1	123	الفقرة 33
0.849	4.13	5	1	123	@ 34
1.279	2.93	5	1	123	الفقرة 35
1.256	3.06	5	1	123	الفقرة 36
				123	Valid N (listwise)

Test Statistics

الفقرة 12	الفقرة 11	الفقرة 10	الفقرة 9	الفقرة 8	الفقرة 7	الفقرة 6	الفقرة 5	الفقرة 4	الفقرة 3	الفقرة 2	الفقرة 1	
6.715 ^b	13.463 ^b	22.976 ^b	.618 ^b	18.260 ^b	2.488 ^b	13.382 ^b	24.114 ^b	23.138 ^b	24.764 ^b	41.350 ^b	79.244 ^a	Chi-Square
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	df
0.1517	0.0092	0.0001	0.9611	0.0011	0.6468	0.0096	8E-05	0.0001	6E-05	2E-08	4E-17	Asymp. Sig.

الفقرة 24	الفقرة 23	الفقرة 22	الفقرة 21	الفقرة 20	الفقرة 19	الفقرة 18	الفقرة 17	الفقرة 16	الفقرة 15	الفقرة 14	الفقرة 13
30.943 ^b	151.675 ^b	68.504 ^b	24.033 ^b	17.122 ^b	24.602 ^b	47.285 ^b	49.967 ^b	14.033 ^b	77.122 ^b	89.886 ^b	55.496 ^b
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3E-06	9E-32	5E-14	8E-05	0.0018	6E-05	1E-09	4E-10	0.0072	7E-16	1E-18	3E-11

الفقرة 36	الفقرة 35	@34	الفقرة 33	الفقرة 32	الفقرة 31	الفقرة 30	الفقرة 29	الفقرة 28	الفقرة 27	الفقرة 26	الفقرة 25
12.407 ^b	6.553 ^b	92.569 ^b	20.699 ^b	61.350 ^b	60.862 ^b	30.374 ^b	32.732 ^b	38.504 ^b	62.325 ^b	68.423 ^b	41.187 ^b
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
0.0146	0.1615	4E-19	0.0004	2E-12	2E-12	4E-06	1E-06	9E-08	9E-13	5E-14	2E-08

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 30.8.

b. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 24.6.

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
3.211	0.488	0.492	.701 ^a	1

a. Predictors: (Constant), الامن والسلامة

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	4.847		1.305	6.327	(Constant) 1
0.000	10.820	0.701	0.021	0.231	الامن والسلامة

a. Dependent Variable: كمية

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
4.439	0.190	0.197	.444 ^a	1

a. Predictors: (Constant), الامن والسلامة

ANOVA^a

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	5.946		1.804	10.728	(Constant) 1
0.000	5.446	0.444	0.030	0.161	الامن والسلامة

a. Dependent Variable: جودة

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
3.773	0.348	0.353	.595 ^a	1

a. Predictors: (Constant), الامن والسلامة

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	5.587		1.534	8.569	(Constant) 1
0.000	8.133	0.595	0.025	0.204	الامن والسلامة

a. Dependent Variable: مواظبة

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
9.276	0.431	0.435	.660 ^a	1

a. Predictors: (Constant), الامن والسلامة

ANOVA^a

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients		Model
			Std. Error	B	
0.000	6.795		3.771	25.623	(Constant) 1
0.000	9.659	0.660	0.062	0.596	الامن والسلامة

a. Dependent Variable: اداء

الملحق رقم (4)

STATE OF LIBYA
GOVERNMENT OF NATIONAL ACCORD
MINISTRY OF EDUCATION



دولة ليبيا
حكومة الوفاق الوطني
وزارة التعليم

التاريخ: 2017/03/23

رقم الإشراف: 482

السيد المحترم / وكيل الشؤون العلمية بالأكاديمية الليبية/ مصراتة

كبري ورمي ..

بالإشارة ... إلى مراسلتكم ذات الرقم الإشرافي (8-2-2298) بتاريخ (2017/03/23م)، بشأن

تسجيل عنوان البحث:

دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين "دراسة ميدانية على العاملين داخل مطار مصراتة"

للمدرب/ عبدالعزيز علي الأسطى، وذلك للحصول على درجة الإجازة العالية (ماجستير).

نفيدكم بأنه تم تسجيل البحث بمنظومة الحاسوب المعدة لهذا الغرض بإدارة الدراسات العليا بالوزارة وكذلك بمنظومة إدارة الثقافة العلمية والتعاون والابتكار على النحو المبين أدناه.

نقصد ... دأمل منكم إحالة نسخة من البحث لإدارة الثقافة العلمية والتعاون والابتكار حتى نخرج الطالب، كما يؤكد على ضرورة إحالة نسخة من البحث على قسم أسطواني مضبوط وذلك لبناء قاعدة بيانات تخص الرسائل العلمية لطلبة الدراسات العليا بالوزارة.

عنوان البحث	الكلية / القسم	الطالب	الأستاذ المشرف / الدرجة العلمية	الترتيب في الإشراف
(دور الأمن والسلامة المهنية في أداء العاملين "دراسة ميدانية على العاملين داخل مطار مصراتة")	العلوم الإدارية والمالية / إدارة وتنظيم	عبدالعزيز علي الأسطى	مختار مفتاح أبو صناع استاذ مشارك	(1)

علماً بأن البحث لا يتشابه مع أي أطروحات ماجستير أو دكتوراه مسجلة بالإدارة.

والسلام عليكم...

د إبراهيم عبدالرحمن محمد الروي

مدير إدارة الدراسات والبحوث بالوزارة



أ.د العارف أبو القاسم عبد المولي

مدير إدارة الثقافة العلمية والتعاون والابتكار

بالقضية الوطنية للبحث العلمي



الإشارة: 495-17

021 484 3457 - 021 4843252 : 2017

التاريخ: 2017 - 5 - 16

طرابلس - ليبيا

الملحق رقم (5)

History and Scientific Research
The Libyan Academy

الأكاديمية الليبية

الرقم الإشاري: 2 - 3 - 1931

التاريخ: / /
الموافق: 30 / 16 / 2016

السيد // مدير عام مطار مصراتة

تحية طيبة...

في إطار التعاون بين الأكاديمية الليبية و مؤسسات المجتمع بشأن إجراء الدراسات والأبحاث لغرض تنمية وتطوير الأداء..

عليه نفيدكم بأن الطالب عبد العزيز علي الأسطى رقم قيد (31417014) مسجل بقسم الإدارة والتنظيم، وهو يصعد إجراء رسالة الماجستير حول موضوع الأمن والسلامة المهنية لذلك نأمل منكم التعاون مع الطالب عن طريق هذه بالمعلومات التي تساعد في انجاز البحث مع هائق التقدير والاحترام

د نهل محمد الجعدي
رئيس قسم العلوم الإدارية

قسم العلوم الإدارية
الأكاديمية الليبية للدراسات والبحوث

مكتبة مصراتة العام بالقسم

تقاطع طريق بنغازي مع الدائري الثاني / مصراتة - ليبيا هاتف: 051 262 7925 / 218 51 262 7923 فاكس: 218 51 262 7923 - ص.ب. 117
Web site: <http://libyanacademy-misurata.edu.ly>

الملحق رقم (6)

تاريخ: 29/10/2017
إشاري: م. ط. م. م. 66

دولة ليبيا
وزارة المواصلات
مصلحة المظالمات

مطار مصراتة الدولي
MISRATA INTERNATIONAL AIRPORT

السيد / عميد الأكاديمية الليبية / مصراتة

م. ط. م. م. 66
إشاري: م. ط. م. م. 66

بالإشارة ... إلى رسالتكم ذات الرقم (2-1931-3) بتاريخ (2016/10/30) بشأن إجراء رسالة الماجستير للطالب **عبدالعزيمز الأسطوس** حول موضوع الأمن والسلامة المهنية .

عليه ... نحن مطار مصراتة الدولي لا نرى مانع فسي مد المعلومات للطلاب المعني .

CR والسلا عليكم

م. ط. م. م. 66
إشاري: م. ط. م. م. 66
مدير مطار مصراتة الدولي

م. ط. م. م. 66
إشاري: م. ط. م. م. 66
م. ط. م. م. 66
إشاري: م. ط. م. م. 66

MISRATA INTERNATIONAL AIRPORT

Fax : 00218 512 65 10 75 | www.misurataairport.ly | airportmisurata6@gmail.com

الملحق رقم (7)

تاريخ : 11 / 03 / 2019 م
إشاري : م. ط. م. 158

دولة ليبيا
وزارة المواصلات
مصلحة المطارات

مطار مصراتة الدولي
MISRATA INTERNATIONAL AIRPORT

السيد/ عميد الأكاديمية الليبية- مصراتة..

تحية طيبة وبعد ...

الحقا... لكتابنا إشاري (م ط م / م / 66) بتاريخ 29 / 01 / 2017 م ، بشأن تزويد الطالب / عبد العزيز علي رجب الأسطى بمعلومات حول موضوع الأمن والسلامة المهنية لإستكمال رسالة الماجستير .

عليه... نفيدكم إدارة مطار مصراتة الدولي بأن الطالب المعنى قام بإجراء دراسة ميدانية داخل المطار خلال سنة 2017 م ، وتم توزيع عدد (160) صحيفة إستبائية على عدد العاملين بالمطار وهذا للعلم .

شاكرين حسن تعاونكم

،،، والسلام عليكم ،،،

ع

✍

عادل مفتاح قريط

م. عادل مفتاح قريط
مدير عام مطار مصراتة الدولي



السيد/ عميد
الأكاديمية الليبية
مصراتة

السيد/ عميد
الأكاديمية الليبية
مصراتة

MISRATA INTERNATIONAL AIRPORT
☎ 00218 512 85 10 75 | WWW.LAA.GOV.LY | INFO@LAA.GO.LY