



## جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الرقم التسلسلي: ..... / 2023

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ( ل م د )

التخصص: إدارة أعمال

المذكرة موسومة بـ:

### دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة حالة: مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -

إشراف الأستاذ (ة):

- قاطر فارس.

من إعداد الطالبتين:

- سهايلية فاتن.

- أميريحاب.

أعضاء لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية  | الصفة       |
|--------------|-----------------|-------------|
| دراد يحي     | أستاذ محاضر "ب" | رئيسا       |
| قاطر فارس    | أستاذ محاضر "أ" | مشرفا ومقرا |
| مقران علجية  | أستاذ مساعد "أ" | عضوا مناقشا |

السنة الجامعية: 2023/2022





## جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الرقم التسلسلي: ..... / 2023

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ( ل م د )

التخصص: إدارة أعمال

المذكرة موسومة بـ:

### دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة حالة: مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -

إشراف الأستاذ (ة):

- قاطر فارس .

من إعداد:

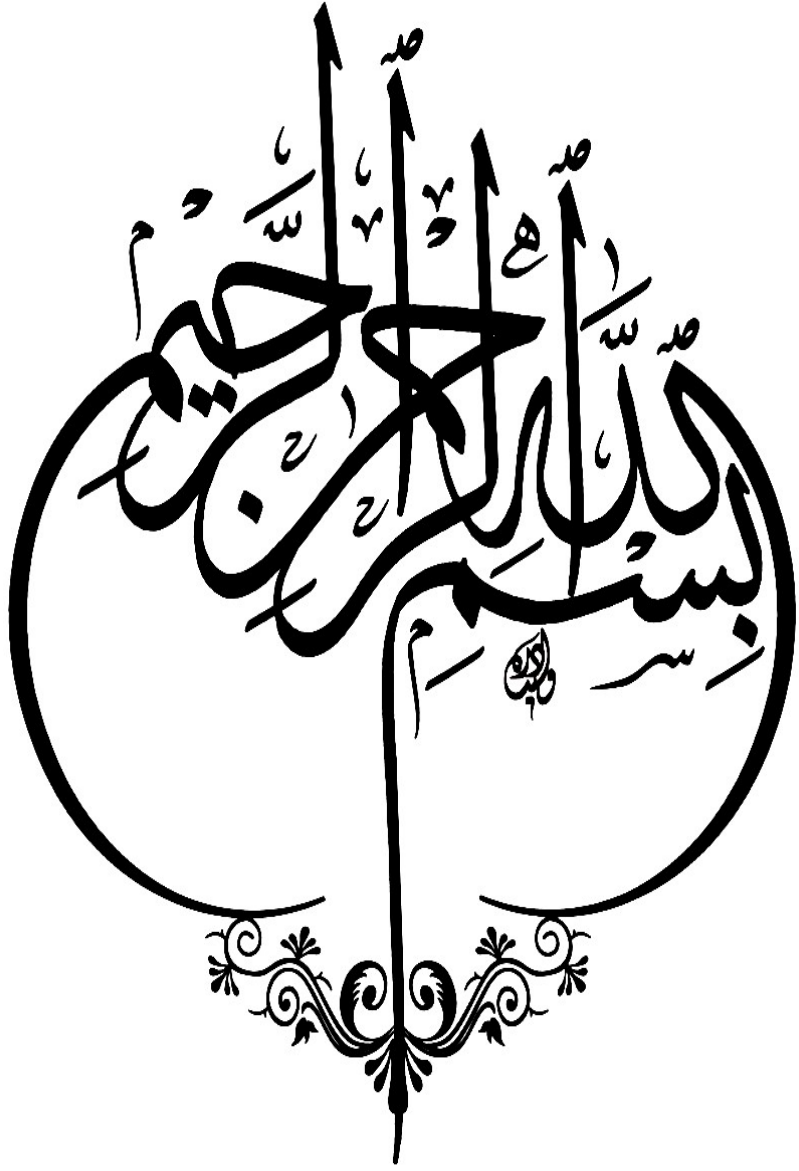
- سهيلية فاتن .

- أمير رحاب .

أعضاء لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية  | الصفة       |
|--------------|-----------------|-------------|
| دراد يحي     | أستاذ محاضر "ب" | رئيسا       |
| قاطر فارس    | أستاذ محاضر "أ" | مشرفا ومقرا |
| مقران علجية  | أستاذ مساعد "أ" | عضوا مناقشا |

السنة الجامعية: 2023/2022







## "آخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"

بداية نحمد الله عز وجل الذي أعاننا على إتمام هذه المذكرة، فإن أخطأنا فمن أنفسنا و إن أصبنا فمن الله وحده، وما توفيقنا إلا بالله.

نتقدم بجزيل الشكر إلى من أوصانا بهما الرحمان لولاهما لما وصلنا إلى هنا،

ونشكر الأستاذ المشرف "قاطر فارس" على إشرافه لنا وتوجيهه،

كما يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان العظيم والتقدير إلى الدكتور المحترم "إدريس يحي" لما قدمه لنا من وقت وجهد وتوجيه وتشجيع بارك الله فيه.

كما لا ننسى الأستاذة "فضيلة بوطورة" وكل من ساهم في توجيهنا ومساندتنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة شكرا جزيلا.

الإهداء

## وما توفيتي إلا بالله

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

الحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضلِهِ.

إلى صاحب السيرة العطرة والوجه الطيب إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من كان له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في نجاحي، أعتزف بفضلِهِ برا له **"والذي الغالي"**

إلى من وضع المولى عز وجل الجنة تحت قدميها إلى من لا أسعى في هذه الدنيا إلا لنيل رضاها إلى أحن قلب **"أمي الغالية"**

إلى من دعمتني وسهرت على راحتي أمي الثانية خالتي العزيزة **"هادية"**

إلى اللواتي أمسكن بيدي حين أظلمت الحياة **"سماح، بسمة، ياسمين"**

إلى المساند والداعم أخي الحبيب **"سيف"**

إلى صاحب الأخلاق الفاضلة إلى من ضحى بوقته وجهده من أجل نجاحنا الدكتور **"إدريس يحي"**

إلى من تشاركنا في انجاز هذه المذكرة صديقتي الغالية **"ريجاب"**.

سهايلية فاتن

الحمد لله

الذي ما تم جهد إلا بعونه وما ختم سعي إلا بفضلِهِ

لك الحمد الذي عظم المراد فهان الطريق فجاءت لذة الوصول لتمحي مشقة السنين  
إلى صاحبة السيرة العطرة والأبادي الطاهرة التي ساقنتني دائماً إلى الأمام حفظها الله ورعاها

"أمي الغالية"

إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من احمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمره

"والدي الحبيب"

إلى من رسموا لي المستقبل بخطوط من الثقة والحب وتميزوا بالوفاء والعطاء إخوتي وزوجة أخي  
الأعزاء

"حاتم، أنيسة، أشرف، سهيلة"

والى كل عائلتي

إلى من تقاسمت معي جهد وعناء هذه المذكرة إلى الصديقة العزيزة "فاتن"

إلى الأستاذ المحترم "إدريس يحيى" الذي لم يبخل علينا بوقته ومجهوداته الجبارة

والى من يكونون لي الحب والتقدير والاحترام.

إليهم اهدي عملي



أمير ريجاب





# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات:

|   |   |
|---|---|
|   | الشكر   |
|   | الإهداء   |
| II  | فهرس المحتويات  |
| II  | فهرس الجداول  |
| II  | فهرس الأشكال  |
| II  | فهرس الملاحق  |
| أ   | مقدمة   |
| <b>الفصل الأول: الجوانب النظرية لإدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي</b> |   |
| 2   | تمهيد   |
| 3   | المبحث الأول: مدخل لإدارة الصحة المهنية   |
| 3   | المطلب الأول: ماهية حوادث العمل   |
| 9   | المطلب الثاني: إدارة الصحة المهنية وظروف العمل                                    |
| 17  | المطلب الثالث: نظام إدارة الصحة المهنية من خلال معياري OSHA 18001 و ISO 45001     |
| 27  | المبحث الثاني: ماهية الرضا الوظيفي  |
| 28  | المطلب الأول: مفهوم الرضا الوظيفي   |
| 32  | المطلب الثاني: أسس الرضا الوظيفي  |
| 40  | المطلب الثالث: عوامل ونتائج الرضا الوظيفي   |
| 44  | المبحث الثالث: الدراسات السابقة   |
| 44  | المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي |
| 50  | المطلب الثاني: الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالمتغيرين معا         |
| 57  | المطلب الثالث: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة                        |
| 62  | خلاصة   |
| <b>الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-</b>     |   |
| 64  | تمهيد   |

|     |  |
|-----|--|
| 65  | المبحث الأول: تقديم مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-                        |
| 65  | المطلب الأول: لمحة عن مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-                      |
| 69  | المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-            |
| 73  | المطلب الثالث: واقع إدارة الصحة المهنية في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- |
| 75  | المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية                        |
| 75  | المطلب الأول: مجتمع الدراسة واختيار العينة                             |
| 77  | المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات                                      |
| 79  | المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية                               |
| 82  | المبحث الثالث: تحليل النتائج واختبار الفرضيات                          |
| 83  | المطلب الأول: صدق وثبات أداة الدراسة                                   |
| 84  | المطلب الثاني: تحليل معطيات الاستبيان                                  |
| 100 | المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة واختبار فرضيات الدراسة             |
| 108 | خلاصة  |
| 109 | خاتمة  |
| 114 | قائمة المصادر والمراجع   |
| 121 | الملاحق  |
| 152 | الملخص   |

## فهرس الجداول:

| الرقم | عنوان الجدول  | الصفحة |
|-------|---|--------|
| 01    | متطلبات وبنود مواصفة ISO 45001                                  | 24     |
| 02    | الفرق بين OSHA 18001 و ISO 45001.                               | 26     |
| 03    | مقاييس الرضا الوظيفي  | 40     |
| 04    | المقارنة بين الدراسات باللغة العربية والدراسة الحالية           | 57     |
| 05    | المقارنة بين الدراسات باللغة الأجنبية والدراسة الحالية          | 59     |
| 06    | عدد أفراد عينة الدراسة  | 76     |
| 07    | مقياس درجة الموافقة   | 82     |
| 08    | توضيح طول الخلايا   | 82     |
| 09    | معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر                          | 83     |
| 10    | اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان                        | 83     |
| 11    | توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس                              | 84     |
| 12    | توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية                      | 85     |
| 13    | توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة                            | 86     |
| 14    | توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية                           | 87     |
| 15    | تحليل محور إدارة الصحة المهنية                                  | 89     |
| 16    | تحليل نتائج محور قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة             | 95     |
| 17    | نتائج اختبار التوزيع الطبيعي                                    | 100    |
| 18    | العلاقة بين إدارة الصحة المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي            | 101    |
| 19    | الفروق في إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي بين الذكور والإناث | 102    |
| 20    | العلاقة بين حوادث العمل وتحقيق الرضا الوظيفي                    | 103    |
| 21    | العلاقة بين المخاطر المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي                | 104    |
| 22    | إجراءات الصحة والسلامة المهنية                                  | 105    |
| 23    | اختبار ANOVA  | 105    |
| 24    | اختبار ANOVA  | 106    |

|     |              |    |
|-----|--------------|----|
| 106 | اختبار ANOVA | 25 |
| 107 | اختبار ANOVA | 26 |

### فهرس الأشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل                                  | الرقم |
|--------|--|-------|
| 20     | تطور نظام إدارة الصحة المهنية عبر التاريخ    | 01    |
| 22     | عناصر مواصفة OSHA 18001 حسب دورة DEMING      | 02    |
| 23     | الفترة الانتقالية إلى ISO 45001              | 03    |
| 31     | أهمية الرضا الوظيفي                          | 04    |
| 33     | هرم MASLOW للحاجات الإنسانية (1954)          | 05    |
| 41     | أنواع الرضا الوظيفي                          | 06    |
| 67     | الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- | 07    |
| 77     | نموذج الدراسة                                | 08    |
| 85     | توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس           | 09    |
| 86     | توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية   | 10    |
| 87     | توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة         | 11    |
| 88     | توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية        | 12    |

### فهرس الملاحق:

| الصفحة | عنوان الملحق                                   | رقم الملحق |
|--------|--|------------|
| 122    | استمارة الاستبيان                              | 01         |
| 126    | مخرجات برنامج SPSS                             | 02         |
| 144    | وثائق مقدمة من طرف مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- | 03         |
| 148    | مقابلات مع إطارات بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- | 04         |
| 150    | اتفاقية التربص                                 | 05         |





# مقدمة

شهد العالم تزايد لحوادث العمل والإصابات المهنية نتيجة للتطور الصناعي، مما برزت الحاجة لإعطاء اهتمام أكبر لصحة الموظفين وضمان سلامتهم، ما أدى إلى ظهور إدارة الصحة المهنية كإدارة مستقلة خاصة بالمؤسسات الصناعية.

وتلعب إدارة الصحة المهنية دورا هاما في المؤسسات، حيث تبرز أهميتها من خلال حماية وتوعية الموظفين للتقليل من حوادث العمل وتطبيق جميع إجراءات الصحة والسلامة المهنية، كما تهدف لتوفير ظروف وبيئة عمل مناسبة، لينعكس ذلك بالإيجاب على رضا الموظفين.

وفي ظل الاهتمام المتزايد بصحة وسلامة العاملين، أصبحت المؤسسات في الآونة الأخيرة تعتمد على أحدث الأنظمة والمعايير العالمية، والتي من بينها معياري OSHA 18001 و ISO 45001، لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وذلك عن طريق التدابير الوقائية الفعالة.

وتسعى مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- كأى مؤسسة لحماية موظفيها من حوادث وإصابات العمل، خصوصا في المنجم الصناعي من خلال توفير إجراءات الحماية.

ولقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي، وهذا بدراسة شاملة للجوانب النظرية وإسقاطها تطبيقيا على مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

## 1- الإشكالية:

من خلال ما سبق، يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-؟

ولغرض الإحاطة بمختلف الجوانب النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع يمكن طرح مجموعة من الأسئلة

الفرعية الموالية:

- ما المقصود بإدارة الصحة المهنية؟
- ما المقصود بالرضا الوظيفي؟
- ما واقع نظام إدارة الصحة المهنية في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-؟

## 2- فرضيات الدراسة:

تم وضع مجموعة من الفرضيات لهذه الدراسة، تمثلت في ما يلي:

## 2-1- الفرضيات الرئيسية:

تتكون الفرضيات الرئيسية من فرضيتين كما يلي:

## 2-1-1- الفرضية الرئيسية الأولى:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

## 2-1-2- الفرضية الرئيسية الثانية (فرضية الفروق):

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

## 2-2- الفرضيات الجزئية:

تتكون الفرضيات الجزئية من ثلاث فرضيات كما يلي:

## 2-2-1 - الفرضية الجزئية الأولى:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

## 2-2-2 - الفرضية الجزئية الثانية:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

## 2-2-3 - الفرضية الجزئية الثالثة:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

## 2- أسباب الدراسة:

إن اختيار هذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة وإنما كان نتيجة أسباب ودوافع معينة وفحص دقيق، ويمكن إبراز ذلك في ما يلي:

- رغبة وميول الطالبين نحو المواضيع المتعلقة بموضوع الدراسة؛
- قلة الدراسات في الموضوع، خصوصا متغير إدارة الصحة المهنية؛
- عدم وجود دراسات سابقة تناولت الموضوع بالجامعة؛
- كما أن الموضوع جدير بالاهتمام ويدخل ضمن التخصص.

## 3- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع وهو معرفة مدى تأثير إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث سلطنا الضوء على فهم إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي.

## 4- أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف، من بينها ما يلي:
- محاولة الإحاطة ببعض المفاهيم المتعلقة بإدارة الصحة المهنية؛
- التعرف على مختلف جوانب الرضا الوظيفي؛
- تسليط الضوء على واقع نظام إدارة الصحة المهنية في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

## 5- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الحدود الموضوعية ، المكانية والزمانية، كما يلي:

### - الحدود الموضوعية:

من الناحية الموضوعية اقتصرت الدراسة على إدارة الصحة المهنية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وعلى حوادث العمل وتطبيق نظام إدارة الصحة المهنية.

### - الحدود المكانية:

اقتصر المجال المكاني في هذه الدراسة على مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

**- الحدود الزمنية:**

استغرقت فترة التريص لجمع البيانات بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- من 01 فيفري 2023 إلى غاية 01 مارس 2023.

**3- منهج الدراسة:**

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وللإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية ومحاولة الربط بين متغيرات الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من أجل التعرف على النظريات الأدبية المتعلقة بإدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي في الجانب النظري، وتحليل الاستبيان الموزع على عمال مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS لتفسير الفروق والدلالات الإحصائية بين المتغير المستقل والتابع في الدراسة التطبيقية.

**4- تقسيمات الدراسة:**

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين الأول خاص بالجوانب النظرية لإدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي والفصل الثاني خاص بالدراسة التطبيقية لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، كما يلي:

يشمل الفصل الأول ثلاث مباحث تمثلت في المبحث الأول المعنون بمدخل لإدارة الصحة المهنية، حيث تم التركيز على حوادث العمل وإدارة الصحة المهنية وظروف العمل ونظام إدارة الصحة المهنية من خلال معياري OSHA 18001 و ISO 45001، أما المبحث الثاني المعنون بماهية الرضا الوظيفي، حيث تم التطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي وأسس وعوامله ونتائجه، والمبحث الثالث المعنون بالدراسات السابقة تعرضنا فيه إلى مجموعة من الدراسات الخاصة بالمتغيرين.

وضم الفصل الثاني ثلاث مباحث المتمثلة في المبحث الأول المعنون بتقديم مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، حيث تضمن لمحة عن المؤسسة والهيكل التنظيمي وواقع نظام إدارة الصحة المهنية بها، أما المبحث الثاني خصصناه للإطار المنهجي للدراسة التطبيقية، وتم فيه ذكر المجتمع والعينة والأدوات المستخدمة في الدراسة، والمبحث الثالث المعنون بعرض وتحليل نتائج الدراسة حيث قمنا بتحليل مخرجات برنامج SPSS وإظهار التأثير بين متغيرات الدراسة.



# الفصل الأول

## الجانب النظري

## تمهيد:

يكتسي مجال الصحة المهنية أهمية بالغة في المؤسسات بصفة عامة، وعلى صعيد المؤسسات الصناعية بصفة خاصة باعتبارها المحرك الأساسي في اقتصاد الدول.

ومع الانتقال عبر الزمن من الوسائل التقليدية إلى الوسائل الحديثة، ازدادت نسبة حوادث وإصابات العمل، وهذا ما جعل المؤسسات تهتم بضرورة الحفاظ على صحة الموظفين وتعزيز سلامتهم في أماكن العمل، وذلك بتطبيق نظام إدارة الصحة المهنية الفعال، بالاعتماد على المعايير العالمية التي أنشئت لذات الغرض، من بينها معياري OSHA 18001 و ISO 45001، وذلك بغرض كسب رضا الموظفين بتحسين ظروف عملهم في المقام الأول.

تناولنا في هذا الفصل أهم الأدبيات المتعلقة بإدارة الصحة ومهنية والرضا الوظيفي، وفق المباحث

التالية:

- المبحث الأول: مدخل لإدارة الصحة المهنية؛
- المبحث الثاني: ماهية حول الرضا الوظيفي؛
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة.



## المبحث الأول: مدخل لإدارة الصحة المهنية

يعتبر مجال إدارة الصحة المهنية مجالاً حديثاً يستدعي الدراسة والاهتمام، خاصة من طرف المؤسسات الصناعية، فالموظف قد يتعرض لحوادث وإصابات عديدة تنعكس سلباً على صحته نتيجة لظروف العمل المحيطة به. كما أن لإدارة الصحة المهنية أنظمة عالمية يجب على الموظفين معرفتها، وعلى الإدارة تطبيقها وإلزام الموظفين بعدم تجاوزها.

### المطلب الأول: ماهية حوادث العمل

تمثل حوادث العمل مشكلة أساسية في المؤسسات، نظراً لما تخلفه من أضرار، ولذلك درسنا أسباب وقوعها، وجمع معلومات دقيقة عنها، وكذا الآثار المترتبة عنها، انطلاقاً من مفهومها، تصنيفها، أسبابها، شروطها وكذا طرق الوقاية من حدوثها، ختاماً بالخسائر الناجمة عنها.

#### 1- مفهوم حوادث العمل:

تعددت تعاريف حوادث العمل، لتباين وجهات نظر الباحثين حسب أسبابها ونتائجها، ومن بين هذه التعاريف ما يلي:

تعرف **الحادثة** بأنها: "واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية من جهة أو حدوث إصابة للعامل أو الموظفين من جهة أخرى وقد تسبب ضرراً جسدياً أو نفسياً يمتد لوقت طويل" (ferrand, 2008, p. 09).

كما عرف **الحادث** بأنه: "حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات أو الممتلكات، فإذا نتج عن الحادثة جرح أو عاهة أو وفاة يمكن تسميتها عندئذ إصابة وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت إصابة عمل" (weill-fassina, 2010).

بينما يعرف **حادث العمل** في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ بـ 05 جويلية 1983 بكونه: "كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة عمل حدثت في مكان ووقت العمل".

ويعرف كذلك على أنه: "كل حادث يسبب أضرار جسدية أو نفسية خلال خضوع الشخص لسلطة صاحب العمل ويفترض أن يكون الحادث مهنياً عندما يقع في مقر المؤسسة، ومع ذلك يمكن استبعاد تأهيل حادث في العمل إذا كان هذا الأخير نتيجة لأفعال غير مهنية على سبيل المثال الانتحار في مكان العمل بسبب مشاكل شخصية" (Direction de l'information légale et administrative, 2022).

انطلاقاً من التعاريف السابقة نستنتج أن حوادث العمل حدث يقع للفرد دون سابق معرفة في بيئة عمل نتيجة لظروف غير آمنة قد تؤدي لضرر بدني أو إصابة للعامل أو خسارة اقتصادية ويفترض أن يكون الحادث مهنياً عندما يقع في مقر المؤسسة.

وتتضمن حوادث العمل مصطلحات عديدة أهمها ما يلي:

### 1-1- الأمراض المهنية:

"تعتبر الأمراض المهنية من أهم العوامل التي يسببها الضغط المهني، حيث أنها أمراض مثلها مثل الأمراض الأخرى يعاني منها الفرد أثناء القيام بعمله بعد مدة زمنية معينة من ممارسته، وتختلف هذه الأمراض من فرد لآخر وذلك حسب طبيعة عمله" (ضبع، 2014، صفحة 77)؛

### 1-2- إصابة العمل:

"هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبةه أو مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون فيها الموظف خاضعاً لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجياً، يلحق أضراراً جسدية بجسم العامل، ويحدث فجأة" (القروي، 2015، صفحة 80)؛

### 1-3- الأضرار المهنية:

"هي مجموعة العوامل التي تؤدي لحوادث العمل وتؤثر على صحة الموظف الجسمية والنفسية وعلى العملية والإنتاجية" (الشيخلي، 2020، صفحة 60).

### 1-4- السلامة المهنية:

"يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من الأذى و الضرر الذي تسببه لهم حوادث

محتملة في كل مكان عمل، وتتضمن السلامة المهنية مجموعة الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات و الآلات و محاولة منع وقوع الحوادث و التقليل من حدوثها أو توفير الجو المهني السليم" (حرايرية، 2017، الصفحات 03-04).

## 2- تصنيف حوادث العمل:

تصنف حوادث العمل إلى ما يلي: (خلفة و بومنقار، 2017، الصفحات 553-554)

- تصنف حسب نوعها لحوادث مرور، حوادث مناجم وحوادث طائرات أو أي حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة؛
- كما تصنف حسب نتائجها لحوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة، كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت؛
- وحسب خطورتها لحوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم، كفقد عين واحدة أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع الموظف من العمل لفترة معينة، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية؛
- وكذلك من حيث أسبابها لحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال الموظف أو شرد ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه؛
- وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على الموظف أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو أي تلف مفاجئ في بعض الآلات؛
- كما يمكن تصنيفها لحوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كالإفلاس المفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختبارها؛
- كذلك يمكن تصنيفها لحوادث تترتب عليها إصابة وضرر وأخرى لا تتجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء ترتب عليها أو لم يترتب عليها.

## 3- أسباب حوادث العمل:

تقسم أسباب حوادث العمل إلى ثلاثة مجموعات كالتالي: (الموسوي و الصائغ، 2020)

## 3-1- مجموعة الأسباب المرتبطة بالموظف:

تتكون هذه الأسباب من العوامل المرتبطة بالموظف كالنقص في قدراته أو في تدريبه وتأهيله أو قلة خبرته وضعف ذكائه أو عدم ملائمة العمل الموكل إليه لإمكاناته الفيزيولوجية أو الذهنية وقد وجد أن هذه العوامل تستحوذ على أكثر من 80% من أسباب حوادث العمل المرتبطة بالأفراد وقد يكون الموظف مصدرا للخطر في الحالات الآتية:

- ضعف مهاراته التي تشكل في الكثير من الأحيان خطرا على سلامته وصحته وأحيانا على محيطه؛
- عدم التزام الموظف بالتعليمات إرشادات الصحة والسلامة أثناء ممارسة عمله فإهماله لها يعرضه للإصابة؛
- حالة الفرد النفسية والمعنوية التي إذا كانت سلبية ومنخفضة ستجعله معرضا إلى إصابة أو مرض ما أكثر من غيره؛
- استخدام الموظف الخاطئ لوسائل السلامة والحماية المحددة له من مخاطر عمله أو مخاطر البيئة المحيطة به.

## 3-2- مجموعة الأسباب الخاصة بالعمل:

في الكثير من الأحيان يكون البناء التنظيمي هو السبب الرئيسي في زيادة حالات الصراعات، والضغوط التنظيمية وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات ووفاة في العديد من المرات وقد أدلت الإحصاءات في هذا الصدد على مظاهر لمساوى كثيرة في منظمات الأعمال حتى في الدول المتقدمة ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- تستهلك الإدارة العليا في المؤسسات الأمريكية 20% من وقتها في حل المنازعات والتوترات التنظيمية بين الأفراد؛
- الآثار السلبية للصراعات على الموظفين تولد لديهم صفات عدم الثقة بالنفس والكراهية والعدوانية وهذا يؤدي إلى مزيد من حوادث وإصابات العمل؛
- تولد الصراعات السلبية مشكلات نفسية وعاطفية ووجدانية وجسمانية لدى الموظفين في المؤسسة وهذا يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم وزيادة معدلات ضربات القلب والإسراف في الانسحاب أو الانزواء والاكتئاب؛

- يقدر خبراء العمل الإداري والنفسي أن ما بين 50% إلى 80% من الأمراض الطارئة التي يتعرض لها الموظفون تكون ذات علاقة بالضغط سواء التنظيمية أو الأسرية.

### 3-3- مجموعة الأسباب البيئية:

بسبب المستوى العالي من التصنيع في العالم المعاصر يتعرض الموظفون بشكل متزايد للمواد الكيميائية تسبب العديد من الأمراض، بما في ذلك القدرة التنفسية غير الكافية والأمراض الجلدية الالتهابية والاضطرابات النفسية العصبية والأورام، حيث تتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

- ارتفاع درجات الحرارة فوق المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض الموظف للحوادث؛
- الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني؛
- درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث حيث إن درجة الضوء الطبيعي تقلل من نسبه الحوادث؛
- التهوية الغير كافية تؤدي إلى عدة أعراض كالصداع والإرهاق والنوم أو أن الهواء مشبعاً بالأتربة والغازات السامة وغيرها من الملوثات فان ذلك يؤدي إلى إصابات وحوادث خطيرة.

### 4- شروط حوادث العمل:

إن الشروط التي يتطلبها المشرع لتكييف الحادث كحادث عمل حسب المادة السادسة من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي: (زرارة صالح، 2008)

#### 4-1- أن ينجر عن الحادث إصابة بدنية:

يشترط القانون الجزائري لاعتبار الحادث حادث عمل أن ينتج عليه ضرر جسدي يصيب بجسم المؤمن عليه؛

#### 4-2- أن يكون الحادث ذو طابع فجائي:

يشترط المشرع لتكييف الحادث كحادث عمل أن يكون سبب هذا الحادث أو يقع فجأة بمعنى غير متوقع حدوثه؛

## 4-3- أن يحدث الحادث أثناء قيام علاقة العمل:

بالرجوع للمادة السادسة من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجد أن المشرع الجزائري اشترط لتكليف الحادث حادث عمل أن يطرأ هذا الحادث في إطار علاقة العمل بمعنى وقوع الحادث في الفترة التي يكون فيها الموظف تحت إشراف وسلطة صاحب العمل أو المستخدم.

## 5- طرق الوقاية من حوادث العمل:

- يمكن تلخيص الطرق والسبل المتبعة في الحد من الحوادث بما يلي: (الدغمي، 2011)
- التشريعات كقوانين التشغيل والتصميم والصيانة والبناء وواجبات أصحاب العمل والموظفين؛
  - النقتيش على تنفيذ التشريعات الموضوعية؛
  - فحص المواد وخواصها وإن كانت ضارة أم لا ودراسة طرق الوقاية من الماكينات كتصميم وتركيب الحواجز الوقائية عليه؛
  - تحديد الطرق الآمنة، والطرق الصحيحة في العمل ومواصفات معدات الوقاية الشخصية؛
  - الفحص الطبي والذي يشمل الفحص الأول للعاملين قبل توظيفهما، والفحص الدوري والفحص الخاص؛
  - مراعاة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين ودراسة هذه الظروف؛
  - تدريب الموظفين الجدد وإعادة تدريب الموظفين الموجودين على الطرق السليمة في العمل؛
  - عقد الدورات في فتره لأخرى والبحث في عدة مواضيع حول السلامة والصحة المهنية وطرق منع الحوادث؛
  - تشجيع الموظفين على إتباع العادات الحميدة بممارسة شروط السلامة أثناء العمل؛
  - عمل لافتات تحذير واستعمال ألوان مميزة تلفت الانتباه إلى الأشياء التي يحتمل أن تكون مصدر خطر؛
  - عمل سياسة سلامة خاصة بالمؤسسة نفسها وفق طبيعة إنتاجها وإتباع ما جاء في هذه السياسة؛
  - الإشراف الفعال لمشرف السلامة العمالية.

## 6- الخسائر المترتبة عن حوادث العمل:

ترتبط الخسائر التي تنتج عن حوادث العمل بالنفقات المباشرة والمرتبطة بعلاج الموظفين المصابين، وعدة نفقات أخرى مرتبطة بالموظفين وأخرى ترتبط بالمؤسسة، نذكر أهمها: (ثلاجية، 2019، الصفحات 129-130)

## 6-1- الخسائر المرتبطة بالموظفين:

يترتب عن حوادث العمل تعويضات للمصاب، غير أن هذا التعويض لا يقارن بفقدان الموظف لجزء أو كل قدرته على العمل، ويمكن أن يتقاضى تعويضا يقل عن أجره المعتاد مع تعرضه لنقص في قواه الجسمية والنفسية، وقد تؤدي الإصابة إلى عدم إمكانية استمراره بالعمل وبذلك يصبح عالة على المجتمع، كما ينعكس تأثير هذه الخسائر على الثروة القومية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج بعد إضافة مصاريف معالجة الحوادث إليها، وفي الأخير يتحمل تبعات ذلك المستهلك الأخير؛

## 6-2- الخسائر المرتبطة بالمؤسسة:

- تتعلق هذه الخسائر بشكل أساسي بنقص الإنتاج نتيجة حوادث العمل، ومن أهمها نذكر ما يلي:
- الخسائر الناجمة عن النقص المؤقت في إنتاج الموظفين في حالة استئنافه للعمل كالبطيء في الحركة بسبب الحادث أو علاجاته؛
- الخسائر المترتبة عن انخفاض كفاءة الموظفين الذي يعوض زميله المصاب، وكذا تكاليف التدريب اللازمة للرفع من كفاءته؛
- الخسائر في الآلات والمعدات والأدوات، يؤدي تكرار حوادث العمل إلى اكتساب المؤسسة سمعة غير طيبة مما ينتج عنه نفور الخبرات عن الالتحاق بها.

## المطلب الثاني: إدارة الصحة المهنية وظروف العمل

إن إدارة الصحة المهنية تهدف لتوفير ظروف عمل ملائمة للعمال، وذلك عن طريق متطلبات وإجراءات معينة وتطبيق معايير معينة، حيث سنتناول في هذا المطلب الصحة المهنية وإدارتها وظروف العمل التي تؤثر في الموظف.

## 1- الصحة المهنية:

تعتبر الصحة المهنية من المواضيع التي يجب على الموظفين معرفتها، لما لها علاقة بحياته اليومية المهنية، حيث سنسلط الضوء على تعريفها وأهميتها وأهدافها وخدماتها كالتالي:

## 1-1- تعريف الصحة المهنية:

تعددت تعريفات الصحة المهنية نتيجة لأهميتها في المؤسسات، نذكر منها:

عرفت الصحة المهنية على أنها: "حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل" (حاج محمد و بن جروة، 2018، صفحة 92).

وعرفتها منظمة الصحة العالمية على أنها: "مجال عمل في الصحة العامة لتعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاه البدني والعقلي والاجتماعي للعاملين في جميع المهن" (world health organization, 2023).

كما تعرف على أنها: "بأنها الأنشطة التي تهدف إلى تحسين والاحتفاظ بأعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن" (خالدي، 2016، صفحة 202).

ومنه نستنتج أن الصحة المهنية هي مجال عمل في الصحة العامة يهدف إلى حماية الموارد البشرية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية والعناصر المادية من مختلف الأضرار وتعمل على تحسين بيئة وظروف العمل.

## 1-2- أهمية وأهداف الصحة المهنية:

يتم الاهتمام بالصحة المهنية من أجل: (عرعور، 2020، صفحة 402)

- تبني سلوكيات الصحة المهنية؛
- تحسين ظروف العمل؛
- توفير بيئة عمل آمنة لها نتائج إيجابية على مستوى المنشأة والموظفين بها وعلى مستوى المجتمع؛



- تحقيق الطمأنينة والأمان في قلوب الموظفين أثناء قيامهم بأعمالهم وذلك بالحد من نوبات الفزع والقلق الذي ينتبهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يمكن أن تحمل بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم.

وتسعى الصحة المهنية إلى تحقيق الأهداف التالية: (world health organization, 2023)

- الحفاظ على صحة الموظفين وقدرتهم على العمل وتعزيزها؛
- تحسين بيئة العمل والعمل على تحقيق السلامة والصحة المهنية؛
- تطوير مؤسسات العمل وثقافات العمل في اتجاه يدعم الصحة والسلامة في العمل، وبذلك يعزز المناخ الاجتماعي الإيجابي والتشغيل السلس وقد يعزز إنتاجية المشاريع، حيث تنعكس هذه الثقافة في الممارسة العملية في الأنظمة الإدارية، وسياسة شؤون الموظفين، ومبادئ المشاركة، وسياسات التدريب، وإدارة جودة التعهد.

### 1-3-3- خدمات الصحة المهنية الواجب تقديمها للعامل:

هناك العديد من خدمات الصحة المهنية الواجب تقديمها للعامل أهمها ما يلي: (سلامة، 2018،

الصفحات 91-92)

#### 1-3-3-1- إجراء الفحوص الطبية:

تهدف إجراءات الفحوص الطبية لتقييم الحالة الصحية للموظفين والتأكد من أن بيئة العمل ليس لها أضرار صحية عالية ومن الفحوص ما يجري على فترات دورية تحدد حسب طبيعة وخطورة التعرض (6 أشهر) ويطلق عليها اسم الكشف الطبي الدوري؛

#### 1-3-3-2- الرصد البيولوجي:

وهو إجراء الفحوص العلمية لاكتشاف مخاطر التعرض المهني للخطر المهني في مرحلة مبكرة قد

لا يظهرها الفحص الطبي الإكلينيكي؛

**1-3-3- الزيارات الدورية الطبية ومراقبة مواقع العمل:**

يجب على طبيب المصنع أن يكون على معرفة كافية بظروف سير العمل ويتطلب ذلك منه المرور على أقسام العمل الإنتاجية تباعا بالإلمام بنوعية المخاطر المحتملة والتي يتعرض لها الموظفون ومعرفة مستويات التلوث الكيميائي والفيزيائي السائد في بيئة العمل بالإضافة إلى التأكد من نظافة أماكن الطعام ومستويات الخدمة الصحية التي تقدم إلى الموظفين وهذا بهدف وقايتهم من المخاطر المهنية المحتمل تواجدها في البيئات الصناعية؛

**1-3-4- التوعية والتدريب:**

تلعب أقسام الصحة المهنية دورا فعالا في برنامج التثقيف الصحي الهادف لتوعية الموظفين من أسباب المخاطر وكيفية الوقاية منها ويتم تنفيذ أهداف هذه البرامج من خلال عقد المؤتمرات وعقد الأفلام والشرائح المصورة؛

**1-3-5- تنظيم الإسعافات الأولية وتجهيزها:**

يتم إنشاء هذه المراكز وتجهيزها بهدف علاج بعض حالات التسمم والكسور أو بعض الأمراض الجلدية المهنية وغيرها من الحالات المرضية البسيطة.

**1- إدارة الصحة المهنية:**

تعتبر إدارة الصحة المهنية كإدارة قائمة بذاتها، وتعتمد على نفس الأسس التي ترتكز عليها أي إدارة أخرى، حيث سنتطرق لمفهومها، دوافعها، إجراءاتها، ومتطلباتها.

**2-1- مفهوم إدارة الصحة المهنية:**

تعرف إدارة الصحة المهنية بأنها: "نظم تتضمن أدوات استباقية يمكن أن توفر معلومات في الوقت المناسب وتساعد على التنبؤ بالمشاكل المحتملة في مجال الصحة والسلامة" (jilcha & kitaw, 2017, p. 373).

كما عرفت إدارة الصحة المهنية على أنها: "جميع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المؤسسة من أجل الحفاظ على صحة الموظفين وسلامتهم وحمايتهم من الحوادث وإصابات العمل وبما يجعلهم أكثر

قدرة وقابلية على تنفيذ المهام والمسؤوليات المحاطة بهم بكفاءة وفعالية لتجنب خسائر توقف العمل وكلف التعويضات عن الأضرار الناجمة" (العامري، 2013، صفحة 150).

وتعرف أيضا بأنها: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة مقومات أساسية لعناصر الإنتاج (الإنسان، الآلة، المادة) ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالا التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية" (ماضي و الخطيب، 2010، صفحة 98).

انطلاقا من التعاريف السابقة نستنتج أن إدارة الصحة المهنية هي مجموع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المؤسسة للحفاظ على صحة الموظفين وسلاماتهم من الحوادث وإصابات العمل، بهدف توفير بيئة عمل آمنة وصحية من جهة، والحفاظ على المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج من جهة أخرى.

## 2-2- دوافع الاهتمام بإدارة الصحة المهنية:

إن لإدارة الصحة المهنية أهمية بالغة، تتجسد في توفير نظام العمل المناسب والتقليل من الآثار الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية وتدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين، ومنها تخلق للإدارة السمعة الجيدة للمؤسسة تجاه المنافسين. ودعت الحاجة إلى الاهتمام بإدارة الصحة المهنية للاعتبارات الآتية: (محمود، 2022، الصفحات 9-10)

### 2-2-1- الاعتبار الإنساني:

يعتبر أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بإدارة الصحة المهنية نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالموظف، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عليه كما يلي:

- فمن المحتمل أن يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على الموظف، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن أو غيرها من الإصابات التي تكلف الموظف معاناة كبيرة؛

- تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للموظف وعلى معنوياته فهو يشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته وحياته؛
- إن الأضرار الصحية والإعاقات والأمراض المزمنة، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية.

### 2-2-2- الاعتبار الاقتصادي:

- ويستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بإدارة الصحة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:
- بالنسبة للمؤسسة تؤدي الحوادث والأمراض المهنية إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة والغير مباشرة فيها، وتعتبر هذه الأخيرة عبئاً مالياً واهتلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج؛
- بالنسبة للاقتصاد الوطني تحدث خلل في الناتج الوطني الخام لأنه كما ذكرنا سابقاً أنها تؤدي إلى انخفاض الإنتاج في المؤسسات ومنها زيادة الوقت الضائع وزيادة تعويضات الحوادث والأمراض، وفقدان اليد الموظفة الماهرة والمدربة.

### 2-3- متطلبات إدارة الصحة المهنية:

هناك مجموعة من المتطلبات لإدارة الصحة المهنية تظهر فيما يلي: (بن عودة، 2017)

#### 2-3-1- السياسة والالتزام:

- تشمل الاتفاق مع التشريعات الحالية القابلة للتطبيق والمتعلقة بالصحة المهنية، والتي تكون موثقة ومطبقة ومعلنة لكافة الموظفين، والقابلة للمراجعة بصورة دورية لضمان ملائمتها للمؤسسة والمصادق عليها من قبل الإدارة العليا؛

**2-3-2- التخطيط:**

ويمثل تحديد مصادر الخطر وتقييم الخطر الناتج والتحكم فيه، وكذا تحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المتعلقة بالصحة المهنية وتحديثها بشكل مستمر، والمحافظة على أهداف الصحة المهنية؛

**2-3-3- العمليات والتطبيق:**

تشمل كافة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات التي يقوم بها الأشخاص من أجل إدارة وتنفيذ الأنشطة التي تؤثر على الصحة المهنية في المؤسسة، والمتعلقة بالاستشارة والاتصال، التوثيق، التدريب والوعي والكفاءة، الاستعداد والاستجابة للطوارئ؛

**2-3-4- الفحص والتصحيح:**

عملية يتم فيها تحديد مقاييس الأداء التي تعمل على مراقبة الانسجام مع برامج إدارة الصحة المهنية، وكذلك تحديد مقاييس الأداء التي تعمل على مراقبة الحوادث وكذا تسجيل البيانات ونتائج المراقبة وقياس الفاعلية في تحليل الأفعال الوقائية، والتأكد من فعاليتها؛

**2-3-5- التحسين المستمر:**

ويمثل القيام بتدريب الموظفين والتحسين المستمر لقدراتهم وذلك لتأهيلهم وزيادة معرفتهم في مجال الصحة المهنية، من خلال إعادة النظر في المتطلبات العامة للتغذية العكسية.

**3- ظروف العمل:**

إن مصطلح ظروف العمل يعكس الصورة التي يعمل فيها الموظف داخل مجال عمله أو المحيطة به.

**3-1- تعريف ظروف العمل:**

تختلف تعريف ظروف العمل وتتعدد مفاهيمها، نذكر منها ما يلي:

تعرف ظروف العمل على أنها: "مجموع الأحوال الطبيعية والمادية التي يمكن أن تحيط بالموظف في مكان العمل حيث يصعب حصرها بصورة نهائية إذ أنها تختلف من عمل إلى آخر ومن منشأة إلى أخرى" (زاوي و مبارك، 2021، صفحة 302).

وتعرف أيضا بأنها: "مجموعة الخصائص الثابتة نسبيا التي تصف بيئة العمل وتميزها عن البيئات الأخرى" (ميهوبي، 2020، صفحة 13).

كما تعرف ظروف العمل بأنها: "كل ما يحيط بالموظف في عمله ويؤثر في سلوكه وآرائه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها" (غريب، 2013، صفحة 707).

ومنه نستنتج أن ظروف العمل هي جميع الأحوال الطبيعية والمادية التي تحيط بالموظف في عمله وتؤثر فيه وتميز بيئة عمله عن أي بيئة أخرى.

### 3-2- أنواع ظروف العمل:

تتمثل ظروف العمل بشكل عام بكل ما يحيط بالموظف داخل وخارج المؤسسة، والتي تساعد وتشجع على زيادة الإنتاج وتحسينه وذلك إذا كانت ملائمة، وتتمثل هذه العوامل في ما يلي: (غريب، 2013)

### 3-2-1- الظروف الفيزيائية:

تشمل العناصر المادية المحيطة بالموظف في عمله وأنها تؤثر بصفة مباشرة على صحته وسلامته وعلى كفاية الإنتاجية، وأن الظروف السيئة تؤثر تأثيرا كبيرا على صحته وسعادته، ولكن الظروف الفيزيائية تمثل مكانة هامة في أغلب العمليات الإنتاجية، فهي تدفع إلى رفع الروح المعنوية للموظف وهذه الظروف تختلف من صناعة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى، وكذلك لكل مؤسسة طرق تسيير لهذه الظروف.

وتتكون هذه الظروف من العناصر التالية: الظروف السمعية (الضجيج والضوضاء)، الظروف المناخية (درجة الحرارة والرطوبة والتهوية، نقاوة المحيط من الغبار والأتربة والغازات السامة)، الظروف البصرية (الإضاءة والألوان والاهتزازات والإشعاعات).

**3-2-2-2 - الظروف المهنية:**

تعتبر ظروف حساسة من الجانب المادي بالنسبة للموظف وتتمثل في ما يلي: الأجور، ساعات العمل، الترقية، التدريب المهني، الثقافة الوظيفية كإنشاء مكاتب بالمؤسسات، طب العمل؛

**3-2-3 - الظروف الاجتماعية:**

تتمثل ظروف العمل الاجتماعية في كل ما يحيط بالعمل من أمور تتعلق بالخدمات الغذائية، السكنية والترفيهية... إلخ، وكل ما يحيط بالموظف.

ويمكن أن تقسم هذه الظروف إلى ظروف تقع داخل المؤسسة كالمطاعم والترفيه (الرحلات والنوادي والرياضة)، وظروف خارج المؤسسة كالنقل والسكن والمشاكل العائلية والمحيط الاجتماعي (خاصة في المناسبات كالأعياد أو الدخول المدرسي، ... الخ).

**المطلب الثالث: نظام إدارة الصحة المهنية من خلال معياري OSHA 18001 و ISO 45001**

يعتبر تطبيق نظام إدارة الصحة المهنية أمراً حيوياً لكل المؤسسات المعاصرة، ومكوناً هاماً يدعم صحة أنشطتها حيث أن مصطلح نظام إدارة الصحة المهنية يجمع بين مجموعة من المصطلحات.

**1- تعريف نظام إدارة الصحة المهنية:**

تعددت تعريفات نظام إدارة الصحة المهنية نذكر منها ما يلي:

يعرف نظام إدارة الصحة المهنية على أنه: "الربط المدروس والمتسلسل للعمليات، لتحقيق الأهداف المسطرة، ولخلق وسيلة محددة لإدارة الصحة المهنية، التي يتم فيها تخصيص المسؤوليات والموارد من الإدارة العليا إلى جميع الموظفين للتمكين من اتخاذ القرارات بشأن مسائل الصحة المهنية بغرض التنبؤ، والتعرف، وتقييم ومراقبة المخاطر الصحية في بيئة العمل بهدف حماية صحة الموظفين ورفاهيتهم وحماية المجتمع ككل وحماية الأشخاص من الأذى الجسدي" (حدادي، 2019، صفحة 03).

ويعرف أيضاً بأنه: "نهج منظم يضعه صاحب العمل لتقليل مخاطر الإصابة والمرض، ويتضمن تحديد وتقييم ومراقبة المخاطر على العمال في جميع عمليات مكان العمل يعد نظام HSMS الفاعل

مكونا أساسيا لأي نشاط تجاري، يختلف نطاقه وتعقيده باختلاف نوع ومكان وطبيعة عمليته" (حدادي، 2019، صفحة 04).

ومنه نستنتج أن نظام إدارة الصحة المهنية هو حلقة متسلسلة من العمليات للتقليل من مخاطر الإصابات والأمراض المهنية، وتحقيق أهداف الصحة المهنية.

## 2- نشأة نظام إدارة الصحة المهنية:

مر نظام إدارة الصحة المهنية بالعديد من التطورات، حيث يمكن اعتبار الحضارة البابلية أول الحضارات التي أرسلت مبادئ حماية الموظفين، حيث تعد تشريعات حمورابي (2000 ق.م) أول التشريعات التي وضعت لحماية الموظفين أثناء مزاوله نشاطهم.

وفي الفترة الزمنية ما بعد الميلاد وما قبل الثورة الصناعية، كان الرومان مهتمين بشكل أساسي بالصحة المهنية ويتطور الحضارات وتطورت كذلك الصحة والسلامة، ففي عام 1556 نشرت أطروحة للباحث "Georius Agricola" أكد فيها على الحاجة إلى التهوية في المناجم وتوضيح العديد من الأجهزة التي يمكن استخدامها لإدخال الهواء النقي إلى المناجم، وفي نفس الوقت تقريبا صدرت أطروحة الأمراض الرئوية لموظفي المناجم، حيث عالجت بعض الأمراض المهنية. وللحضارة الإسلامية دور بالغ في هذا المجال من خلال العديد من التشريعات الإسلامية سواء في القرآن أو السنة وتحديد حقوق الموظفين، حيث شجع الإسلام مبدأ الحفاظ وتوفير الصحة والسلامة في مكان العمل من خلال قوله تعالى: **{وَلَا تُقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ}** (القران الكريم، البقرة: 195).

وخلال الثورة الصناعية كانت عمالة الأطفال في المصانع شائعة بساعات عمل طويلة وظروف غير صحية وغير آمنة في كثير من الأحيان، وبعد تفشي العمل بين الأطفال الموظفين في مصانع القطن في مانشستر بانجلترا بدأ الناس بمطالبة تحسين ظروف العمل في المصانع، وفي نهاية المطاف أجبر الضغط العام الحكومة على إصدار قانون الصحة والأخلاق عام 1802.

وشهد القرن التاسع عشر والنصف الأول من القرن العشرين تغيرات اقتصادية وتقنية واجتماعية سريعة، وظهور حركة لترشيد الإنتاج وجعله أكثر فعالية من حيث التكلفة ما انجر عنه ارتفاع الوفيات بين الموظفين، مما دفع إلى تطوير الصحة المهنية لتصبح مجالا مهنيا.



وخلال فترة السبعينات والثمانينات من القرن العشرين شهد العالم اهتمام وتطور كبير بنظام الصحة المهنية الذي جاء تبعا للكوارث الصناعية، حيث أن تاريخ هذه الكوارث مع نظام الصحة المهنية يجد أن نتائج التحقيق بادية تلقي اللوم على فشل المسير كسبب رئيسي في مختلف الإصابات التي قد تصيب الموظفين أثناء مزاولة نشاطهم، بعد ذلك القي اللوم على الموظف التكنولوجي كسبب رئيسي في مختلف الحوادث، ثم وفي الفترة الأخيرة تم إدماج الموظفين معا (فشل المسير والفشل التكنولوجي) في فشل واحد وهو فشل النظام الإداري، ومن هنا جاءت الانطلاقة من الإدارة كعنصر فعال في تعزيز الصحة المهنية في أماكن العمل وحماية المحيط الخارجي والداخلي للمؤسسة من الآثار التي قد تتجر عن نشاط المؤسسة، ومن هنا بدأت بوادر الاهتمام بالصحة المهنية كنظام إدارة.

وشهدت فترة التسعينات أيضا ظهور أنظمة عالمية لحماية الصحة المهنية، حيث أرست معايير ومتطلبات دولية تساعد مختلف الهيئات والمؤسسات على تطبيق أنظمة الصحة المهنية، إضافة إلى انتشار المعايير الوطنية وأنظمة إصدار الشهادات الخاصة للاختيار من بينها. سبب هذا ارتباك وحيرة لدى هذه الشركات ومصداقية كل مشاركة فردية وخلق حواجز تجارية، فتم تشكيل مجموعة من الخدمات الاستشارية لإنشاء نهج موحد ونشرت مجموعة BSI سلسلة OSHA 18000 في عام 1999، تضمنت السلسلة معيارين كما يلي:

- معيار 18001: قدم متطلبات لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، والتي تم تحديثها في جوان 2007؛
- معيار 18002: أعطى المبادئ التوجيهية لتنفيذ معيار 18001.

وخلال القرن الواحد والعشرون جاء معيار ISO 45001 الذي يعتبر آخر ما توصل إليه مجال إدارة الصحة المهنية، والهدف المقصود منه تحسين وتوفير مكان عمل آمن وصحي بغرض مساعدة المؤسسات بغض النظر عن حجمها وأوضاعها في تصميم أنظمة للوقاية من الإصابة واعتلال الصحة بشكل استباقي، وقد تم تصميم جميع متطلباتها بحيث يتم دمجها في إدارة المؤسسة وعمليات الأعمال (حدادي، 2019).

ومما سبق يمكن توضيح تطور النظام عبر التاريخ في الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): تطور نظام إدارة الصحة المهنية عبر التاريخ.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

### 3- معياري OSHA 18001 و ISO 45001:

إن معايير نظام إدارة الصحة المهنية عديدة، ومن أهم المعايير العالمية المتعلقة بالنظام OSHA 18001 و ISO 45001، حيث سنتطرق إلى أحدث معيارين كما يلي:

#### 3-1- المعيار OSHA 18001:

قدم OSHA 18001 متطلبات لنظام إدارة الصحة المهنية، حيث سنتطرق إلى تعريفها وعناصرها ومتطلباتها.

## 3-1-1- تعريف معيار OSHA 18001:

عرف على أنه: "معيار دولي يتضمن المتطلبات اللازمة لممارسة إدارة الصحة والسلامة المهنية الجيدة، حيث يوفر مبادئ توجيهية تساعد المؤسسات على توحيد جميع العمليات والضوابط ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية في نظام إدارة واحد، الغرض منها هو مساعدة المؤسسات على إدارة المخاطر المهنية وخلق ظروف عمل أفضل، والتحسين المستمر لأدائها في مجال الصحة والسلامة المهنية، كما يساعدها على تلبية المتطلبات القانونية والصناعية ومتطلبات العملاء، حيث يقدم منهاج إداريا للتعامل مع قضايا الصحة والسلامة المهنية بأسلوب كفى وفعال" (علي موسى، 2018، صفحة 230).

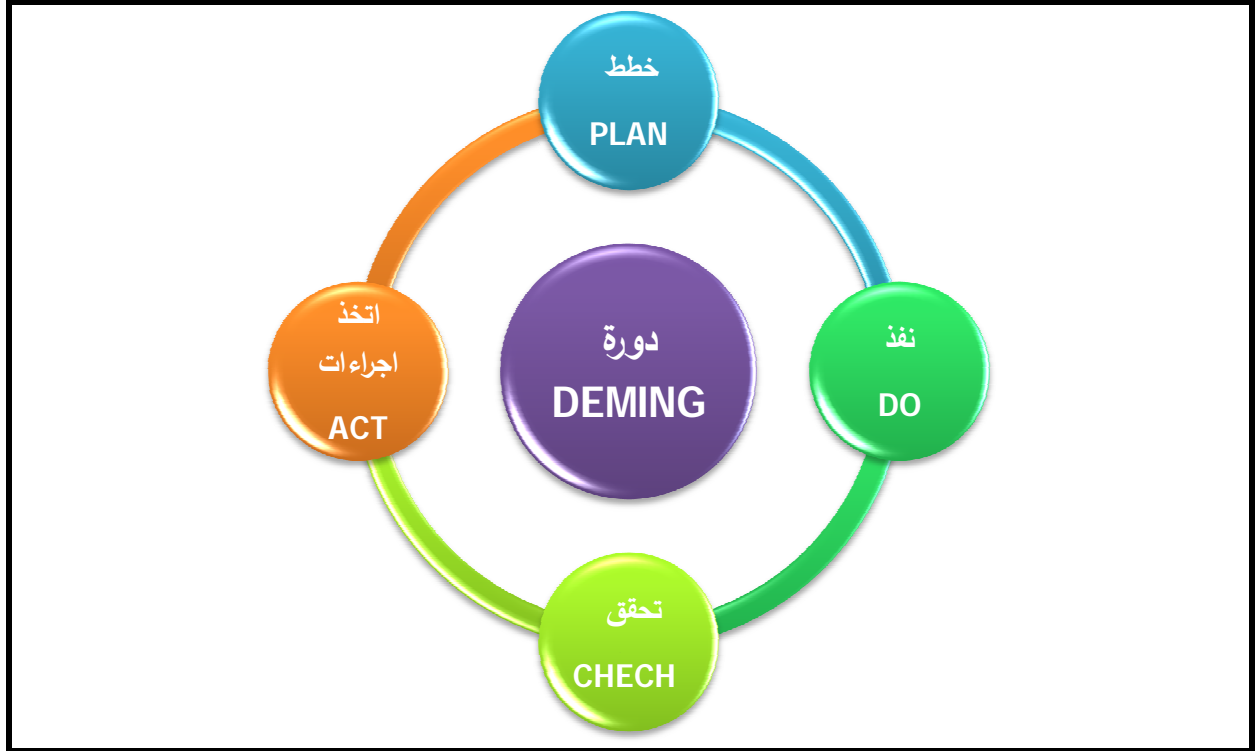
## 3-1-2- عناصر معيار OSHA 18001:

ظهرت فلسفة التحسين المستمر كأحد أهم ركائز إدارة الجودة، وذلك نتيجة لرغبة اليابانيين في التفوق والتميز في الأسواق العالمية، حيث تشير هذه الفلسفة إلى السعي المستمر نحو التحسين التدريجي وأداء الأشياء الصغيرة بطريقة أفضل وتحقيق مستويات أعلى للأداء. ومن المداخل النظامية القابلة للتطبيق لتحقيق التحسين المستمر دورة "PDCA" وتسمى بـ "DEMING CYCLE" التي قدمها العالم "DEMING"، وتعني خطط، نفذ، تحقق، واتخذ إجراءات، حيث يبنى مفهوم التحسين المستمر في المعيار على هذه الدورة على النحو التالي: (Occupational health and safety assessment series, 2007)

- خطط (Plan)، وتعني تحديد وتأسيس الأهداف والعمليات والأنشطة المطلوبة التي تكون نتائجها مطابقة لسياسة الصحة المهنية للمؤسسة؛
- نفذ (Do)، ويتم فيها تشغيل تلك العمليات والأنشطة؛
- تحقق (Check)، وتشمل مراقبة وقياس نتائج العمليات والأنشطة في ضوء سياسة وأهداف الصحة المهنية ومتطلبات القوانين والمتطلبات الأخرى وإعداد تقريراً بالنتائج؛
- اتخذ إجراءات (Act)، حيث يمكن اتخاذ إجراءات للتحسين المستمر لكفاءة الأداء من خلال مراجعة الإدارة.

ومما سبق يمكن توضيح عناصر المعيار حسب دورة "DEMING" في الشكل الموالي:

الشكل رقم (02): عناصر معيار OSHA 18001 حسب دورة DEMING.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

### 3-1-3 - متطلبات معيار OSHA 18001:

تتمثل متطلبات هذه المعيار في ما يلي: (دعاس، 2019، الصفحات 43-45)

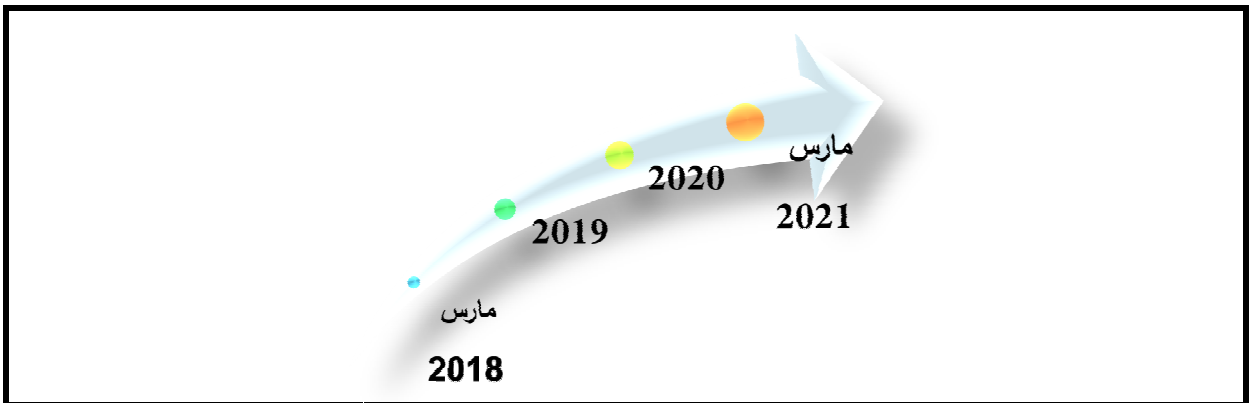
- متطلبات عامة، حيث يجب على المؤسسة إنشاء نظام إدارة الصحة المهنية وتوثيقه وتنفيذه وصيانته وتحسينه باستمرار بما يتوافق مع متطلبات هذه المعيار ويحدد الكيفية التي سوف تطبق بها هذه المتطلبات تماما، ويجب عليه تحديد مجال هذا النظام وتوثيقه؛
- سياسة الصحة المهنية، حيث يجب على الإدارة تحديد سياسة الصحة المهنية والمصادقة عليها، والتأكد من أنها في إطار مجال التطبيق المحدد لنظام إدارة الصحة المهنية وان توفر هذه السياسة إطار لتحديد أهداف الصحة المهنية ومراجعتها وتبين التزامها بذلك؛
- التخطيط، ويشمل تحديد المخاطر وتقييم الأخطار وضبطها، المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى؛ الأهداف والبرامج؛

- التنفيذ والتشغيل، ويشمل الموارد والأدوار والمسؤوليات والمساءلة والسلطات، الكفاءة والتدريب والتوعية، الاتصالات والمشاركة والاستثمارات، التوثيق، التحكم في الوثائق والعمليات، الاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة؛
- الفحص، ويشمل قياس ورصد الأداء، تقييم مدى الالتزام، بحث الحوادث، عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية والتحكم في المجالات، التدقيق الداخلي؛
- مراجعة الإدارة، حيث يجب على الإدارة أن تعيد فحص نظام إدارة الصحة المهنية في الفترات المخططة للتأكد من استمرارية تطبيقه وكفايته وفعاليتها، هذه الفحوصات يجب أن تتضمن تقييم فرص التحسين وفعاليتها، وضرورة إجراء تعديلات على نظام إدارة الصحة المهنية ويجب أن تحافظ على سجلات حول ذلك.

### 3-2 - معيار ISO 45001:

منحت الـ ISO للمؤسسات فترة انتقالية قدرها ثلاث سنوات للانتقال من OSHA 18001 إلى ISO 45001، ابتداء من مارس 2018 إلى غاية مارس 2021 تاريخ نهاية صلاحية OSHA 18001 والشكل رقم (02) يوضح ذلك:

### الشكل رقم (03): الفترة الانتقالية إلى ISO 45001.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

تتبنى العديد من المؤسسات معيار ISO 45001، لما له من أهمية في الحد من حوادث العمل وتقليلها.

### 3-2-1- تعريف معيار ISO 45001:

عرف على أنه: "معيار دولي جديد يصف متطلبات الصحة والسلامة المهنية في العمل، وينطبق هذا المعيار على المؤسسات من جميع الأحجام، والتي تهدف إلى إدارة الوقاية من الحوادث والإصابات في مكان العمل، والأمراض والوفيات المرتبطة بالعمل" (بن وريده، 2019، صفحة 41).

إن الهدف الرئيسي من هذا المعيار هو "توفير أماكن عمل آمنة وصحية، و من ثم السيطرة على المخاطر أو تقليلها عن طريق التدابير الوقائية الفعالة الذي يحددها هذه المعيار" (البرزنجي، 2018، صفحة 341).

### 3-2-2- متطلبات وبنود معيار ISO 45001:

يتكون المعيار من عشرة بنود رئيسية وهي موضحة في الجدول الموالي:

#### الجدول رقم (01): متطلبات وبنود معيار ISO 45001.

| الهدف  | عنوان البند  | البند        |
|--|--|--------------|
| يهدف هذا المعيار الدولي إلى أن يكون قابل للتطبيق في أي منظمة، بغض النظر عن حجمها ونوع أعمالها ويطبق على مخاطر الصحة والسلامة المهنية تحت سيطرة المؤسسة، مع مراعاة عوامل مثل السياق الذي تعمل فيه المؤسسة واحتياجات وتوقعات عمالها والأطراف المعنية الأخرى. | المجال (Scope)                                     | البند الأول  |
| لا توجد مراجع معيارية في معيار ISO 45001.  | المرجع المعياري<br>( Normative references)         | البند الثاني |
| يضم 37 مصطلحا متفرعا منها تعريف لكل مصطلح من المصطلحات المستخدمة في المؤسسة.   | المصطلحات<br>والتعاريف<br>( Terms and definitions) | البند الثالث |
| يختص بفهم تحديات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، والمخاطر الكامنة في مجال عمل المؤسسة، وتحديد البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة.  | سياق المؤسسة<br>( Context of the organization)     | البند الرابع |

|  |  |                 |
|--|--|-----------------|
| يختص برسم السياسة والأدوار التنظيمية وتحديد المسؤوليات والصلاحيات، واثبات قدرة الإدارة العليا على القيادة والالتزام والمسائلة؛             | القيادة ومشاركة الموظفين<br>(Leadership )<br>and worker<br>(participation) | البند<br>الخامس |
| يختص بمراعاة المخاطر والفرص سواء بالمؤسسة أو الأطراف المعنية، وتحديد كيفية التعامل مع هذه المخاطر.   | التخطيط<br>(Planning)  | البند<br>السادس |
| يختص بجميع ما يتعلق بالموارد والكفاءة والتوعية، والاتصال، والمعلومات الموثقة، بحيث يتم تغيير عبارة الوثائق بالسجلات لتصبح المعلومات موثقة. | الدعم (Support)  | البند<br>السابع |
| يشمل التخطيط والتحكم في التشغيل وإدارة التغيير والمصادر الخارجية والمشتريات والاستعداد لحالات الطوارئ.                                     | العمليات<br>(Operation)  | البند الثامن    |
| يتضمن عمليات الرصد والتحليل والتقييم والامتثال والتدقيق الداخلي ومراجعة الإدارة.   | تقييم الأداء<br>(Performance )<br>(evaluation)                             | البند<br>التاسع |
| يتضمن إجراءات التحسين التصحيحية لمجالات عدم المطابقة في نظام إدارة الصحة المهنية، فضلا عن التغذية العكسية، وأهداف التحسين المستمر.         | التحسين المستمر<br>(Improvement)   | البند<br>العاشر |

المصدر: (الموسوي، 2020، الصفحات 55-59).

### 3-2-3 - دوافع الاهتمام بمعيار ISO 45001:

إن وجود نظام ISO 45001 لإدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة يساعد على حماية الموظفين والأصول المهمة في العمل، وبالتالي سيقود العمل نحو النجاح والازدهار، ويحقق هذا النظام الحصول على الدوافع التالية: (بن وريدة، 2019، الصفحات 45-46)

- الحد من الأحداث السلبية في مكان العمل؛
- انخفاض في التغيب ودوران العمالة، والسماح لمزيد من الإنتاجية العالية؛
- انخفاض في تكلفة أقساط التأمين؛

- خلق ثقافة الصحة والأمن التي تشجع بدورها الموظفين على لعب دورا نشطا في إدارة الصحة المهنية؛
  - زيادة الالتزام من الإدارة والاستباقية في تحسين الأداء لإدارة الصحة المهنية وتحفيز الابتكار والتحسين المستمر؛
  - القدرة على الوفاء بالالتزامات القانونية التنظيمية؛
  - تحسن صورة المؤسسة؛
  - زيادة في معنويات الموظفين؛
  - التوافق مع التشريعات والقوانين والتقليل من الخسائر في العمل؛
  - نظام عالمي موحد للصحة المهنية لجميع المؤسسات على اختلاف أحجامها.
- من خلال تطرقنا إلى معياري OSHA 18001 و ISO 45001 برز لنا أن هناك فرق جوهري بينهما، يمكن تلخيصه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): الفرق بين OSHA 18001 و ISO 45001.

| ISO 45001  | OSHA 18001   | وجه مقارنة       |
|--|--|------------------|
| استباقي  | إداري  | النهج            |
| يعتمد على هيكل عالمي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والممثلة في عشر بنود.          | يعتمد على مفهوم دورة PDCA للتحسين المستمر، ويعتمد على عناصر محددة مثل تحليل المخاطر وتقييم الأداء. | الهيكل والمفاهيم |
| يعمل على توفير أماكن عمل آمنة وصحية، وذلك لتقليل المخاطر عن طريق إجراءات وقائية فعالة. | يساعد المؤسسات على إدارة المخاطر المهنية والتحسين المستمر لأدائها في مجال الصحة والسلامة المهنية.  | الهدف            |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معياري OSHA 18001 و ISO 45001.



**4- نتائج العمل بنظام إدارة الصحة المهنية:**

يمكن أن تقسم نتائج العمل بالنظام إلى نتائج مباشرة وأخرى غير مباشرة وهي كالتالي: (عثمان، 2019، الصفحات 63-64)

**4-1- نتائج مباشرة:**

ذلك من خلال تعرف الموظف على الخطر الكامن في العمل، ومعرفة سبل تلافيه فانه يؤدي إلى تقليل اضطرابات العمل والأمراض المهنية للعمل، ندرة الحوادث والكوارث الناتجة عن العمل الضارة بالمنشأة وبمواردها.

**4-2- نتائج غير مباشرة:**

يؤدي توافي حوادث العمل إلى المحافظة على الأيدي العاملة الماهرة مما يؤدي إلى الزيادة في الإنتاجية والفعالية في الأداء، وتوفير المصاريف لإصلاح الآلات المتضررة أو اقتناء آلات جديدة تتضمن تطوير للعمل.

**المبحث الثاني: ماهية الرضا الوظيفي**

تطور الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين مع بداية القرن الحادي والعشرون، حيث أن تحقيق رضا الموظفين أصبح من أهم مفاتيح نجاح أي مؤسسة أو أي نوع من الأعمال، فرضا الموظف خطوة نحو مواجهة التحديات المختلفة في عالم الأعمال. وحظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في الإدارة والاجتماع وعلم النفس والعلوم الأخرى، فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث للإجابة على الأسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظف عن عمله أو عدم رضاه.

وضمن هذا المبحث سنسلط الضوء على الرضا الوظيفي من حيث مفهومه، أسسه، وعوامله ونتائجه.

## المطلب الأول: مفهوم الرضا الوظيفي

نظرا لاختلاف الأبحاث والدراسات وتعدد المجالات العلمية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي فإنه لا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم الرضا الوظيفي، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى ثلاثة عناصر مهمة التعريف، الخصائص، الأهمية.

## 1- تعريف الرضا الوظيفي:

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وتشبعت مفاهيمه والكثير من الكتاب اعتبروه من المفاهيم التي يصعب تعريفها نظرا لتعدد جوانبه وسرعة تغييره إلا أن هناك مجموعة من التعريفات أهمها ما يلي:

يعرف **الرضا الوظيفي** بأنه: "شعور إيجابي يتولد لدى العامل نتيجة نوعية العلاقة الايجابية بين ما ينتظره من عمله وما يوفره هذا الأخير له، يعبر عنه إجرائيا في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة في فقرات مقياس الرضا الوظيفي المستخدم فيها" (سعدي و ماحي، 2016، صفحة 38).

وعرف **الرضا** بأنه: "حالة من التكامل التي يشعر بها الفرد مع وظيفته" (عبد العزيز، ألبيير، و ابراهيم، 2018، صفحة 494).

كما عرف بأنه: "مزيج أو مجموعة من العوامل النفسية والفيزيولوجية والبيئية التي تجعل الشخص يقول بصدق أنني راض عن وظيفتي" (Aziri, 2011, p. 77).

ويعرف **الرضا الوظيفي** بأنه: "حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة" ( خبراء المجموعة البشرية للتدريب و النشر، 2014، صفحة 12).

وأیضا يعرف **الرضا الوظيفي** بأنه: "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد أن الوظيفة التي يشغلها تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره، والتي تتسجم مع حاجته" (بلعابد، 2020، صفحة 575).

كما يعرف **الرضا الوظيفي** بأنه: "حالة عاطفية إيجابية ناجمة عن تقدير العامل لعمله أو للخبرات المتصلة بمجال العمل" (جدي، 2014، صفحة 92).

ومما سبق يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو مزيج من العوامل المتعلقة بالعمل، والتي يشعر بها الفرد بالرضا تجاه عمله.

## 2- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي: (الوهيبي، السدراني، و الحموري، 2020، الصفحات 12-13)

### 2-1- تعدد زوايا فهم الرضا الوظيفي:

إن العديد من الباحثين أشاروا إلى تعريفات الرضا الوظيفي ومدى اختلافها وتباينها وذلك باختلاف وجهات النظر؛

### 2-2- النظر إلى الرضا الوظيفي بأنه موضوع فردي:

الرضا الوظيفي موضوع فردي، يكون رضا لشخص وعدم رضا لشخص آخر، وذلك راجع للطبيعة البشرية التي تختلف من شخص لآخر، وأن الإنسان لديه دوافع وحاجات متعددة وتختلف من وقت لآخر وهذا بطبيعته ينعكس على تنوع طرق القياس المستخدمة؛

### 2-3- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من جوانب السلوك الإنساني المتداخلة:

نظرا لتداخل جوانب السلوك الإنساني وذلك من خلال تباين أنماط دراسة إلى أخرى، حيث تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأنها اعتمدت على الظروف التي أجريت في ظلها تلك الدراسة؛

### 2-4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول وتتشأ هذه الحالة عندما يتفاعل الفرد مع العمل وبيئة العمل أو عندما يتم إشباع حاجاته ورغباته، مما يؤدي هذا الشعور إلى الثقة والولاء والانتماء للعمل، وبالتالي يزيد من الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف ورغبات و غايات العمل؛

**2-5- الرضا عن العمل مرتبط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:**

يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المرتبطة بالعمل، حيث أن ذلك يكشف عن نفسه في تقدير الفرد لإدارة العمل ويستند على نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية ويعتمد على الأساليب التي يقدمها لإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات؛

**2-6- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً عن رضاه للعناصر الأخرى:**

إن رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً كافياً بأن يكون راضٍ عن العناصر الأخرى، وكذلك رضاه عن عنصر معين ليس بالضروري أن يكون له نفس قوة التأثير للرضا بالعناصر الأخرى، وذلك باختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

**3- أهمية الرضا الوظيفي:**

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية بالغة، تتمثل فيما يلي: (ستي، 2017، الصفحات 05-06)

**3-1- أهمية الرضا الوظيفي للموظف:**

هناك ارتباط إيجابي بين الموظف والرضا الوظيفي، حيث أن ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به؛
- الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجته المادية من أكل، شرب، سكن، ... إلخ، وحاجته غير المادية من تقدير، احترام وأمان وظيفي، ... إلخ، مشبعة بشكل كافٍ تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة؛
- ارتفاع مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي؛
- الرضا عن الحياة، حيث أن المزايا المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

### 3-2- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

هناك ترابط بين المؤسسة والرضا الوظيفي، حيث أن ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي ينعكس بالإيجاب على المؤسسة كالتالي:

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عملهم؛
- ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء؛
- تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي... إلخ؛
- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة فلما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته.

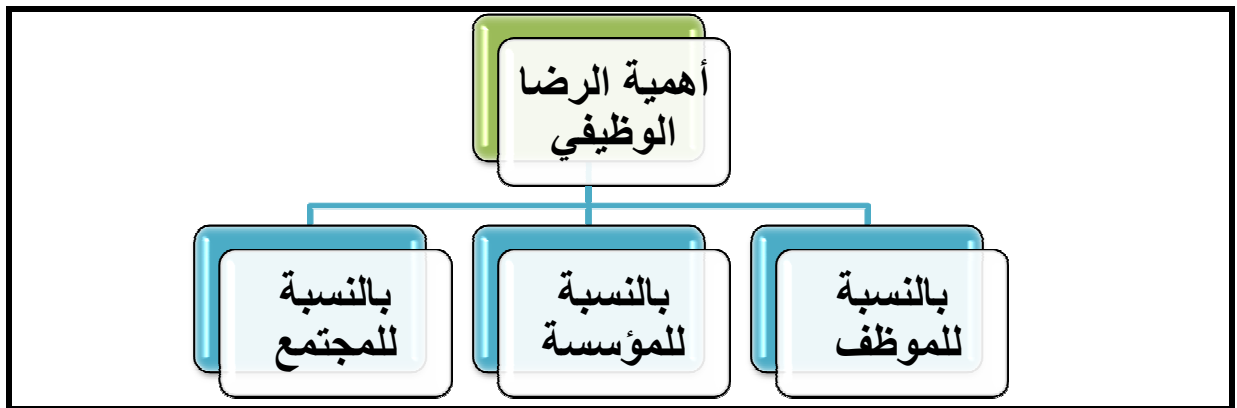
### 3-3- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

يبرز ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع فيما يلي:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية؛
- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

من خلال ما سبق يتبين أن للرضا الوظيفي أهمية بالغة موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (04): أهمية الرضا الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

## المطلب الثاني: أسس الرضا الوظيفي

إن الرضا الوظيفي من المواضيع التي يصعب فهمها وقياسها، لذلك جاءت العديد من النظريات لتفسيره، حيث توجد مؤشرات ومقاييس متنوعة تستخدم لقياسه. وسنتناول في هذا المطلب نظريات ومؤشرات ومقاييس الرضا الوظيفي.

## 1- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

إن للرضا الوظيفي نظريات عديدة، نذكر منها ما يلي: (بربار و بن الحاج، 2021)

## 1-1- نظرية تدرج الحاجات:

إن هذه النظرية للباحث الاجتماعي "Maslow"، وقد انطلق في نظريته من أن الناس في محيطهم يدفعون لأداء رغبة منهم في إشباع حاجاتهم الذاتية، وقد استند في نظريته على ثلاث فروض رئيسية:

- الناس كائنات غير تامة ويمكن أن تؤثر احتياجاتهم على سلوكهم وان هذا التأثير يأتي عن طريق الحاجات؛
- إن حاجات الفرد تترتب وفقا لأهميتها، فهي تبدأ بالحاجات الأساسية كالطعام والأمان والمأوى إلى الحاجات الأكثر تعقيدا وتعتبر ثانوية؛
- ينتقل الشخص بحاجته من مستوى إلى مستوى أعلى فالترتيب عندما يتم إشباع الحاجات الأولى.

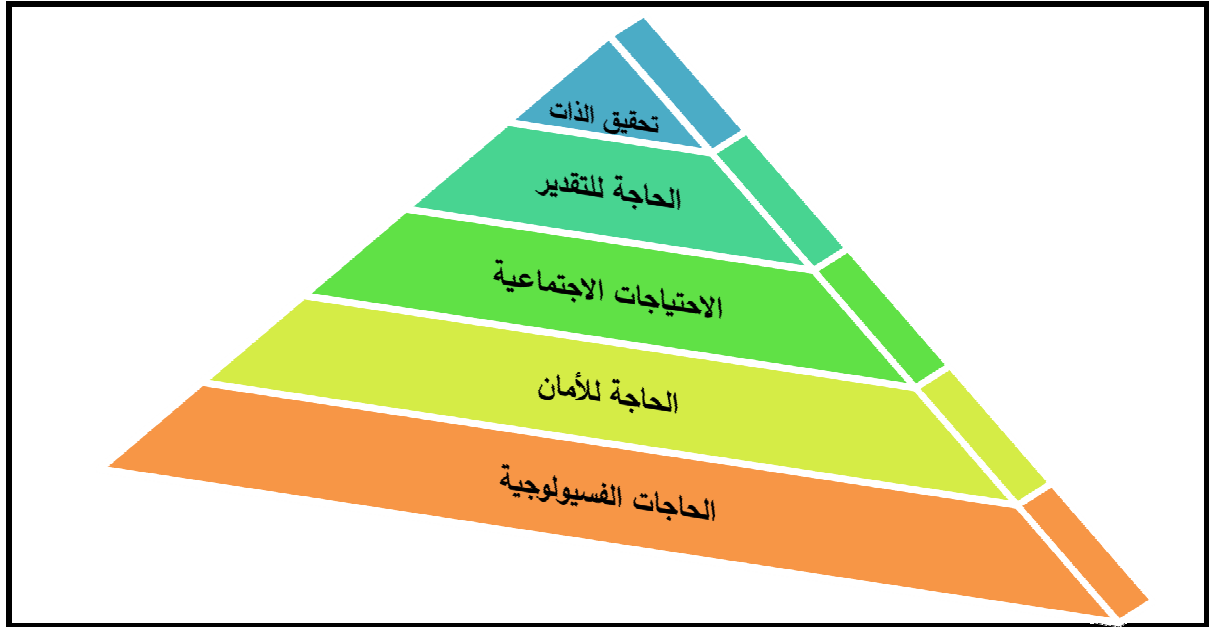
وبناء على هذه الفروض قسم الباحث الحاجات الإنسانية إلى خمسة أصناف:

- يمثل الصنف الأول الحاجات الفسيولوجية التي لها علاقة بتكوين الإنسان البيولوجي والفسيولوجي كالماء والهواء والأكل، وتعمل هذه الحاجات على حفظ التوازن الجسدي لأجل البقاء والاستمرار في حياته؛
- بينما يمثل الصنف الثاني حاجات الأمان والمتمثلة في البيئة الآمنة والمساعدة على بقاء الفرد، كما تعني أيضا الحصول على عمل مستقر يوفر الأجر الكافي والحماية الكافية في الحاضر والمستقبل والتأمين ضد العجز والبطالة والشيخوخة؛
- أما الصنف الثالث يمثل الحاجات الاجتماعية كالحاجة إلى التعاطف مع الآخرين والانتماء وربط العلاقات مع الغير والتواصل معهم؛

- ويمثل الصنف الرابع حاجات الاحترام كحاجات الفرد إلى تكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وبأهميته ومكانته ورغبته في كسب السمعة الحسنة واحترام الغير له؛
- بينما كان الصنف الخامس والأخير متمثل في الحاجة إلى تحقيق الذات فهي تظهر عندما يرغب الفرد في تحقيق ما يتلائم مع قدراته الشخصية والاجتماعية، أي رغبة الفرد في أن يصبح ما يود أن يكون عليه مستقبلا مثلا انجاز مشاريع خاصة.

ويمكن توضيح نظرية "MASLOW" من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (05): هرم MASLOW للحاجات الإنسانية (1954).



المصدر: (stephens, 2000, p. 01)

## 1-2- نظرية العاملين:

اقترح "HERZBERG" سنة 1959 نظريته التي تسمى نظرية العاملين أو المعامل المزدوج أنها تفترض بأن للفرد حاجات نظرية ينبغي إشباعها لتحقيق الرضا، حيث قام هذا الأخير بتقليص المستويات الخمسة للحاجات إلى مستويين اثنين فقط، كما يلي:

- يمثل المستوى الأول حاجة صحية أو وقائية وهي حاجات أو عوامل خارجية، تتمثل في سياسة الإدارة أو أنظمتها وإجراءاتها، والإشراف والعلاقة مع الرؤساء، والزملاء وظروف العمل المادية، والأجر والتأمين والحالة الاجتماعية؛

- بينما تمثل المستوى الثاني في الحاجات الدافعة وهي أعلى مستوى من الحاجات الأولى حيث تتمثل في الاعتراف بالإنجاز والتقدم في العمل والنمو في الوظيفة فهي تدفع الفرد للعمل.

### 1-3-3- نظريات أخرى:

توجد نظريات أخرى حاولت تفسير الرضا الوظيفي من بينها:

#### 1-3-3-1 - نظرية مظهر الرضا:

طبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل، والمشرفين، والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه، والذي يجب أن يحصلوا عليه، يعادل المقدار الذي يحصلون عليه فعلا.

#### 1-3-3-2 - نظرية التأثير الاجتماعي:

وجاءت هذه النظرية كرد فعل للعيوب التي تعاني منها نظريات الحاجة، إن الفكرة الأساسية لهذه النظرية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، أي أن ادراكات الوظيفة تقوم أساسا على الخصائص الموضوعية للوظيفة ولكنها تتأثر وبدرجة كبيرة بمؤثرات اجتماعية في مكان العمل.

#### 2- مؤشرات الرضا وعدم الرضا الوظيفي:

تعددت الآراء حول مؤشرات الرضا وعدم الرضا الوظيفي ويرى البعض أنها واحدة ولا فرق بينها، كما يرى البعض الآخر بأن هناك مؤشرات للرضا الوظيفي ومؤشرات مخالفة لعدم الرضا الوظيفي، حيث سنعرضهما فيما يلي: (بن عيسى، 2019، الصفحات 58-60)

#### 2-1- مؤشرات الرضا الوظيفي:

تظهر مؤشرات الرضا الوظيفي من خلال ما يلي:

##### 2-1-1- الأداء:

يعتبر الأداء قيام الفرد بالمهام المختلفة التي يتكون منها العمل كما ونوعا؛



**2-1-2 - الولاء للمؤسسة:**

يتبين من خلال الشعور الذي يمتلكه الأفراد تجاه مؤسساتهم حول مدى تعلقهم وتوحدهم من اجل خدماتها، فيتأثر الولاء بدرجة الرضا متأثراً واضحاً؛

**2-1-3 - الصحة الجسمية والعقلية:**

إن الحالة النفسية لها أثر على الصحة العضوية للعاملين، وبالتالي تتأثر كل مؤشرات الرضا وعدم الرضا بذلك، سواء بالسلب أو بالإيجاب، وقد وجد ارتباطاً بين الرضا وبعض الأعراض العضوية كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس وغيرها؛

**2-2 - مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:**

تظهر مؤشرات عدم الرضا الوظيفي من خلال ما يلي:

**2-2-1 - الغياب:**

يقصد به نقص الالتزام في العمل، حيث أثبتت العديد من النتائج بناء على الدراسات وجود علاقة بين الغياب والرضا الوظيفي؛

**2-2-2 - دوران العمل:**

يقصد به ترك لا إرادي لا اختياري للعمل، أثبتت العديد من نتائج الدراسات ارتباط كل من الرضا الوظيفي ودوران العمل، فهناك عدة متغيرات تتحكم في الاستمرار أو ترك العمل منها الاتجاه نحو العمل، واختلاف أقسام العمل، واختلاف الرؤساء واختلاف طبيعة العمل، وظروف العمل، وسن الموظف، والفرصة المتاحة للالتحاق بعمل آخر؛

**2-2-3 - المرض والتمارض:**

يفترض الباحثون وجود علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل، وتفسر هذه الظواهر بان الموظف الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا يكون أقرب إلى الإصابة، وهناك من يرى بأن الإصابات مصدر من مصادر عدم الرضا وليس العكس؛

**2-2-4- الشكاوى :**

تعتبر آخر وسيلة يلجأ إليها الموظف للتعبير عن الأسباب التي جعلته في حالة عدم الرضا عن عمله؛

**2-2-5- الإضراب:**

يصنف هذا الأخير من أقوى مؤشرات عدم الرضا الوظيفي، حيث يعبر عن التذمر وحالة من الفوضى والإهمال التي يعيشها الموظف داخل المؤسسة، فيلجأ الموظفون إلى هذا الشكل ردا على الوضعية التي يعيشونها كالأجر المنخفض والترقية؛

**2-2-6- التخريب واللامبالاة:**

تؤثر درجة انخفاض الرضا الوظيفي على مدى اهتمام الموظف وانضباطه أثناء تأديته لواجباته خاصة، مما ينجر عنه وقوعه في حالات من الإهمال واللامبالاة؛

**2-2-7- الانضمام للنقابات والتجمعات العمالية:**

يذكر أنها صورة راقية للإعلان للانضمام للنقابات والتجمعات أملا أن تساعد في التعبير عن مواقف عدم الرضا بدفع مشاكل عدم الرضا بعيدا عنه بإمكاناتها الغير متوفرة لديه.

**3- مقاييس الرضا الوظيفي:**

إن معرفة اتجاهات الفرد اتجاه الجوانب المختلفة لعمله ليست عملية سهلة، لأنه من الصعب تقييمها وقياسها بدقة، وهذا راجع لصعوبة الملاحظة المباشرة للاتجاه، وصعوبة استنتاجه بدقة من خلال سلوك الفرد ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس:

**3-1- المقاييس الموضوعية:**

تعتمد هذه المقاييس في قياسها لمستوى الرضا الوظيفي على حساب العديد من معدلات نواتج العمل نذكر أهمها: (ستي، 2017، الصفحات 13-15)

## 3-1-1- معدل التغيب:

ويعرف معدل التغيب بأنه: "الوقت الضائع في المؤسسة بسبب تغيب الموظفين هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه أو بسبب تغييبهم الذي لا يمكن تفاديه، ولا يدخل التغيب بسبب إضراب الموظفين أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخير لمدة تصل إلى ساعة أو ساعتين".

ويمكن حسابه بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل التغيب} = \frac{\text{عدد ساعات أو أيام العمل}}{\text{عدد الساعات أو الأيام الكلية}} \times 100.$$

حيث: الأيام الكلية لا تتضمن أيام العطل مدفوعة الأجر وأيام الأعياد الرسمية.

## 3-1-2- معدل دوران العمل:

يقدر معدل دوران العمل في المؤسسة بعدد تاركي العمل باختيارهم مقسوما على متوسط عدد المواد البشرية في تلك المؤسسة خلال فترة ما. ويحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل دوران العمل} = \frac{\text{عدد تاركي العمل اختياريًا}}{\text{متوسط عدد الموارد البشرية}} \times 100.$$

ويقدر متوسط عدد الموارد البشرية على النحو الآتي:

$$\text{متوسط عدد الموارد البشرية} = \frac{\text{عدد الموارد البشرية في أول المدة} + \text{عدد الموارد البشرية في آخر المدة}}{2} \times 100.$$

كما أن الحالة التي يكون فيها هذا المعدل (معدل دوران العمل) مرتفع (أكثر من 5%) فإن ذلك يعتبر كمؤشر عن عدم الرضا وفي حالة انخفاضه يكون مؤشر على الرضا.

## 3-1-3- معدل الإنتاج المرفوض:

يقدر معدل الإنتاج المرفوض في مؤسسة ما، من خلال العلاقة التالية:

$$\text{معدل الإنتاج المرفوض} = \frac{\text{عدد الوحدات المرفوضة لسوء جودتها}}{\text{عدد الوحدات المنتجة}}$$

إن الحالة التي يكون فيها هذا المعدل (معدل الإنتاج المرفوض) مرتفع (أكثر من 5%) فإن ذلك يعتبر كمؤشر عن عدم الرضا وفي حالة انخفاضه يكون مؤشر على الرضا.

### 3-1-4- معدل الأمن والسلامة المهنية:

تحتسب معدلات الإصابات والأمراض المهنية التي تسببها ظروف العمل، وفقا للعلاقة التالية:

$$\text{معدل الأمن والسلامة المهنية} = \frac{\text{عدد الاصابات المسجلة بسبب العمل} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

حيث: عدد الساعات المتاحة = عدد الموظفين × عدد ساعات العمل الأسبوعية × عدد ساعات العمل السنوية.

### 3-2- المقاييس الذاتية:

تنوعت المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي نظرا للنظريات التي فسرتة، نذكر أهمها: (أتاسي، 2021، الصفحات 31-33)

### 3-2-1- المقاييس الرتيبة والاستبيانات ذات المقاييس المقننة:

وهي أكثر الطرق المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي باستعمال قوائم الاستقصاء ومن أهم المقاييس المستعملة ما يلي:

- الاستبيان الوصفي للوظيفة (Job Descriptive Index)، "يقيس معدلات الرضا لخمسة جوانب مختلفة للوظيفة وهي: الوظيفة نفسها، الأجر، فرص الترقية، الإشراف، الزملاء، وضمن كل بعد من هذه الأبعاد قائمة بكلمات أو جمل صغيرة، على الموظف أن يحدد ما إذا كانت العبارة تصف الوظيفة أم لا، باستخدام إجابات من نوع الإثبات أو النفي أو عدم المعرفة، ولكل جملة أو عبارة قيمة رقمية بحسب الإجابة، وفي النهاية يعطينا حاصل جمع التقديرات على الأبعاد الخمسة لمستويات الرضا الوظيفي عن كل بعد أو جانب".

- استبان مينيسوتا لقياس الرضا الوظيفي (Minnesota Satisfaction Questionnaire)، "أوضع هذا الاستبيان أساتذة من جامعة مينيسوتا بالولايات المتحدة الأمريكية سنة 1962، وهي تستخدم طرق مختلفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونوا إما راضيين أو غير راضيين عن جوانب مختلفة عن عملهم كالأجر، فرص الترقية، وهاتان الطريقتان تركزان على جوانب متعددة ومختلفة من الرضا عن العمل، وهناك مقاييس أخرى تركز على جانب أو عدد من جوانب العمل مثل قائمة استقصاء الرضا عن الأجر الذي يهتم بالحالات النفسية تجاه العوامل النقدية مثل الرضا عن مستوى الأجر، العلاوات، زيادة الأجر، المزايا الإضافية، وإدارة نظام الأجور، ويتم الإجابة عليه في مقياس متدرج من خمس مستويات موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض، معارض بشدة؛"

### 3-2-2- أساليب الأحداث الحرجة:

"وهو أسلوب يعرف بطريقة القصة HERBERT يتم من خلاله قياس وتقييم الرضا الوظيفي لدى الأفراد، حيث يطلب من الأفراد أن يصف بعض الأحداث المرتبطة بعمله، والتي حققت له الرضا أو عدم الرضا، ثم يتم اختبار وفحص الإجابات لاكتشاف عوامل أو مسببات الرضا أو عدمه، فمثلا إذا ذكر العديد من الأفراد المواقف في العمل تعرضوا فيها لمعاملة سيئة من المشرف، أو يمتدحون المشرف لمعاملته الطيبة يظهر أن نمط الإشراف يلعب دورا هاما في الرضا الوظيفي لدى الأفراد؛"

### 3-2-3 - المقابلات الشخصية:

"تكون المقابلة فردية أو جماعية، وذلك باستجواب الأفراد الموظفين والتعرف على جوانب الرضا عن العمل أو عدمه، وقد تكون هذه المقابلات رسمية أو غير رسمية وهي أكثر فاعلية في المؤسسات الصغيرة، وخاصة إذا تم التخطيط لها من قبل مختصين في المقابلات الشخصية، وتقل فعاليتها في المؤسسات الكبيرة، لأن الأفراد في الغالب يخشون الإفصاح على أمور قد تضر بمصالحهم، خاصة إذا تعارضت تلك الأمور مع توجهات ومصالح المؤسسة."

ومن خلال ما سبق يتبين أن هناك نوعين من المقاييس للرضا الوظيفي موضحة في الجدول

الموالي:

الجدول رقم (03): مقاييس الرضا الوظيفي.

| المقاييس الموضوعية:         | المقاييس الذاتية:                                  |
|-----------------------------|--|
| معدل التغيب                 | المقاييس الرتبية والاستبيانات ذات المقاييس المقننة |
| معدل دوران العمل            | أسلوب الأحداث الحرجة                               |
| معدل الإنتاج المرفوض        | المقابلات الشخصية                                  |
| معدل الأمن والسلامة المهنية | -  |

المصدر: من إعداد الطالبين.

المطلب الثالث: عوامل ونتائج الرضا الوظيفي

بغرض الإلمام بموضوع الرضا الوظيفي كان لابد من التطرق لعناصر أخرى للرضا الوظيفي المتمثلة في أنواعه وعوامله ختاماً بنتائجه.

1- أنواع الرضا الوظيفي:

يمكن تقسيم الرضا الوظيفي حسب زاويتين، حسب المصدر وحسب المكونات كالتالي:

1-2- حسب المصدر:

يقسم الرضا الوظيفي حسب المصدر إلى ما يلي: (محمد م.، 2018، الصفحات 16-18)

1-2-1- الرضا الداخلي:

يبينى هذا النوع من مصدرين المتعة النابعة عن اندماج الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز، ومن إحساسه بقدراته الشخصية من خلال هذا الإنجاز؛

1-2-2- الرضا الخارجي:

مرتبط هذا النوع بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه مثلاً؛

1-2-3- الرضا الذاتي (المصاحب):

يتعلق هذا النوع من الرضا بالظروف النفسية والطبيعية وكذا الوظيفية التي تصاحب عمل الفرد.

## 1-2-1- حسب المكونات:

يقسم الرضا الوظيفي حسب المكونات إلى ما يلي: (أتاسي، 2021، صفحة 30)

### 1-2-1- الرضا الكلي:

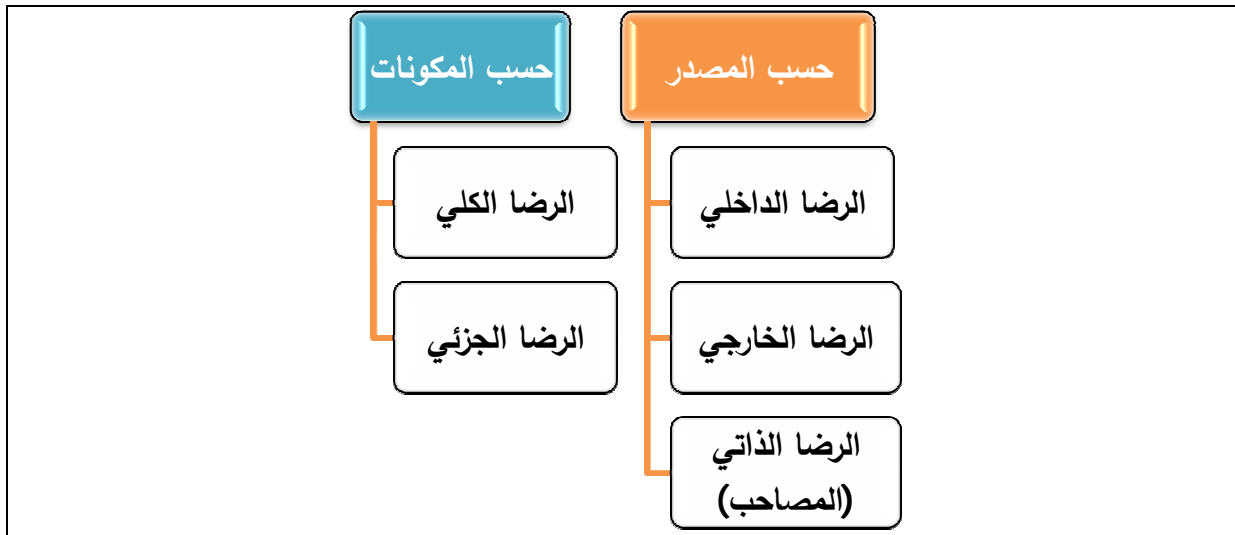
يشمل رضا الموظف جميع جوانب ومكونات العمل، وهكذا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة للرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوافر في هذا العمل كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها أعلاه، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر التي تتوافق معه؛

### 1-2-2- الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض جوانب ومكونات العمل، وهكذا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل، وبالتالي اكتفى بها أو ربما لا زال الاستياء موجودا لكنه لا زال يؤدي عمله.

ومما سبق يمكن توضيح أنواع الرضا الوظيفي في الشكل الموالي:

الشكل رقم (06): أنواع الرضا الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

## 3- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي عوامل تؤثر فيه، ومن أهم هذه العوامل ما يلي: (سيفي و مزيان، 2019)

## 2-1- الأجور والرواتب:

يعتبر الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، حيث أنه توجد علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، حيث أن ارتفاع رضا الأفراد عن العمل يزيد مستوى دخلهم؛

## 2-2- محتوى العمل:

يمثل محتوى العمل وما يضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل؛

## 2-3- الترقية:

إن ارتفاع طموح الفرد وتوقعاته عن فرص الترقية المختلفة يؤدي إلى عدم رضا الفرد على عمله والعكس صحيح؛

## 2-4- جماعة العمل:

إن جماعة العمل تكون مصدر لرضا الفرد على عمله، كلما كان تفاعله مع الأفراد الآخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم؛

## 2-5- نمط الإشراف:

ويتضمن درجة تفويض السلطة التي يمنحها الرئيس لمؤوسيه ومدى مشاركته لهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، ومدى تقدير الرئيس لمؤوسيه ومدى اهتمامه بشكاويهم وأخذه بمقترحاتهم ومستوى الثقة المتبادلة بين الرئيس ومؤوسيه؛

## 2-6- ساعات العمل:

كلما كانت ساعات العمل توفر للفرد حرية استخدام وقت الراحة، كلما يزداد رضاه عن عمله والعكس صحيح؛



**2-7- ظروف العمل المادية:**

تؤثر ظروف العمل المادية على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله أي على درجة رضاه عن العمل، فمعدل الدوران والغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصنف بظروف عمل مادية سيئة والعكس صحيح.

**2-8- نظام العائد:**

يقارن الفرد معدل العوائد المستلمة قياساً بمدخلاته، مهاراته، قابليته، خبراته، مستوى تعليمه... إلخ، مع معدل عوائد الأفراد الموظفين معه قياساً بمدخلاتهم.

**3- نتائج الرضا الوظيفي:**

إن نتائج الرضا الوظيفي عديدة من بينها ما يلي: (خليف، 2018، الصفحات 17-18)

**3-1- أداء العمل:**

إن الموظفين السعداء أكثر إنتاجية ويؤدون عملهم بشكل أفضل، وتميل المؤسسات التي لديها موظفين راضين عن عملهم إلى أن تكون أكثر فعالية؛

**3-2- سلوك المواطنة التنظيمية:**

وهذا السلوك يتضمن التحدث بإيجابية عن العمل، مساعدة الآخرين، وتخطي التوقعات الطبيعية؛

**3-3- رضا الزبائن:**

لتحصل المؤسسات الخدمية على زبائن راضين ولديهم ولاء للمنظمة، لابد أن يكون موظفيها راضين عن عملهم أولاً؛

**3-4- رضا الحياة:**

يرتبط الرضا عن الحياة بشكل عام بالرضا الوظيفي، فالموظف السعيد سيكون سعيد في حياته لأن وظيفته تلبي طموحاته واحتياجاته.

## المبحث الثالث: الدراسات السابقة

إن للدراسات السابقة أهمية بالغة بالنسبة للبحث العلمي فهي تعمل على توسيع ثقافة الباحث بموضوع دراسته، لذا سنستعرض من خلال هذا المبحث جملة من الدراسات التي لها صلة بدراستنا الحالية مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، وتقديم تعليق يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف ومعرفة الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية. حيث سنتطرق فالمطلب الأول للدراسات المتعلقة بكل من إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى، أما المطلب الثاني يتضمن الدراسات العربية والأجنبية التي تجمع المتغيرين معاً، والمطلب الثالث أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية.

## المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي

قسمنا هذا المطلب إلى جزأين، جزء خاص بالدراسات السابقة لإدارة الصحة المهنية ومتغيرات أخرى والجزء الثاني يضم الدراسات السابقة لمتغير الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى، كما يلي:

## 1- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير إدارة الصحة المهنية:

تم التطرق إلى أربعة دراسات متعلقة بمتغير إدارة الصحة المهنية، كما يلي:

1-1- دراسة مصطفى بن عودة (2017)، بعنوان "دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية في مجمع مطاحن الجلفة"، مجلة الجودة الشاملة، المجلد 18، العدد 01.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى إدراك كل من أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية والكفاءة الإنتاجية وكذا معرفة طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بينهما. حيث تم طرح الإشكال التالي: "ما مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بمجمع مطاحن الجلفة؟".

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي ينسجم مع طبيعة وأغراض هذه الدراسة.

وتم وضع الاستبيان كأداة للدراسة، ركز فيه على أربعة أجزاء الجزء الأول خصص للرسالة التعريفية والتحفيزية والجزء الثاني خصص للمعلومات الشخصية والوظيفية، أما الجزء الثالث ركز على قياس إدارة السلامة والصحة المهنية والجزء الرابع خصص لقياس الكفاءة الإنتاجية.

حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 70 من أصل مجتمع الدراسة يضم 240 موظفاً.

وتبين من خلال النتائج أن هناك علاقة تأثير موجبة وقوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية والكفاءة الإنتاجية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$ ، حيث أن المستوى العام لكل من المتغيرين مرتفع، ومعامل الارتباط بيرسون  $R=0.868$ .

إن هذه الدراسة لها صلة بدراستنا الحالية، حيث سلطت هذه الدراسة الضوء على متغير أساسي في موضوع دراستنا الحالية وهو دوافع ومتطلبات إدارة السلامة والصحة المهنية وتفسيرها. وكانت أبعاد هذه الدراسة تختلف عن أبعاد الدراسة الخاصة بنا.

**1-2- دراسة مشان عبد الكريم (2019)، بعنوان "دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.**

سعت هذه الدراسة لمعرفة مدى مطابقة نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية في المنطقة الصناعية بولاية سطيف مع معايير ومتطلبات شهادة OSHA 18001، وكذا معرفة مستوى الأداء البشري بالمؤسسات الصناعية الحائزة على شهادة الصحة والسلامة المهنية OSHA 18001، وجعلها تمتاز بنمط تسييري لصالح الاعتبارات الاجتماعية علاوة عن الصناعية والحفاظ على العنصر البشري. حيث تم طرح الإشكال التالي: "كيف يساهم تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية من طرف المؤسسات الحائزة على شهادة OSHA 18001 في تحسين أدائها البشري؟".

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما وضع الاستبيان كأداة للدراسة وقد تم توزيع 50 استمارة على جميع أفراد العينة وتم استرجاع 44 استمارة صالحة.

ومن بين ما توصلت إليه هذه الدراسة أنها أثبتت تطابق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات محل الدراسة مع معايير ومتطلبات شهادة OSHA 18001، حيث بلغ متوسط الحساب 4.68 وانحراف معياري قدره 3.6 وقيمة T تقدر بـ 29.28 ومستوى الخطأ 0.05، وبمستوى دلالة 0.000.

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا كونها تناولت متغير أساسي بتوسع ألا وهو نظام الصحة والسلامة المهنية بما فيه معيار OSHA 18001، واختلفت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في المتغير الثاني وهو تحسين الأداء البشري.

**1-3- دراسة بوسعيد سهيلة (2015)، بعنوان " دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية "، دراسة حالة مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة.**

سعت هذه الدراسة لمعرفة مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومحاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بأداء، وحوادث العمل، إدارة الصحة المهنية. حيث تم طرح الإشكال التالي: "ما مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة؟".

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، التجريبي المستند على دراسة الحالة.

وتمت معالجتها من خلال أداة الاستبيان والذي تضمن ثلاث محاور المحور الأول يحتوي على معلومات الشخصية للمجيب، أما المحور الثاني كان متعلق بأسئلة حول إدارة السلامة والصحة المهنية والمحور الثالث والخير يحتوي على أسئلة متعلقة بتحسين أداء الموظفين.

وطبقت الدراسة على عينة عشوائية قدرت ب 40 عاملا والتي تم استرجاع منها 36 فقط.

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط ايجابية بين إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، حيث كان المتوسط العام 4.46 وبنحرف معياري 0.29.

إن هذه الدراسة لها صلة بدراستنا الحالية لكن ليس بشكل كبير، حيث تشابهت كونها ركزت على أهم جوانب إدارة الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل.

وكان الاختلاف في المتغير التابع والمتمثل في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية.

**1-4- دراسة محمد صلاح عبد ربه محمود (2022)، بعنوان "السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على أداء الشركات"، رسالة ماجستير مهني في الضبط الإحصائي وتوكيد الجودة، جامعة القاهرة.**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء الشركات، والوصول إلى نتائج إيجابية في الحفاظ على صحة الموظفين وحمايتهم من التعرض للإصابات داخل بيئة العمل ووضع أساليب ومنهجيات التعامل مع الأزمات والحوادث الطارئة.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لملائمته للظاهرة المدروسة.

كما اعتمدت الدراسة على استبيان لعينة حجمها 300 من مجتمع الدراسة إجمالي حجمه 1500.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين السلامة والصحة المهنية وأداء الموظفين في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط 0.697.

إن هذه الدراسة لها صلة بدراستنا الحالية في المتغير المستقل خاصة وأنها درست جوانب إدارة الصحة والسلامة المهنية من دوافع ومتطلبات وغيرها كما في الدراسة المحل، ويكمن الاختلاف في المتغير التابع حيث أن هذه الدراسة درست تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على أداء الشركات على عكس دراستنا.

## 2- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي:

تم عرض أربعة دراسات متعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، كما يلي:

2-1- دراسة محمد الصالح شايب وحدة يوسف، (2021)، تحت عنوان: "الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل - قسنطينة-"، مجلة الروائز، المجلد 05، العدد 01.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، كما هدفت كذلك لمعرفة هل تؤثر طريقة التوظيف التي تتبعها الوكالة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريقها. حيث تم طرح الإشكال التالي: "هل تؤثر طريقة التوظيف التي تعتمد عليها الوكالة الوطنية للتشغيل في الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريقها؟".

كما تم اعتماد المنهج الوصفي لوصف وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية، وكذا تحليل العوامل المختلفة بغية الكشف والتفسير واستخلاص الملاحظات والنتائج نظرا لما يوفره من أدوات وطرائق تستجيب لمتطلبات عناصر البحث من ملاحظة، مقابلة واستبيان.

طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية وتم توزيع 300 استمارة واسترجع منها 240 صالحة.

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن الطريقة التي تتبعها الوكالة الوطنية للتشغيل تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة.

اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة في كونها تناولت موضوع المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي، وكان الاختلاف بين دراستنا وهذه الدراسة كون تلك الأخيرة هي دراسة ميدانية فقط.

**2-2- دراسة مولاي مصطفى سارة (2016)، بعنوان " الرضا الوظيفي وأثره على تحسين وتطوير أداء الموظفين بالمصارف الجزائرية"، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة يحيى فارس المدية، العدد 06.**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العوامل المؤثرة على رضا الموظفين في المصارف الجزائرية لتحسين وتطوير أدائها. حيث تم طرح الإشكال التالي: "ما هو أثر رضا الموظفين في المصارف الجزائرية على تحسين وتطوير أدائهم؟".

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كونه يتلائم مع طبيعة وأغراض هذه الدراسة.

وتم وضع الاستبيان كأداة للدراسة، حيث قسم إلى ثلاث محاور المحور الأول للرضا عن مجال طبيعة العمل أما المحور الثاني فخصص للرضا عن الأجر والحوافز، والمحور الثالث فكان للرضا عن الإنجاز والقدرة على الوصول للمستوى المطلوب.

وقد تم توزيع استبيان صمم لأغراض هذه الدراسة على عينة عشوائية من الموظفين قدر عددهم بـ 100 موظف وتم استرجاع 75 استمارة صالحة.

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي بين رضا الموظفين وتحسين وتطوير أدائهم، حيث أن المتوسط الحسابي يقدر بـ 2.47، وقيمة T تقدر بـ 27.291 ومستوى الدلالة 0.000 sing.

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية بشكل كبير في عناصر متغير الرضا الوظيفي منها المفاهيم الأساسية وقياس الرضا، وكان الاختلاف في المتغير الثاني والمتمثل في تحسين وتطوير أداء الموظفين.

**2-3- دراسة رانية النابلسي (2021)، بعنوان "التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى كليات الرياضة فالقدس"، المجلة العلمية للنشر AJSP، العلمي العدد 09.**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى كليات الرياضة في القدس، حيث تم طرح الإشكال التالي: "ما العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي لدى الموظفين في كليات الرياضة في القدس؟".

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لتلائمه مع هذه الدراسة التحليلية.

استخدم الباحث في دراسته أداة الاستبيان، حيث قسم الاستبيان إلى ثلاثة محاور، محور التمكين الإداري ومحور للرضا الوظيفي ومحور للمجال.

شملت عينة الدراسة جميع موظفي كليات الرياضة في القدس، حيث بلغ عددهم 14 موظفاً، تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية.

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $\alpha \leq 0.05$  في متوسطات استجابات أفراد عينة بين التمكين والرضا وبذلك توجد علاقة متوسطة وطرديّة، فكلما زاد التمكين الإداري زاد الرضا الوظيفي.

إن هذه الدراسة لها أهمية بالنسبة لدراستنا، فلقد اتفقت الدراستين في جوانب أساسية للمتغير المستقل وهو الرضا الوظيفي.

إلا أن الباحث في هذه الدراسة لم يتم بالإمام بالعناصر الضرورية المذكورة في دراستنا الحالية، ولم يتعرض لأجزاء مهمة منها العوامل والمؤشرات وقياس الرضا الوظيفي.

**2-4- دراسة باجة حميد (2014)، بعنوان "دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة - دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للوسط بالبويرة"، جامعة أكلي محمد أولحاج، البويرة.**

هدفت هذه الدراسة إلى مدى تأثير التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، ومعرفة أسباب نقص الرغبة والحماس للعمال في جامعة البويرة، حيث تم طرح الإشكال الرئيسي التالي: "ما مدى مساهمة التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة؟".

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته للظاهرة المدروسة.

استعان الباحث في دراسته على استبيان يحتوي على أربعة محاور، المحور الأول خاص بالمعلومات الشخصية، والمحور الثاني يتضمن معلومات حول التحفيز، والمحور الثالث خاص بمعلومات حول الرضا الوظيفي، أما المحور الرابع خصص لمدى العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي.

تحتوي عينة الدراسة على عاملا من مجموع 200، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية وفقا لاختلافهم في المستوى الوظيفي.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك حوافر مختلفة مادية ومعنوية، إيجابية و سلبية، كلها ذات تأثير على مستوى رضا الموظفين، فالتحفيز في هذه المؤسسة يختلف من شخص إلى آخر ومن مستوى إلى آخر حيث أن 37,5% من إجابات أفراد العينة ترى بأن الحوافر المقدمة لها غير مقبولة، بينما 36,25 فترى الحوافر المقدمة لها مقبولة، في حين 25% ترى بأنها موضوعية، وأخيرا 1,25% فهي ترى بأنها عادلة.

انفتحت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الجوانب الأساسية للرضا الوظيفي، حيث تناولت كافة العناصر من مفهوم وأهمية وأنواع و عوامل وقياس، والتي بدورها العناصر الرئيسية المذكورة في دراستنا الحالية.

ويكمن الاختلاف في أن دراستنا تطرقت إلى مقاييس الرضا الوظيفي المباشرة وغير مباشرة، وفي هذه الدراسة تطرق الباحث إلى طرق قياس الرضا الوظيفي.

### المطلب الثاني: الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالمتغيرين معا

تعتبر الدراسات العربية والأجنبية أحد أهم المصادر التي يستفيد منها الباحث في دراسته، لذلك تطرقنا في هذا المطلب إلى مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تجمع المتغيرين معا.

#### 1- الدراسة العربية:

دراسة نسيمة ملاك (2021)، بعنوان "الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية والخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لونس عازقة"، مجلة تطوير، المجلد 08، العدد 02.



هدفت هذه الدراسة إلى توضيح طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية بأبعادها المختلفة (التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، تدريب الموظفين، الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية، الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين) وبين الرضا المهني، لدى الموظفين في مستشفى مغنم لونا عازقة. حيث تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي المدروس وإعطاء تقرير وصفي عنها.

وتم الاعتماد على الاستبيان الخاص بإجراءات السلامة المهنية وآخر بالرضا الوظيفي.

حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 50 عاملاً من أصل مجتمع الدراسة يضم 250 عاملاً.

وتوصل الباحث إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في مستشفى مغنم لونا عازقة، حيث بلغت قيمتها 0.76 وقيمة مستوى دلالتها 0.000 ومعامل بيرسون  $R=0.76$ .

إن هذه الدراسة لها صلة بدراستنا الحالية حيث كان التشابه في المفاهيم الخاصة بالصحة المهنية، وكان الاختلاف بين هذه الدراسة ودراستنا كونه لم ينطرقوا إلى جوانب إدارة الصحة والسلامة المهنية.

## 2- الدراسات الأجنبية:

اعتمدنا على ستة دراسات سابقة أجنبية كما يلي:

2-1- دراسة HelmanFachri (2023)، بعنوان: "تأثير الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للموظفين الدائمين في مؤسسة PT.STAR RUBBER, KUBU RAYA REGENCY"، مجلة تكتيوم للأعمال والإدارة (TBM)، المجلد 3، جامعة المحمدية في بونتياناك، إندونيسيا.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت السلامة والصحة المهنية تؤثر على الرضا الوظيفي، ومدى تأثير ذلك على الموظفين الدائمين في مؤسسة PT.STAR RUBBER, KUBU RAYA REGENCY.

استخدم الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملائمته الظاهرة المدروسة.

اعتمد الباحث في دراسته على الاستبيان والمقابلات، حيث تم تقسيمه إلى محورين، يختص المحور الأول بالصحة والسلامة المهنية، ويتضمن المحور الثاني الرضا الوظيفي.

تتكون عينة الدراسة من 98 موظفاً من أصل 131، تم اختيارهم بتقنية أخذ العينات العشوائية. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين السلامة والصحة المهنية والرضا الوظيفي، حيث أن معامل الارتباط البسيط هو  $R=0.611$ ، ومعامل التحديد  $R^2=0.374$  هذا يعني بأن الصحة والسلامة المهنية تؤثر في الرضا الوظيفي بنسبة 37.4%.

اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في تناولها لمتغير الصحة المهنية والرضا الوظيفي، حيث تشابهت الدراسات في الغرض المشترك وهو تحديد علاقة الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي، واعتمدت الدراستين على الاستبيان والمقابلات.

إلا أن الاختلاف يمكن في أن الباحث لم يتطرق إلى متغير أساسي في دراستنا وهو إدارة الصحة المهنية.

**2-1- دراسة Hammadi Bensmain lamia (2022)**، بعنوان: "برامج السلامة المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي (دراسة حالة مؤسسة K للري وأعمال البناء بتلمسان)"، مجلة دفاتر بوادكس، المجلد 11، العدد 02.

هدفت هذه الدراسة لمعالجة تأثير برامج السلامة المهنية على الرضا الوظيفي في شركة K للري وأعمال البناء بتلمسان، حيث تم طرح الإشكال التالي: "ما هو تأثير برامج السلامة المهنية على رضا الموظفين في مؤسسة K للري وأعمال البناء بتلمسان؟".

استخدم الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، لتلائمه مع طبيعة الموضوع.

استعان الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان والعديد من المقابلات والملاحظة الميدانية حيث يتكون الاستبيان من جزأين، يحتوي الجزء الأول على المعلومات الشخصية للأفراد، ويتضمن الجزء الثاني متغيرات البحث، المتغير الأول برامج السلامة المهنية والثاني برامج الرقابة القانونية والثالث الرضا الوظيفي.

استهدفت عينة الدراسة 250 عاملا من مؤسسة K للري وأعمال البناء حيث تم إرجاع 235 استبياناً، وهو ما يعادل معدل استجابة 94%.

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن:

- هناك علاقة ارتباط إيجابية بين برامج السلامة المهنية وبرامج الرقابة القانونية في مؤسسة K للري وأعمال البناء بتلمسان، حيث أن معامل الارتباط قوي (correlation coefficient =0.728).
- المقابلات أظهرت أن المؤسسة تولي اهتماما كبيرا للمراجعة وتقييم المخاطر في العمل من أجل حماية الموظفين من الإصابات والأمراض المهنية، كما تخضع للفحص والإشراف بشكل دائم ومستمر.
- هناك علاقة ارتباط موجبة بين برامج الرقابة القانونية والرضا الوظيفي في مؤسسة K للري وأعمال البناء بتلمسان، حيث معامل الارتباط قوي (correlation coefficient =0.734).
- هناك علاقة ارتباط بين برامج السلامة المهنية والرضا الوظيفي من خلال الرقابة القانونية في مؤسسة K وأعمال بتلمسان، حيث أن معامل الارتباط قوي (correlation coefficient =0.875)، ومن خلال الملاحظة الميدانية تبين أن تطبيق برامج السلامة والالتزام بالضوابط الإدارية والقانونية أدى إلى الرضا الوظيفي للعمال.

إن هذه الدراسة لها علاقة ببعض جوانب دراستنا الحالية، حيث تشابهت في الهدف المشترك وهو تأثير السلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي، واتفقت الدراستين في اعتماد كل منهما على الاستبيان والمقابلات الشخصية.

إلا أن هذه الدراسة لم تتطرق لجزء رئيسي في دراستنا الحالية وهو إدارة الصحة المهنية، وركزت على عنصر لم يتم ذكره في دراستنا وهو برامج السلامة المهنية.

**2-2- دراسة Indakwa Dorah Omusulah (2013)**، بعنوان التأثير المتوقع لممارسات الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي بين الموظفين في شركة سكر chemelil المحدودة، رسالة ماجستير، جامعة نيروبي.

سعت هذه الدراسة لتحديد التأثير الملحوظ لممارسات الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي بين الموظفين في شركة سكر chemelil المحدودة، حيث تم طرح الإشكال التالي: "ما هو تأثير ممارسة

الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بالرضا الوظيفي بين الموظفين في مؤسسة سكر chemelil المحدودة؟".

استخدم البحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، لتلائمه مع طبيعة الموضوع.

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان، حيث تم تقسيمه إلى قسمين، يحتوي القسم الأول على البيانات الديموغرافية، بينما يتضمن القسم الثاني تصورات الموظفين حول تأثير الصحة المهنية وممارسة السلامة على الرضا الوظيفي.

استهدفت عينة الدراسة 110 موظفاً من أصل 1100، 84 فقط أكملوا الاستبيانات، وهو ما يمثل معدل استجابة 76%.

أظهرت نتائج الدراسة أن ممارسات الصحة والسلامة المهنية (مثل: برامج العافية، والتعليم في مجال السلامة وتدابير الوقاية من الحوادث وتوفير الرعاية الصحية في عيادة المؤسسة) تؤثر على الرضا الوظيفي وهذا ما أكدته العلاقة القوية حيث أن  $R^2=0.718$ ، وهذا ما يوضح أن هناك 71.8% من التباين في الرضا الوظيفي.

إن هذه الدراسة لها أهمية بالنسبة لدراستنا الحالية، حيث درست كل من الصحة المهنية والرضا الوظيفي، وهما متغيرين أساسيين في دراستنا. إلا أن هذه الدراسة لم تتعرض لجزء مهم في دراستنا وهو إدارة الصحة المهنية.

**2-3- دراسة Saeed khaleghi, Ali sadeghi moghaddam and others (2021)، بعنوان: "هل الرضا الوظيفي للممرضات مرتبط بإدارة الصحة والسلامة المهنية؟"، المجلة الإيرانية للصحة العامة، المجلد 50، العدد 08.**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي للممرضات إعادة التأهيل في محافظات طهران. حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لدراسته.

استعان الباحث في جمع بيانات دراسته على الاستبيان المكون من ثلاثة أجزاء، يتضمن الجزء الأول المعلومات الديموغرافية، والجزء الثاني يختص بتقييم إدارة السلامة والصحة المهنية ويحتوي الجزء الثالث على قياس الرضا الوظيفي في البداية ثم تقييم الصحة.

أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة 140 ممرضاً، كجزء من دراسة أخرى.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الصحة المهنية للممرضات في مراكز إعادة التأهيل ورضاهم الوظيفي في طهران، حيث تم الحصول على معامل الانحدار القياسي بين إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي ليكون 0.473 وبالتالي  $P < 0.05$  مع ثقة 95%.

تبرز علاقة وطيدة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، حيث سلطت الضوء على إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي وهما متغيرين أساسيين في الدراسة، واتفقت هذه الدراسة ودراستنا الحالية في الهدف المشترك وهو مدى تأثير إدارة الصحة المهنية في تحقيق رضا الموظفين.

بالرغم من أن هذه الدراسة لها صلة بدراستنا الحالية، إلا أنه لم يتم الإلمام بالعناصر الضرورية في الجزء النظري، كالتعريفات ونظام إدارة الصحة المهنية ... إلخ.

**2-4- دراسة Baoan Shan, Xiaoju Liu, Anwei Gu and Runxuan Zhao (2020)،**  
تحت عنوان: "تأثير تصور مخاطر الصحة المهنية على الرضا الوظيفي"، مجلة البيئة والصحة العامة،  
العدد 04، المجلد 19.

هدفت هذه الدراسة لتوضيح العلاقة بين إدراك مخاطر الصحة المهنية والرضا الوظيفي، ومدى تأثير هذه المخاطر على رضا الموظفين، حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

حاولت هذه الدراسة استكشاف آلية تأثير تصور مخاطر الصحة المهنية على رضا الموظفين من خلال التحليل النظري ومسح الاستبيان.

استهدفت عينة الدراسة 237 موظفاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وتوصل الباحثون في هذه الدراسة إلى أن إدراك مخاطر الصحة المهنية أثر سلباً على الرضا الوظيفي، حيث أن معامل الإدراك كان:  $B = -0.134$ ، وبالتالي  $P < 0.05$ ، وهذا ما يؤكد أن هناك علاقة بين إدراك مخاطر الصحة المهنية والرضا الوظيفي.

هذه الدراسة لها صلة بدراستنا الحالية، حيث تناولت عنصرين مهمين وهما الصحة المهنية والرضا الوظيفي، وتشابهت في الارتباط الوثيق بين الصحة المهنية ورضا الموظفين.

واختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في أن البحث لم يقوم في هذه الدراسة بتناول كافة جوانب موضوع دراستنا والجزء الرئيسي وهو إدارة الصحة المهنية.

**2-5- دراسة Hesamedin Askari majabadi, Behzad Khadri and others (2020)،**  
بعنوان "العلاقة بين حالة إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي بين المزارعين: نهج التعزيز الصحة"،  
مجلة تعزيز التعليم والصحة.

أجريت هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي لدى المزارعين تحت إشراف منظمة الجهاد الإلكتروني للزراعة في محافظة زابل.

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كمنهج للدراسة لتلائمه مع الموضوع.

واستعان الباحثون في دراسته على الاستبيان، حيث يتكون من ثلاثة أقسام، القسم الأول يتضمن المعلومات الديموغرافية، ويختص القسم الثاني بالسلامة المهنية والحالة الصحية، ويحتوي القسم الثالث على الرضا الوظيفي القياسي.

وتتكون عينة الدراسة من 209 مزارع من جميع قرى زابل.

تشير نتائج الدراسة إلى أن إدارة الصحة المهنية في مدينة زابل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي للمزارعين حيث أن مستوى كل من الرضا الوظيفي وإدارة الصحة المهنية مرتفع (مستوى متوسط الرضا الوظيفي = 3.381 ومستوى متوسط إدارة الصحة المهنية = 3.701)، وبمستوى ثقة 95%.

اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الهدف الرئيسي وهو تحديد علاقة ودور إدارة الصحة المهنية في تحقيق رضا الموظفين، وتشابهت في جزء مهم من دراستنا وهو نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، حيث أن 50% من الحوادث المهنية الناتجة عن عدم وجود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية. إلا أن الباحث لم يتطرق إلى العناصر المهمة للرضا الوظيفي، كالمؤشرات والقياس ... إلخ.

المطلب الثالث: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة

إن الدراسات غالباً ما تتفق في جوانب وتختلف في جوهرها ومضمونها وتركيباتها، لذا سيتم إظهار أوجه الاتفاق والاختلاف، وذلك من خلال الفروقات والمميزات لكل دراسة.

الجدول رقم (04): المقارنة بين الدراسات باللغة العربية والدراسة الحالية.

| وجه المقارنة          | الهدف   | الحدود المكانية                                | المنهج المعتمد          | أداة الدراسة وبرنامج التحليل.  |
|-----------------------|---|--|-------------------------|--|
| الدراسة الحالية       | معرفة مدى تأثير إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي.                             | مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -                  | المنهج الوصفي التحليلي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS. |
| دراسة مصطفى بن عودة   | معرفة مدى تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية.                | مجمع مطاحن - الجلفة -                          | المنهج الوصفي التحليلي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS. |
| دراسة مشان عبد الكريم | معرفة مدى تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية. | المؤسسات الصناعية في المنطقة الصناعية - سطيف - | المنهج الوصفي التحليلي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS. |
| دراسة بوسعيد سهيلة    | معرفة مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الصغيرة          | مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة.              | المنهج الوصفي التجريبي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS. |

|   |                               |  |  |  |
|---|-------------------------------|--|--|--|
|   |                               |  | والمتوسطة.   |  |
| - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>SPSS. | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | مؤسسة بترول.                                       | معرفة مدى تأثير<br>السلامة والصحة<br>المهنية على أداء<br>الشركات.        | دراسة محمد صلاح<br>عبد ربه محمود       |
| - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>SPSS. | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | الوكالة الوطنية<br>للتشغيل<br>-قسنطينة-.           | معرفة درجة الرضا<br>الوظيفي لدى<br>الموظفين.                             | دراسة محمد الصالح<br>شايب وحدة<br>يوسف |
| - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>SPSS. | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | المصارف<br>الجزائرية.                              | معرفة مدى تأثير<br>رضا الموظفين على<br>تحسين وتطوير<br>أدائها.           | دراسة مولاي<br>مصطفى سارة              |
| - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>SPSS. | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | كليات الرياضة<br>في القدس.                         | هدفت هذه الدراسة<br>إلى معرفة واقع<br>التمكين وعلاقته<br>بالرضا الوظيفي. | دراسة رانية<br>النايلسي                |
| - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>SPSS. | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | مؤسسة توزيع<br>الكهرباء والغاز<br>للووسط بالبويرة. | معرفة مدى تأثير<br>التحفيز في تحقيق<br>الرضا الوظيفي.                    | دراسة باجة حميد                        |
| - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات  | المنهج<br>الوصفي              | مستشفى مغنم<br>لوناس عزازقة.                       | توضيح<br>طبيعة العلاقة بين   | دراسة نسيم<br>ملاك                     |



|   |           |  |   |  |
|---|-----------|--|---|--|
| بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>.SPSS | التحليلي. |  | إجراءات السلامة<br>المهنية بأبعادها<br>المختلفة وبين<br>الرضا المهني. |  |
|---|-----------|--|---|--|

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة العربية.

الجدول رقم (05): المقارنة بين الدراسات باللغة الأجنبية والدراسة الحالية.

| وجه المقارنة                       | الهدف  | الحدود المكانية  | المنهج المعتمد                | أداة الدراسة وبرنامج التحليل.   |
|------------------------------------|--|--|-------------------------------|---|
| الدراسة الحالية                    | معرفة مدى<br>تأثير إدارة<br>الصحة<br>المهنية في<br>تحقيق الرضا<br>الوظيفي. | مؤسسة مناجم<br>الفوسفات<br>-تبسة-                      | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>.SPSS |
| دراسة Helman<br>Fachri             | معرفة مدى<br>تأثير الصحة<br>والسلامة<br>المهنية على<br>الرضا<br>الوظيفي.   | مؤسسة<br>PT.STAR<br>RUBBER,<br>KUBU<br>RAYA<br>REGENCY | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>.SPSS |
| دراسة Hammadi<br>Bensmain<br>lamia | معرفة مدى<br>تأثير برامج<br>السلامة<br>المهنية على<br>الرضا<br>الوظيفي.    | مؤسسة K للري<br>وأعمال البناء<br>-تلمسان-.             | المنهج<br>الوصفي<br>التحليلي. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج<br>المعالجة الإحصائية<br>SPSS. |

|   |   |                                      |  |
|---|---|--------------------------------------|--|
| دراسة Indakwa   | معرفة مدى تأثير   | مؤسسة سكر chemelil                   | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات   |
| دراسة Dorah Omusulah  | ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي.             | المحدودة.                            | بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS.<br>المنهج الوصفي التحليلي.                                     |
| دراسة Saeed khaleghi, Ali sadeghi moghaddam and Sayed habibollah kavari | معرفة مدى ارتباط إدارة الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي. | محفظات طهران - إيران -               | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS.<br>المنهج الوصفي التحليلي. |
| دراسة Biaoan Shan, Xiaoju Liu, Anwei Gu and Runxuan Zhao                | معرفة مدى تأثير تصور مخاطر الصحة المهنية على الرضا الوظيفي.   | خطوط الانتاج.                        | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS.<br>المنهج الوصفي التحليلي. |
| دراسة Hesamedin Askari majabadi,  | تحديد العلاقة بين حالة إدارة الصحة المهنية والرضا             | نهج تعزيز الصحة: قرى زابل - إيران -. | - الاستبيان.<br>- تحليل البيانات<br>بالاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية                                  |

|       |  |  |                           |                             |
|-------|--|--|---------------------------|-----------------------------|
| SPSS. |  |  | الوظيفي بين<br>المزارعين. | Behzad Khadri<br>and others |
|-------|--|--|---------------------------|-----------------------------|

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة الأجنبية.

من خلال الجدول رقم (02) المتعلق بالدراسات باللغة العربية والدراسة الحالية، والجدول رقم (03) المتعلق بالدراسات باللغة الأجنبية والدراسة الحالية، يمكن استنتاج ما يلي:

- اتفقت جميع الدراسات الأجنبية مع الدراسة الحالية في أنها تهدف إلى مدى تأثير إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي؛
- اشتركت الدراسة الحالية وجميع الدراسات السابقة العربية والأجنبية في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي ما عدا دراسة "بوسعيد سهيلة"، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التجريبي؛
- تشابهت جميع الدراسات السابقة العربية والأجنبية مع الدراسة الحالية اعتمادها على أداة الاستبيان لتحليل نتائجها؛
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة العربية والأجنبية في الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل بياناتها؛
- اختلفت جميع الدراسات العربية مع الدراسة الحالية في الهدف ما عدا دراسة "نسيمة ملاك"؛
- اختلفت جميع الدراسات السابقة العربية والأجنبية مع الدراسة الحالية في مكان الدراسة؛
- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث القطاع الذي تنشط فيه، حيث نجد أن الدراسات السابقة شملت العديد من القطاعات الاقتصادية التي أجريت في أماكن مختلفة، في حين الدراسة الحالية أجريت على المؤسسة الجزائرية للتأمينات فهي تعتبر من الدراسات الحديثة؛

## خلاصة:

تهدف إدارة الصحة المهنية إلى إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر، بغرض حماية عناصر الإنتاج الممثلة في العنصر البشري ووسائل الإنتاج من التلف والضياع، وهذا انطلاقاً من وجود نظام فعال للصحة والسلامة المهنية، حيث أنه يؤدي هذا الأخير للكشف عن المخاطر والأسباب المؤدية بالإصابات والحوادث المهنية، لاسيما في اتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها، ومن هذا المنطلق تصبح لإدارة الصحة المهنية أثر كبير في تحقيق رضا الموظفين بالمؤسسة.

حيث قمنا بالتطرق إلى مفهوم إدارة الصحة المهنية وأهم العناصر المتعلقة بها كحوادث وظروف العمل بمختلف جوانبهما، وتم إعطاء نظرة على نظام إدارة الصحة المهنية من خلال معياري OSHA 18001 و ISO 45001، كما تم تسليط الضوء على الرضا الوظيفي بجميع جوانبه من مفهوم ونظريات وأنواع إضافة إلى أهم مؤشراتته وقياسه.

ثم تناولنا في المبحث الثالث الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية وذلك لمعرفة المفاهيم الأساسية لإدارة الصحة المهنية وما تلعبه من دور هام في كافة المؤسسات، وكذلك علاقتها بالرضا الوظيفي حيث تم شرح ذلك بشكل مفصل من مختلف وجهات نظر الباحثين.

كان هذا الجانب النظري للدراسة وسيتم إعطاء منظور تطبيقي في فصل تطبيقي على مستوى مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة- وهذا لالتماس جوانب الموضوع واقعياً.



## الفصل الثاني

# الدراسة التطبيقية

## تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري لموضوع دراستنا، وتدعيما لموضوعنا كان لابد من دراسة تطبيقية، لمعرفة مختلف المفاهيم المتعلقة بإدارة الصحة المهنية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، تم إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، حيث تناولنا في هذا الفصل وصفا لمنهج ونموذج الدراسة، بدء من المجتمع وخصائص أفراد العينة، وكذلك الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات، وأداة البحث المتمثلة في الاستبيان وكيفية إعدادها، صدقه وثباته، كما يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات التي سيتم استخدامها في أدوات الدراسة وتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل وتفسير البيانات المجمعة واختبار الفرضيات باستعمال الاختبارات والأدوات اللازمة، وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: تقديم مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-؛
- المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية؛
- المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

## المبحث الأول: تقديم مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-

تعتبر الجزائر من البلدان الغنية بالثروات المعدنية منها الباطنية كالفوسفات الموجود في منطقة جبل العنق -بئر العاتر-، والتي استغلتها مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول لمحة عن مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، والمطلب الثاني الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- والمطلب الثالث واقع إدارة الصحة المهنية في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

## المطلب الأول: لمحة عن مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-

تعد مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- مؤسسة منجمية نتجت عن إعادة الهيكلة للمؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات "ferphos"، والتي نتجت بدورها اثر عملية إعادة الهيكلة للمؤسسة الأم "sonarem" والمؤسسة الوطنية للأبحاث والاستغلالات المنجمية، وذلك بمقتضى المرسوم رقم 441/83 المؤرخ في: 16 جويلية 1983، ثم تحولت إلى مؤسسة ذات أسهم مؤسسة عمومية اقتصادية بتاريخ 22 ماي 1996، فهي تحمل على عاتقها كافة العمليات التجارية، الصناعية، المالية، داخل الوطن وخارجه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. وقد تقسمت المؤسسة الأم إلى ستة مؤسسات، من بينها مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

## 1- تعريف مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-:

تعتبر مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- مؤسسة تابعة لمجموعة MANEL، تأسست في يناير 2005، ومقرها في تبسة (شرق الجزائر)، وهي مؤسسة تعدين رائدة ذات أكبر قيمة سوقية في الجزائر، وتدير مناجم الفوسفات ومشاريع التنمية في الجزائر. وتعتبر مساهمة برأسمال اجتماعي يقدر بـ"مليار دج"، تشرف عليها سلطة وطنية عليا تتمثل في مجلس الإدارة والجمعية العامة للمساهمة وهي تتكون أساسا من أربعة وحدات رئيسية:

## 1-1- مركب جبل العنق:

يعد العمود الفقري للمجموعة ككل والوحدة الإنتاجية الوحيدة للمؤسسة، حيث يوجد على مستواه منجم استخراج الفوسفات الطبيعي ومصنع للمعالجة ببئر العاتر ولاية تبسة؛

## 2-1- المنشأة المينائية بعنابة:

الوحدة التسويقية لشحن وتحميل الفوسفات المعدة للتصدير من ميناء عنابة يتم على مستوى هذه الوحدة تفريغ وحمل وشحن المنتجات الفوسفاتية الموجهة للتصدير إلى البواخر وتتوفر على طاقة تخزين بـ 120 ألف طن، كما يبلغ عدد عمالها 250 عامل؛

## 3-1- مركز الدراسات والأبحاث التطبيقية:

هو مركز يهتم بمتابعة وحدات الإنتاج والعمل على فهم وتدعيم الأداء الداخلي للمؤسسة، نشأ سنة 1991، ومن أهم مهامه تنفيذ وتحضير دراسات وأبحاث منجمية؛

## 4-1- المقر:

مقر الإدارة العامة موجود بتبسة المدينة تحتوي على الإدارة والهيكل المركزية التي تسعى إلى تحقيق التنمية، تتوفر على عدة عمال يقدر بـ 1141 موظف.

## 2- خصائص النشاط المنجمي:

للصناعات المنجمية خصائص أهمها:

- الثروات المعدنية تشكل احتياطات غير قابلة للتجديد ومن هنا فإن ضمان وجودها وتواصلها مرتبط بقدرة الأفراد على استكشاف ثروات أخرى من خلال عمل مكثف لفرق الأبحاث التي تحدد النتائج التي تبقى في حاجة إلى تجسيدها ميدانيا؛
- الصناعات المنجمية تتطلب بالضرورة توفير موارد مالية ضخمة كفيلا بتطويرها؛
- النشاطات المنجمية تولد في المواقع التي تتواجد فيها الثروات مع كل ما تشمله من صعوبات مثل العزلة؛
- غياب العنصر البشري وكذا المنشآت القاعدية الأساسية؛
- مستوى مساهمة النشاط المنجمي في التطور الاقتصادي يرتبط بمدى القدرة على التكيف وفق متطلبات السوق العالمية خاصة وتحقيق شروط شبيهة بتلك التي توفرها النول النامية المنافسة في هذا الميدان.



### 3- أهداف مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-:

تهدف مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- إلى ما يلي:

#### 3-1- الأهداف الاقتصادية:

- تحقيق الربح لتوسيع نشاطها وبالتالي الصمود أمام المؤسسات الأخرى؛
- وصولها إلى الحصول على شهادات عالمية في الجودة أهمها شهادة ISO للجودة العالمية؛
- المشاركة في ترقية وتحسين الموارد والإنتاج الوطني وتوسيع الإمكانيات الصناعية ووسائل التخزين؛
- تقديم التسهيلات فيما يتعلق بعمليات التصدير؛
- زيادة حصتها في السوق العالمي وخلق ديناميكية للمؤسسة والتعاون .

#### 3-2- الأهداف الاجتماعية والثقافية:

- دفع مستوى الموظفين المهني والاجتماعي؛
- ضمان مستوى مقبول من الأجور يسمح للعامل بتلبية حاجاته والحفاظ على بقائه؛
- تحسين مستوى الموظفين المهني والاجتماعي .
- الحفاظ على المحيط وزرع ثقافة المواطنة بالمؤسسة؛
- ترقية أخلاقيات تسيير الأعمال؛
- توفير وسائل الترفيه والثقافة .

#### 3-3- الأهداف التكنولوجية:

- تطوير وسائل الإنتاج واستخداماتها؛
  - تقليل تكاليف الجهد والوقت مما يحقق الكفاءة الإنتاجية.
- 3- المهام الأساسية لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-:

تتمثل المهام الأساسية لمؤسسة مناجم الفوسفات في النقاط الآتية:

- الإنتاج بالدرجة الأولى والاستغلال، أي استخراج الثروات المعدنية ومعالجتها؛
- التنمية والتطوير الاقتصاد الوطني؛
- البيع من أجل تلبية حاجيات السوق المحلية والخارجية؛

- تثمين وتنمية استغلال الاحتياطي الفوسفات المكتشف والمستقبلي؛
- إيجاد حلول إبداعية للعوائق التي تعترضها أثناء العمل بشرط أن تكون متوافقة مع اهتمامات المؤسسة؛
- الدراسات والأبحاث التطبيقية لمعالجة وإثراء الفوسفات الجزائري؛
- النقل البري للمنتج.

#### 4- طبيعة أنشطة مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-:

تقوم المؤسسة بعدة أنشطة من خلال منتجات أغلبها ترتبط بالنشاط المنجمي لاستخراج الفوسفات، وتقوم مؤسسة مناجم الفوسفات بالعديد من الأنشطة المتمثلة فيما يلي:

##### 4-1- الأنشطة الإنتاجية:

تتمثل الأنشطة الإنتاجية في استخراج الفوسفات من المركب المنجمي جبل العنق، الذي يتوفر على احتياطي من الفوسفات 2 مليار طن، والمؤسسة تنتج نوعين من الفوسفات النوع الأول BPL (63/65%) والنوع الثاني BPL (66/68%)، ويقع المركب المنجمي على مسافة 90 كلم من مقر البلدية على مسافة 5 كلم جنوب غرب بلدية بئر العاتر، 340 كلم من ميناء عنابة، وتتم معالجة الفوسفات في قسم المعالجة على مستوى المنجم؛

##### 4-2- الأنشطة التجارية:

تقوم مؤسسة مناجم الفوسفات بالعديد من الأنشطة التجارية كقيام المديرية التجارية بإبرام الصفقات المتعلقة بالبحث، المفاوضات والاتفاق وفق السياسة التجارية للمؤسسة، متابعة التخزين بالميناء، التكفل بالترويج والإعلان المتعلق بمنتجاتها، التسيير والتحكم في الكميات المنتجة والنوعيات الموجهة للزبون؛

##### 4-3- الأنشطة الخدمية:

تقوم المؤسسة بخدمات النقل والصيانة وأغلب هذه الخدمات تتم على مستوى الخارج، فالمؤسسة تقوم بنقل الفوسفات وتهتم بعملية تصديره للخارج. كما تقدم خدمات للزبائن خارج المؤسسة، ويقوم المركب المنجمي جبل العنق بتقديم خدمات الصيانة بقسم الصيانة على مستوى المركب؛

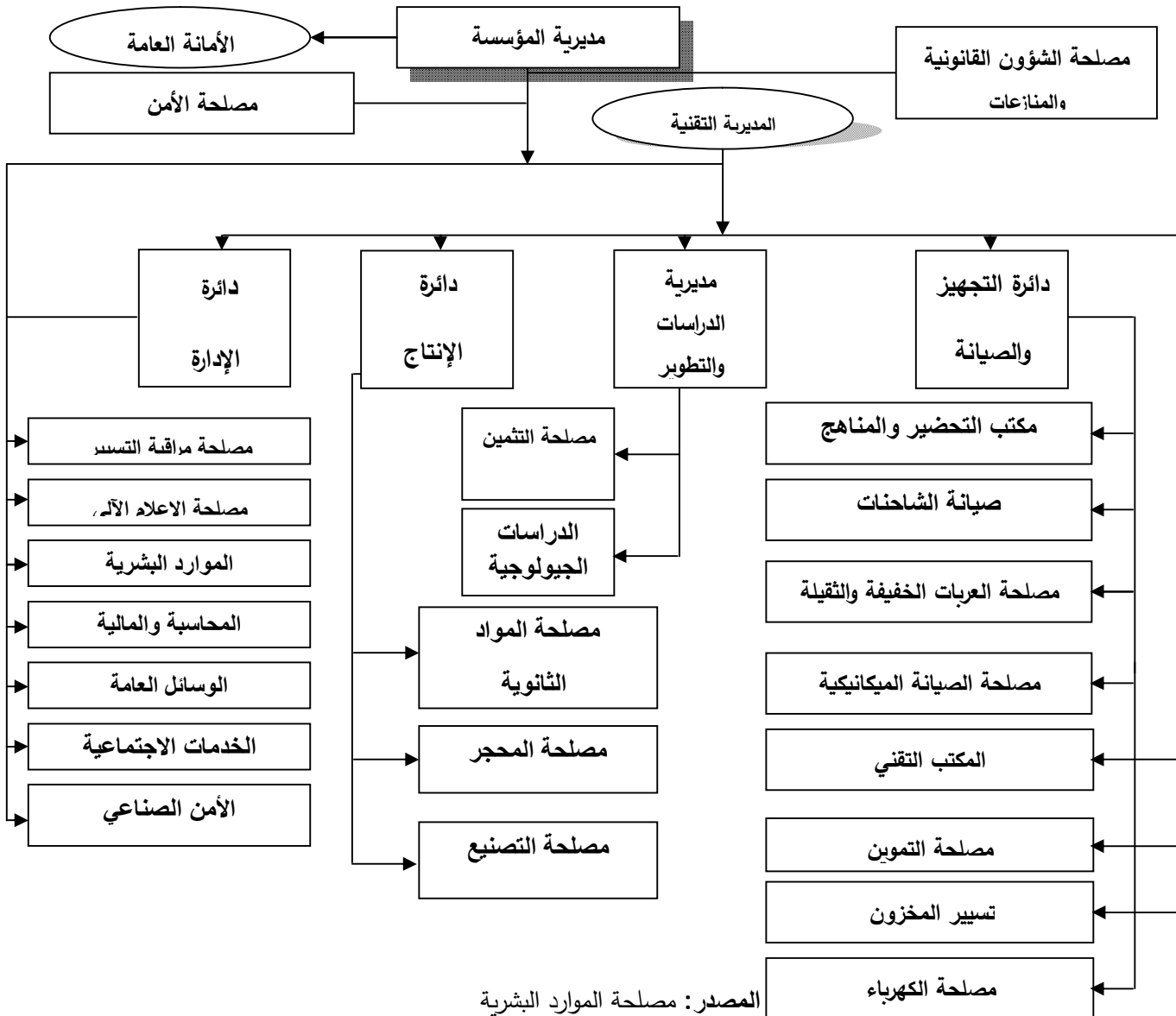
4-4 - الأنشطة التطويرية:

تقوم بدراسات خاصة بالمشاريع التنموية على مادتي حامض الفوسفوريك الممتاز والبسيط التي يقوم بها حاليا قسم الأبحاث والدراسات التطبيقية (CERAD) على مستوى مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- (معلومات مقدمة من طرف مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-).

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-

تتكون المؤسسة من مديرية عامة تدير عدة أقسام وكل قسم تنفرع عنه عدة مصالح والشكل رقم (07) الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (07): الهيكل التنظيمي للمؤسسة.



من خلال الشكل السابق يتضح أن المؤسسة تحوي الهياكل التالية:

1- الأمانة العامة، ويترأسها المدير؛

2- دائرة الإدارة والمالية:

وتتضمن دائرة الإدارة والمالية المصالح التالية:

1-2- مصلحة المستخدمين:

تعتبر هذه المصلحة قلب الإدارة بالمركب ولها دور هام بها، فهي تحتوي على الأقسام التالية:

1-1-2- قسم التكوين:

من بين مهامه برمجة عمليات التكوين سواء داخل الوحدة أو خارجها، وذلك بالتعاون مع المراكز المختصة (انجاز مخططات التكوين طويلة ومتوسطة المدى)، متابعة المتربصين، الإشراف على برمجة الملتقيات والدورات التكوينية، تسيير شؤون العمال المتعاقدين؛

2-1-2- قسم تسيير ملفات المستخدمين:

يتكفل بقضية متابعة المستخدمين والإشراف على القرارات المتعلقة بالترقية والتعويضات، العلاوات ...

الخ؛

2-1-3- قسم الأجور:

يتكفل بعملية حساب الأجور وكل ما يتعلق بها.

2-2- مصلحة العلاقات الاجتماعية والمهنية:

تهتم بملفات المتعاقدين، والعلاقات مع هيئات الضمان الاجتماعي ومتابعة الغيابات.

2-3- مصلحة الوسائل العامة:

وتتضمن كل من الحراسة، مركب الشاحنات، الهاتف وصيانة الحي.

2-4- مصلحة المحاسبة العامة:

وتتضمن مصلحة المحاسبة العامة ما يلي:

## 2-4-1 - قسم المشتريات:

يتتبع كل عمليات الشراء التي تقوم بها المؤسسة سواء للمواد أو الخدمات؛

## 2-4-2 - قسم المالية:

مهمته متابعة الديون وكل المعاملات البنكية للمركب، ومتابعة الاستثمارات؛

## 2-4-3 - الخدمات الاجتماعية:

السلفيات الاجتماعية، متابعة ميزانيات الخدمات الاجتماعية؛

## 2-4-4 - الصندوق:

يهتم بتسديد مصاريف المهمات وكل المصاريف الأقل من 5000 دج، وكذلك استقبال عائدات

مبيعات التعاونيات؛

## 2-4-5 - الزبائن:

تتبع كل المبيعات التي تقوم بها المؤسسة من تحرير الفواتير وغيرها.

## 2-5 - مصلحة طب العمل:

تشرف على متابعة الحالة الصحية للعمال بالمركب؛

## 2-6 - مصلحة الإعلام الآلي:

تقدم مصلحة الإعلام الآلي خدماتها لكل المصالح بالإدارة.

## 2-7 - مصلحة الشؤون الاجتماعية:

تهتم مصلحة الشؤون الاجتماعية بكل خدمات الحي من مطعم ومأوى.

## 2-8 - مصلحة المحاسبة التحليلية ومراقبة التسيير:

وتتضمن هذه المصلحة كل من قسم المحاسبة التحليلية وقسم مراقبة التسيير.

## 3- دائرة الإنتاج:

هذا القسم يعتبر الأساس ومن أهم أقسام المؤسسة لأنه يتكفل بالنشاط الأساسي للمنجم، وكل المعلومات المتعلقة بالإنتاج يتم تدوينها في هذا القسم ويتكون من:

## 3-1- مصلحة المواد الثانوية:

وتهتم هذه المصلحة بإنتاج المواد الثانوية: "جبس، رمل، كلس"؛

## 3-2- مصلحة الاستغلال (المحجر):

الاستغلال يكون في الهواء الطلق بهدم طبقة الفوسفات بالمتفجرات ونقلها إلى المكسر لمباشرة عملية المعالجة؛

## 3-3- مصلحة التصنيع:

يتم التصنيع بسلسلة معالجة ميكانيكية ومعالجة التثمين.

## 4- دائرة الدراسات والتنمية:

تهتم أساسا بدراسة المشاريع التنموية وأبحاث التوسع ومراقبة النوعية وتضم المصالح التالية:

## 4-1- مصلحة الدراسات الجيولوجية،

وتهتم بالأعمال والأبحاث الجيولوجية من خلال مراقبة وتتبع أعمال الاستغلال، وتقييم الاحتياطات الجيولوجية القابلة للاستغلال، وتحضير وإعداد المشروع السنوي للاستغلال؛

## 4-2- مصلحة التثمين:

تهتم بمراقبة نوعية الفوسفات بدءا من سلسلة من المعالجة، هذه الأخيرة تتكون من طريقتين، الأولى تتمثل في الطريقة المائية والثانية في الطريقة الجافة، وتظم أيضا مصلحة الهيدرولوجية ومخبرين.

## 5- دائرة الإنتاج والصيانة:

تهتم بتسيير وإدارة كل عتاد ولوازم المنجم أو المركب وتجهيزاته لصيانتها، أيضا تموينها بالطاقة (كهرباء، غاز) للتسيير الحسن للمصنع، وتتكون الدائرة من:

## 1-5- مكتب التحضير والمناهج:

يتكون من 6 خلايا تهتم بصيانة الوحدة وتحضير الأعمال للمصلحة، خلق ملفات تقنية لتتبع الآلات؛

## 2-5- المكتب التقني:

ويضم 5 خلايا تهتم بكل التعديلات، تحليل ومعالجة المشاكل المتكررة وتقديم لها الحلول وكذلك تعالج بعض المشاكل على مستوى الدوائر الأخرى؛

## 3-5- صيانة الشاحنات:

تتكفل بصيانة الشاحنات؛

## 4-5- مصلحة العربات الخفيفة والثقيلة:

مهمتها صيانة العربات الخفيفة والثقيلة؛

## 5-5- مصلحة الصيانة الميكانيكية:

دورها أساسا الصيانة وتصليح كل التجهيزات الميكانيكية للمصنع؛

## 6-5- مصلحة التموين والمشتريات:

تهتم هذه المصلحة بتموين المصنع بقطع الغيار والآلات؛

## 7-5- مصلحة المخزن العام:

دورها الأساسي إدارة وتسيير المخزن، أي إدارة وصول البضاعة والمخزونان وتسليم القطع والتجهيزات.

## المطلب الثالث: واقع إدارة الصحة المهنية في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-

لوقوف على واقع إدارة الصحة المهنية بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، وبغرض الإحاطة بالموضوع قمنا بإجراء مقابلات شخصية مع عدة إطارات بالمؤسسة لجمع كافة المعلومات، حيث تطرقنا في هذا المطلب إلى نظام الصحة والسلامة والإجراءات المتبعة بالمؤسسة.

## 1- نظام الصحة والسلامة بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-:

اعتمدت مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- نظام الصحة والسلامة المهنية في الفترة الممتدة من سنة 2003 إلى غاية سنة 2009، حيث كانت هذه الأخيرة السنة التي تم بها انتهاء العلاقة بين المؤسسة ومنظمة الـ ISO.

وبالرغم من أهمية اعتماد أنظمة الصحة والسلامة في المؤسسات وما ينعكس إيجابا على أداء الموظفين والمؤسسة ككل، إلا أنها أنهت هذه العلاقة بسبب مجموعة من الأسباب، نذكر منها ما يلي:

- عدم فاعلية ونجاح نظام الصحة والسلامة في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-؛
- لم يحظى النظام بالاهتمام والمتابعة من قبل الإدارة؛
- سجلت المؤسسة بالرغم من اعتمادها لنظام الصحة والسلامة المهنية للغياب التام للتطبيق الميداني، فقد كانت عملية التعاقد تتم بملء بعض الوثائق دون التحقق منها ومن سلامة الإجراءات المتبعة في إطار المؤسسة؛
- عدم تقبل أغلب الموظفين لتطبيق هذا النظام بالمؤسسة.

## 2- الإجراءات المتبعة:

إن مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- كغيرها من المؤسسات تضع إجراءات لضمان تحقيق السلامة والصحة المهنية بغرض حماية الموظفين بها من حوادث وإصابات العمل، ومن بين هذه الإجراءات ما يلي:

## 2-1- إجراءات السلامة:

- محاولة قدر الإمكان الحد من الإصابات والحوادث أثناء العمل من خلال التفتيش اليومي على أماكن العمل والمعدات والتأكد من تحقيقها لمتطلبات السلامة والأمان وتعريف العامل بالمخاطر المهنية لتجنب الأخطار.
- تسجيل وتوثيق الإصابات والحوادث التي تحدث في المؤسسة؛
- توفير المستلزمات الخاصة بالسلامة المهنية والتأكد من صلاحية المعدات ومن بين هذه المعدات (بدلات العمل، كمادات الغبار، واقيات الصوت، كمادات تنفس، كفوف وأحذية خاصة بالنشاط المنجمي)؛
- من مهام الإدارة العليا توفير تامين لعمال المؤسسة بكافة درجاتهم الوظيفية، والتامين على المعدات والمخازن وموجوداتها.



## 2-2- إجراءات الصحة المهنية:

- التعاقد مع عيادة براح للقيام بفحوصات طبية لعمال المنجم الصناعي والموظفين بمديرية المؤسسة؛
- يوجد طبيب خاص بفحص الموظفين في المنجم ببئر العائر -تبسة-؛
- تعمل على توفير المستلزمات الخاصة بالإسعافات الأولية لغرض معالجة إصابات العمل البسيطة؛
- في حالة حاجة العامل للعلاج خارج إمكانية الطبيب فيتم إحالته إلى المستشفى.

## المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

للقوف على دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، فإن ذلك يستلزم إجراءات منهجية تكون بمثابة المسار الذي يقودنا إلى نتائج ذات قيمة معتبرة في البحث العلمي، لذلك تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات والأساليب الإحصائية لتحليله، وبناء على هذا قمنا بتوضيح هذه الدراسة بالتفصيل.

## المطلب الأول: مجتمع الدراسة واختيار العينة

تمثل العينة النموذج لمجتمع الدراسة، لذلك وجب اختيارها بموضوعية، لذا سيتم توضيح ذلك في هذا المطلب كما يلي:

## 1- مجتمع الدراسة:

يعرف بأنه: "مجموع المفردات التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج دراسته" (الطيطي و أبو سمرة، 2022، صفحة 45).

حيث يتمثل المجتمع الكلي لهذه الدراسة من موظفي وعمال مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- بمختلف المصالح، حيث بلغ مجتمع الدراسة ما بين 1141 إطار وعامل.

## 1- عينة الدراسة:

عرفت بأنها: "عبارة عن اختيار عدد معين من مفردات مجتمع الدراسة بغرض دراستها واستخدامها لفهم أو التعميم على كل مفردات مجتمع الدراسة" (راضي، 2016، صفحة 45).

حيث تم إجراء الدراسة على عينة من المجتمع بلغ عدد أفراد العينة 100، تم توزيع الاستبيانات بما يوافق حجم العينة المأخوذة، ويمكن توضيح الاستبيانات الموزعة والمسترجعة منها من خلال الجدول رقم (04) كما يلي:

الجدول رقم (06): عدد أفراد عينة الدراسة.

| عينة الدراسة                             |                                     |                      |                      |                    | مجتمع الدراسة                       |
|--|-------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------------|
| نسبة الاستمارات القابلة للتحليل الإحصائي | الاستمارات القابلة للتحليل الإحصائي | الاستمارات المستبعدة | الاستمارات المسترجعة | الاستمارات الموزعة |                                     |
| 86%                                      | 86                                  | 06                   | 92                   | 100                | موظفي مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة - |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أنه تم توزيع 100 استمارة، واسترجع منها 92 فقط، وتم استبعاد 06 غير صالحة، وبالتالي اعتمدنا على 86 استمارة، أي ما يوافق نسبة 86%، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

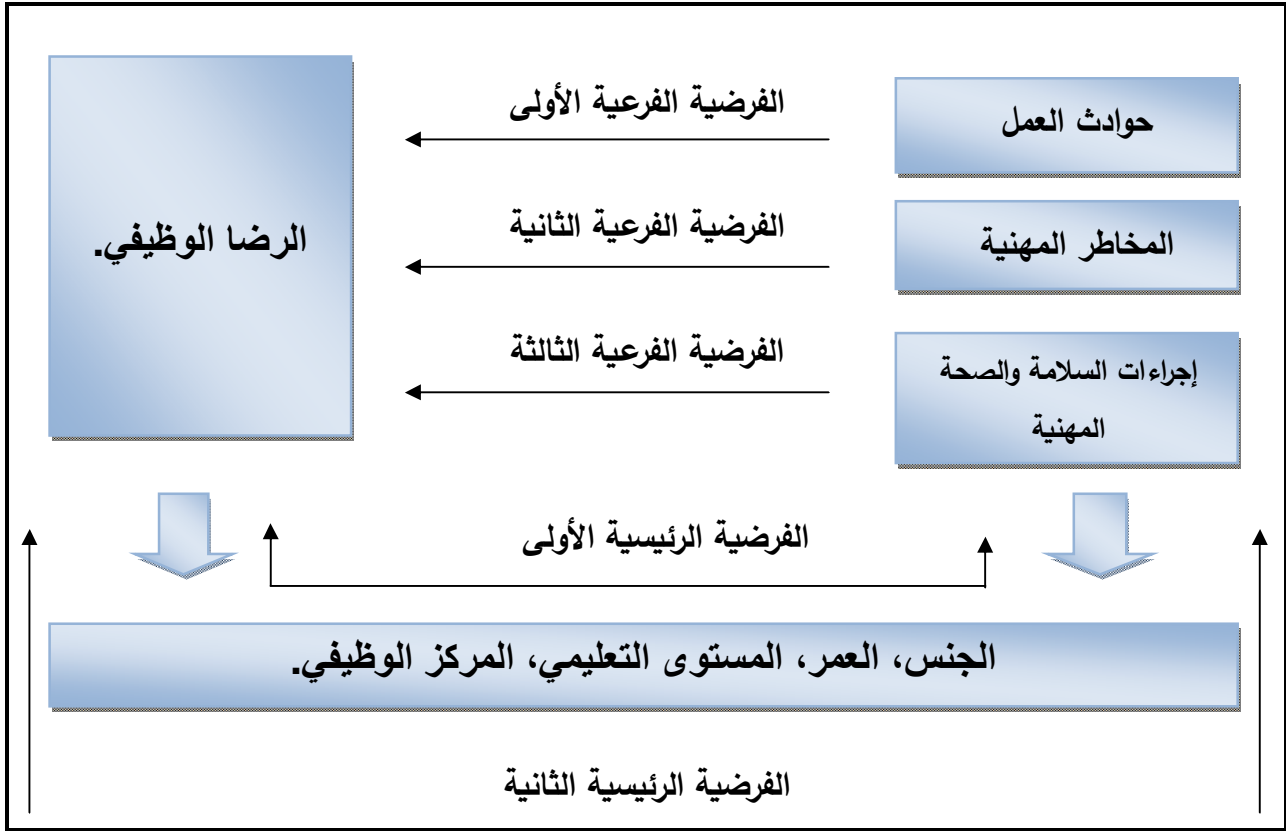
## 2- نموذج الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع إدارة الصحة المهنية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وبالتالي فهي تشمل على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: إدارة الصحة المهنية (حوادث العمل، المخاطر المهنية، إجراءات الصحة والسلامة المهنية)؛

- المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

الشكل (08): نموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

### 3- طرق جمع البيانات:

بالنسبة لطريقة جمع البيانات في هذه الدراسة، كانت عن طريق الاعتماد على استمارة الاستبيان، حيث تم استخدام أسلوب التوزيع المباشر على عينة الدراسة، إلا أن الاستمارات تم جمعها في الأسبوع الموالي، وقد تم توزيع 100 استمارة واسترجعت 86 منها صالحة.

#### المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات اللازمة لاستعمال هذه الدراسة، بالاعتماد على الأدوات اللازمة والمناسبة لكل مرحلة من مراحل البحث، والمتمثلة في كل من المقابلة، وذلك من خلال المقابلات المباشرة التي تم إجرائها مع بعض عمال المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى السجلات والوثائق التي تم تسليمها من قبل مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -.

## 1- الوثائق والتسجيلات:

لإعطاء البحث مصداقية ودعم أكثر تم الاستعانة بكل الوثائق المتحصل عليها والتي لها علاقة بموضوع البحث وهي تتمثل في ما يلي:

- بيانات خاصة بتقديم مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-؛
- بيانات خاصة بالهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-؛
- وثائق خاصة بحوادث العمل (الملحق رقم 03).

## 2- الملاحظة:

"هي من وسائل جمع البيانات والمعلومات، وتعتبر مهمة خاصة عندما يتعذر الحصول على هذه المعلومات من خلال وسائل جمع البيانات الأخرى، فهي "إجراء يقوم به الباحث أو الطالب ليحصل على معلومات من خلال ملاحظة السلوك المعين للأشخاص الذين يلاحظهم في مواقف معينة" (جبرين، 2010، صفحة 137).

## 3- المقابلة:

عرفت المقابلة على أنها: "محادثة أو حوار موجه بين الباحثين من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة يحتاج الباحث الوصول إليها بضوء أهداف بحثه، وتمثل المقابلة مجموعة من الأسئلة والاستفسارات" (الجراح، 2014، صفحة 165).

قمنا بإجراء مقابلات مع عدد من الإطارات بالمؤسسة من أجل معرفة واقع إدارة الصحة المهنية بها، وأيضا من أجل إعداد صحيح للاستبيان الذي تم استعماله كأداة للدراسة وتمت مقابلة خاصة (الملحق رقم 04) مع:

- حازم العلمي؛
- بريك أحمد؛
- شراد الهادي.

#### 4- الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه: "مجموعة من الأسئلة يمكن أن ترسل إلى عدد من الأفراد للإجابة عنها وإعادتها بعد استكمالها" (جبرين، 2010، صفحة 141).

حيث احتوى الاستبيان على ثلاثة محاور تتضمن متغيرات الدراسة لتحقيق أهداف البحث حيث تكونت من 28 سؤال مقسمة إلى ثلاثة محاور: (الملحق رقم 01)

- المحور الأول: إدارة الصحة المهنية؛

- المحور الثاني: قياس درجة الرضا الوظيفي.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

لتوضيح العلاقة بين متغيرين أو أكثر يتم الاعتماد على الحزم الإحصائية، حيث يتم وصف وتحديد المتغيرات وتوضيح نوعية العلاقة بينهما، حيث تضمنت المعالجة الإحصائية ما يلي:

#### 1- التكرارات والنسب المئوية:

استخدمت في إعطاء وصف لخصائص عينة الدراسة وتحديد الاستجابة تجاه المحاور في الاستبيان، وتحسب بالقانون الموالي:

$$\frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي للتكرارات}} = \text{النسب المئوية}$$

#### 2- معامل ألفا كرونباخ:

تم استخدامه لتحديد معامل صدق وثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الموالية:

$$a = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

حيث:

a: يمثل ألفا كرونباخ؛

n: يمثل عدد الأسئلة؛

**vt**: يمثل التباين في مجموع المحاور للاستمارة؛

**vi**: يمثل التباين لأسئلة المحاور.

### 3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري:

تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث يتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كالآتي:

#### 3-1- الوسيط الحسابي:

هو معدل المشاهدات في التوزيع أو هو مجموع قيم المشاهدات على قيمها رمز الوسيط الحسابي للعينة  $X$  ويقرأ أكس بار. ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$X = \frac{\sum xi}{n}$$

حيث:

$\Sigma$ : رمز مجموع ويقرأ سيجما؛

$n$ : عدد المشاهدات في العينة.

#### 3-2- الانحراف المعياري:

الانحراف المعياري هو عبارة عن مؤشر يقيس مدى التشتت في البيانات ويعبر عنها بالعلاقة التالية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum (xi - n)^2}}{N}$$

#### 4- معامل ارتباط بيرسون:

يستخدم معامل الارتباط "بيرسون" لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها وتم حسابها، انطلاقاً من برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية SPSS ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$\left(\frac{y - \bar{y}}{S_y}\right) \sum \left(\frac{x - \bar{X}}{S_x}\right) r = \frac{1}{n}$$

حيث:

**n**: عدد المشاهدات؛

**$x_i$** : قيم المتغير الأول؛

**$y_i$** : قيم المتغير الثاني؛

**s<sub>x</sub>**: الانحراف المعياري للمتغير الأول؛

**s<sub>y</sub>**: الانحراف المعياري للمتغير الثاني.

#### 5- اختبار التوزيع الطبيعي:

استخدم لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، لأن إجراء بعض الاختبارات الإحصائية يتطلب أن يكون توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي.

#### 6- اختبار t للعينات المستقلة:

استخدم لاختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة ترتبط بالخصائص الشخصية والوظيفية (المتغيرات ذات مستويين، الجنس في الدراسة).

#### 7- تحليل التباين الأحادي:

استخدم لاختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية ترتبط بالخصائص والوظيفة التي تحتوي على أكثر من مجموعتين، وتتمثل في هذه الدراسة: الجنس، الفئة العمرية، الوظيفة، الخبرة المهنية.

#### 8- الانحدار الخطي البسيط:

يتعلق بتحليل الانحدار بالتنبؤ بالمستقبل (الغير المعروف) اعتمادا على البيانات جمعت على الماضي (المعروف)، فهو يحلل أحد المتغيرات (المتغير التابع) متأثرا بعامل آخر أو أكثر من عامل مستقل وقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوضيح الفروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات المستقلة ويتم حسابه على مستوى برنامج SPSS.

9- طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي:

تم الاعتماد على مقياس درجة الموافقة التالي:

الجدول رقم (07): مقياس درجة الموافقة.

| درجة الموافقة | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|---------------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| عدد النقاط    | 1              | 2         | 3     | 4     | 5          |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان.

كما تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت للتدرج الخماسي للحدود (الدنيا والعليا)، حيث تم حساب المدى (4=1-5)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=4/5)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ويمكن توضيح طول الخلايا في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): توضيح طول الخلايا.

| المتوسط المرجح | [1.79-1]       | [2.59-1.8] | [3.39-2.60] | [4.19-3.40] | [5-4.20]   |
|----------------|----------------|------------|-------------|-------------|------------|
| اتجاه الإجابة  | غير موافق بشدة | غير موافق  | محايد       | موافق       | موافق بشدة |
| المستوى        | منخفض جدا      | منخفض      | متوسط       | مرتفع       | مرتفع جدا  |

المصدر: (بوقفل، 2013، صفحة 24).

المبحث الثالث: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

ل للوصول إلى نتائج الدراسة تم توزيع أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان وتحليل بياناتها وذلك بهدف الوصول إلى نتائج حقيقية يتم الاعتماد عليها فيما بعد، وتم تحليل الاستبيان، حيث تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول المتمثل في قياس صدق وثبات الدراسة والمطلب الثاني يتضمن تحليل معطيات الاستبيان والمطلب الثالث الذي يتضمن تحليل الدراسة واختبار فرضيات الدراسة.



## المطلب الأول: صدق وثبات أداة الدراسة

الصدق والثبات من المقاييس التي تستخدم لتقييم جودة أدوات البحث من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى صدق أداة الاستبيان وصولاً إلى ثبات أداة الدراسة.

## 1- صدق أداة الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبيان مدى قدرة الاستبيان على تحقيق الهدف الموضوع لأجله، حيث تم حساب معامل ارتباط "Pearson corrélation" بين كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول رقم (09): معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر.

| المحاور             | إدارة الصحة المهنية | قياس الرضا الوظيفي |
|---------------------|---------------------|--------------------|
| إدارة الصحة المهنية | 1                   | 0.778              |
| قياس الرضا الوظيفي  | 0.778               | 1                  |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر موجبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل، مما يشير أن جميع محاور الاستبيان تتمتع بدرجة صدق مرتفعة.

## 2- ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات الاستبيان قمنا بوضع الجدول التالي:

الجدول رقم (10): اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

| المحاور        | عدد العبارات | معامل الثبات (قيمة ألفا) |
|----------------|--------------|--------------------------|
| المحور الأول   | 14           | 0.868                    |
| المحور الثاني  | 14           | 0.861                    |
| كامل الاستبيان | 28           | 0.873                    |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان.

حسب الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة ألفا كرونباخ مقبولة لكل مجال من مجالات الاستبيان، كذلك فإن قيمة ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبيان 0.873، وهي نسبة مرتفعة تسمح باستعمال الاستبيان والوصول إلى نتائج يمكن الوثوق في خدمتها لحد ما.

### المطلب الثاني: تحليل معطيات الاستبيان

في هذا المطلب سيتم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي وأبعاد كل منهما في أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج spss.

#### 1- تحليل معطيات عن العينة المختارة للاستبيان:

لإدارة الصحة المهنية دور كبير في المؤسسة وهذا لأنها تؤثر على رضا العمال، حيث سيتم في هذا المطلب تقييم ومناقشة الاستبيان الذي تم تحضيره من طرف الطالبين كأداة دراسة.

#### 1-1- متغير الجنس:

سيتم توضيح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجنس من خلال الجدول الموالي:

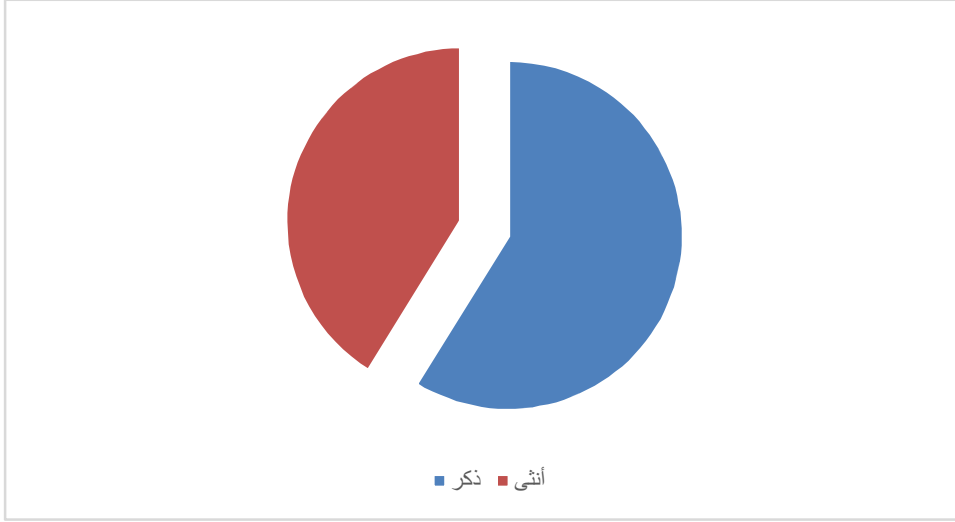
الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

| النسب المئوية | التكرارات |         |
|---------------|-----------|---------|
| 58.1%         | 50        | ذكر     |
| 41.9%         | 36        | أنثى    |
| 100%          | 86        | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على بيانات الاستبيان.

يتبين من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور 58.1% بينما نسبة الإناث فهي 41.9%، ومنه فإن الأغلبية كانوا ذكور وهذا راجع إلى طبيعة العمل خاصة في النشاط المنجمي، وذلك ما يناسب فئة الذكور أكثر، وتم توضيح ذلك في الشكل الموالي:

الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الجدول رقم (11).

## 1-2- متغير الفئة العمرية:

سيتم توضيح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الفئة العمرية من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية.

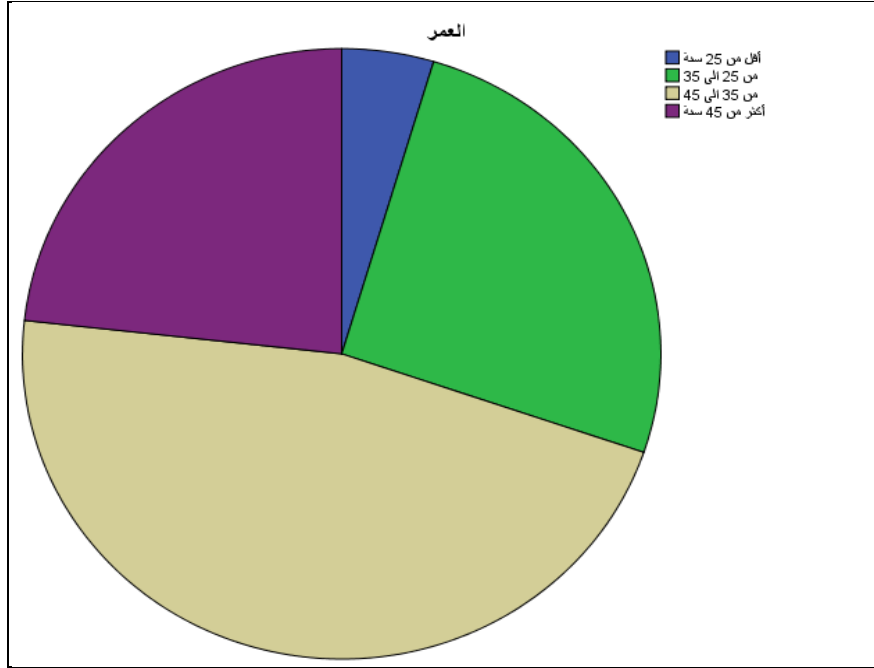
| النسب المئوية | التكرارات |                    |
|---------------|-----------|--------------------|
| 4.7%          | 4         | أقل من 25 سنة      |
| 25.6%         | 22        | 25 - أقل من 35 سنة |
| 46.5%         | 40        | 35 - أقل من 45 سنة |
| 23.3%         | 20        | أكثر من 45 سنة     |
| 100%          | 86        | المجموع            |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على بيانات الاستبيان.

اعتمادا على معطيات الجدول رقم (12) فإن 46.5% هي أعلى نسبة مثلت أفراد العينة الذين أعمارهم من 35 إلى أقل من 45 سنة، تليها الفئة التي تتراوح من 25 إلى أقل من 35 سنة تقدر نسبتهم بـ 25.6%، والفئة العمرية التي أكثر من 45 سنة تقدر نسبتهم 23.3%، والفئة العمرية التي أقل من 25 سنة تقدر نسبتهم 4.7% وهي أقل نسبة، هو ما يمكن أن يفسر على أن المؤسسة تختار موظفيها من مختلف الفئات العمرية بما يتناسب مع طبيعة وظائفها، وهنا يمكن القول أن المؤسسة تعمل على تنويع تركيبها البشرية من

حيث توظيف جميع الفئات العمرية وجذب الطاقات الشبانية، وإضافة كفاءات بشرية مؤهلة من مختلف الأعمار، ويلخص الشكل الموالي أهم هذه المعطيات:

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الجدول رقم (12).

### 1-3- متغير الوظيفة:

مما لا شك فيه أن الوظيفة في المؤسسة تختلف من شخص لآخر حسب سلم ترتيب الوظائف وهذا ما يبينه الجدول التالي:

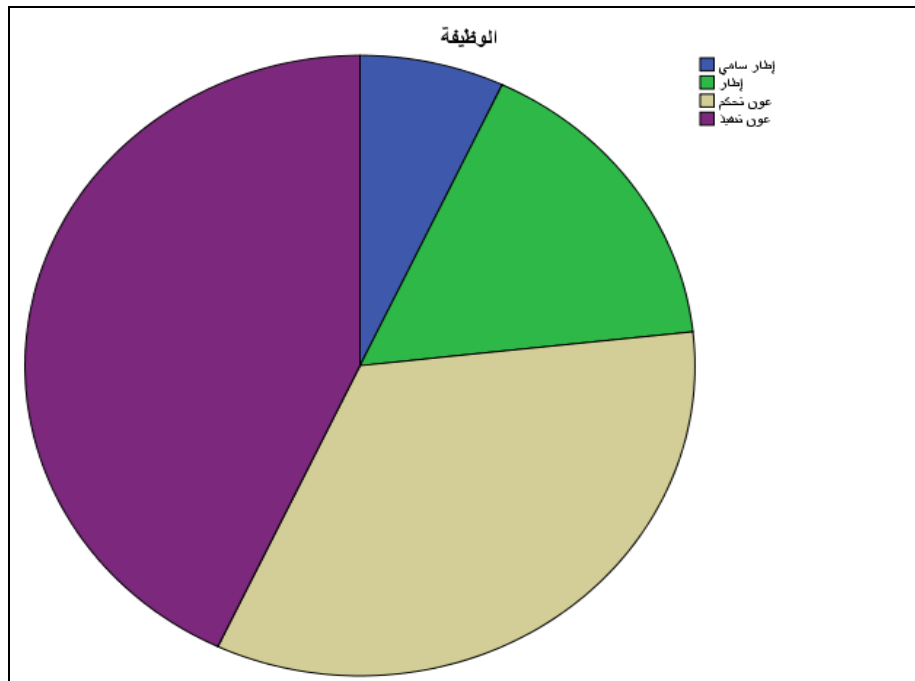
الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.

| النسب المئوية | التكرارات |           |
|---------------|-----------|-----------|
| 7%            | 6         | إطار عالي |
| 16.3%         | 14        | إطار      |
| 33.7%         | 29        | عون تحكم  |
| 43%           | 37        | عون تنفيذ |
| 100%          | 86        | المجموع   |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على بيانات الاستبيان.

يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة التي تحتل الصدارة هي وظيفة عون تنفيذ بنسبة 43% أي أن المؤسسة تعتمد أكثر على تنفيذ العمليات في الإدارة لتحقيق الرضا، أما الوظائف الأخرى كأعوان التحكم نسبتهم 33.7% والإطارات نسبتهم 16.3%، وأقل نسبة كانت للإطارات العليا بنسبة 7% من إجمالي أفراد العينة.

الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الجدول رقم (13).

#### 1-4- متغير الخبرة المهنية:

تعد الخبرة من أهم العوامل التي تساعد الموظف على التسيير الجيد للمؤسسة محل الدراسة، وتؤثر عليه تأثير كبير من حيث الخبرة المكتسبة ومعرفة بميدان العمل لذا كان لا بد من تحليل خصائص العينة على هذا الأساس وهذا ما يمثله الجدول التالي:

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

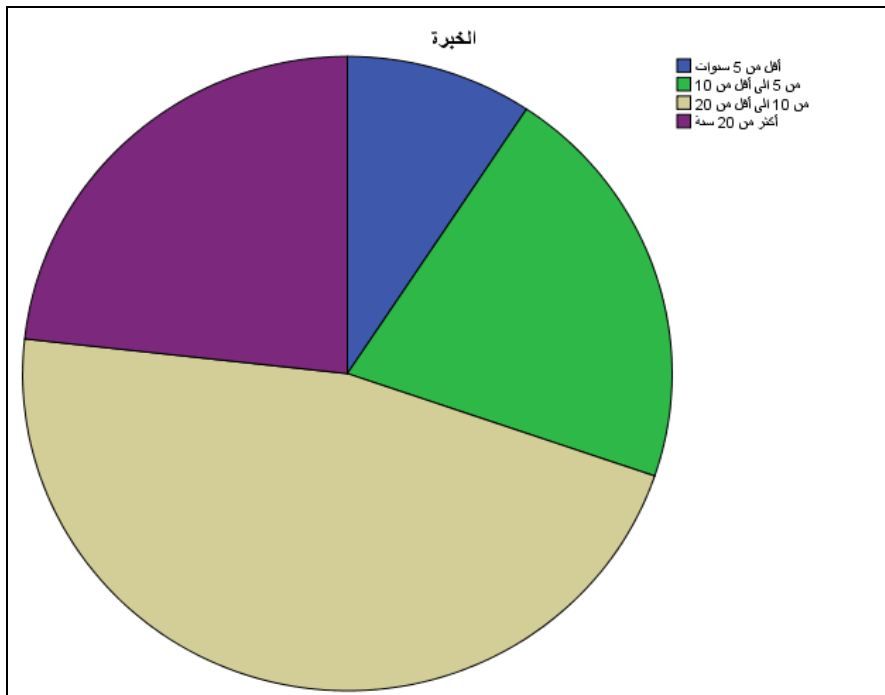
| النسب المئوية | التكرارات |                     |
|---------------|-----------|---------------------|
| 9.3           | 8         | أقل من 5 سنوات      |
| 20.9          | 18        | 5 - أقل من 10 سنوات |

|      |    |                    |
|------|----|--------------------|
| 46.5 | 40 | 10 - أقل من 20 سنة |
| 23.3 | 20 | أكثر من 20 سنة     |
| 100  | 86 | المجموع            |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على بيانات الاستبيان.

اعتمادا على معطيات الجدول رقم (14) فإن 46.5% هي أعلى نسبة مثلت أفراد العينة التي تتراوح خبرتهم المهنية من 10 إلى أقل من 20 سنة، تليها مباشرة الفئة التي خبرتهم أكثر من 20 سنة بنسبة 23.3%، بينما الفئة التي تتراوح من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات تقدر نسبتهم بـ 20.9%، والفئة التي أقل من 5 سنوات بنسبة 9.3% هي أقل نسبة من إجمالي أفراد العينة، وهو ما يفسر وجود خبرة وكفاءات يمكن الاعتماد عليها في المؤسسة.

الشكل رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الجدول رقم (14).

## 2- تحليل محور إدارة الصحة المهنية:

تعتبر الإدارة أهم العناصر الفاعلة والمكون الرئيسي لأي مؤسسة حسب اختلاف مجالاتها أو القطاع المنتمي إليه، ولهذا تم تصميم محور على مستوى الاستبيان لهذه الدراسة، يوضح الجدول الموالي

المتوسطات الحسابية للانحراف المعياري لإجابات الأفراد نحو المحور الأول المتمثل في إدارة الصحة المهنية.

الجدول رقم (15): تحليل محور إدارة الصحة المهنية.

| الرقم                                 | العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدلالة |
|---------------------------------------|--|-----------------|-------------------|--------|---------|
| <b>حوادث العمل</b>                    |  |                 |                   |        |         |
| 1                                     | تشتكي من الإجهاد المهني  | 3.104           | 0.854             | 1      | متوسط   |
| 2                                     | عدد عطلك المرضية مرتفعة  | 2.511           | 0.979             | 2      | منخفض   |
| 3                                     | تعرضت لحوادث عمل محرجة   | 2.046           | 0.931             | 3      | منخفض   |
| <b>المجموع</b>                        |  | 2.554           | 0.542             | منخفض  |         |
| <b>المخاطر المهنية</b>                |  |                 |                   |        |         |
| 1                                     | يتم تكوينك حول المخاطر والوضعيات الخطيرة                             | 3.337           | 0.953             | 5      | متوسط   |
| 2                                     | هناك وثائق تتضمن قواعد وتعليمات خاصة بالحوادث والأمراض المهنية       | 3.953           | 0.572             | 2      | مرتفع   |
| 3                                     | يوجد تقييم لمخاطر العمل من طرف الإدارة                               | 3.814           | 0.584             | 4      | مرتفع   |
| 4                                     | معدات الحماية الفردية متوفرة   | 3.907           | 0.423             | 3      | مرتفع   |
| 5                                     | هناك مخارج للطوارئ أو أنظمة إنذار مبكرة                              | 4.034           | 0.358             | 1      | مرتفع   |
| <b>المجموع</b>                        |  | 3.809           | 0.348             | مرتفع  |         |
| <b>إجراءات الصحة والسلامة المهنية</b> |  |                 |                   |        |         |
| 1                                     | تقوم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر                | 4.093           | 0.292             | 1      | مرتفع   |
| 2                                     | توفر المؤسسة المواد اللازمة لإنشاء تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية | 3.883           | 0.675             | 6      | مرتفع   |
| 3                                     | تقوم المؤسسة بتوعية عمالها حول الصحة والسلامة المهنية                | 4.081           | 0.513             | 2      | مرتفع   |

|       |   |       |       |   |   |
|-------|---|-------|-------|---|---|
| مرتفع | 3 | 0.211 | 3.953 | تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ للصحة والسلامة المهنية | 4 |
| مرتفع | 5 | 0.598 | 3.918 | تعمل المؤسسة على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية           | 5 |
| مرتفع | 4 | 0.372 | 3.953 | تضع المؤسسة إجراءات للتحقق من الحوادث وأسباب وقوعها                       | 6 |
| مرتفع |   | 0.274 | 3.980 | المجموع   |   |
| مرتفع |   | 0.278 | 3.448 | درجة المحور   |   |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

اشتمل هذا المحور على 14 فقرة تقيس بمجملها اتجاهات عينة الدراسة نحو متغير إدارة الصحة المهنية الجدول رقم (15) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة، حيث رتبت هذه الأخيرة ترتيبا تصاعديا حسب المتوسطات الحسابية، ونلاحظ من الجدول أن الإجابات تباينت بين المستويات المقبولة وغير المقبولة كما جاءت الدرجات متباينة بين مرتفعة ومنخفضة ومتوسطة، أما بالنسبة للأبعاد فهي جاءت في اختلاف من بعد لآخر.

## 2-1- تحليل عبارات البعد الأول:

جاءت عبارات البعد الأول الذي يتضمن "حوادث العمل" متباينة بين درجتي منخفض ومتوسط، وجاء بمتوسط إجمالي يبلغ 2.554 وانحراف معياري يقابله ب 0.542 وهي ذات درجة منخفضة من القبول، حيث أن أكبر متوسط حسابي يخص العبارة رقم 1 بدرجة متوسط من القبول.

### 2-1-1- الرتبة 01:

جاءت العبارة رقم 01 والتي تنص على "تشتكي من الإجهاد المهني" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر ب 3.104 وبلغ انحرافها المعياري ب 0.854، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسط، وهذا ما يدل أن موظفي المؤسسة في إدارة الصحة المهنية يشكون من الإجهاد المهني؛



## 2-1-2- الرتبة 02:

جاءت العبارة رقم 02 والتي تنص على "عدد عطلك المرضية مرتفعة" في الرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي حيث قدرت بـ 2.511 وانحرافها المعياري بـ 0.979، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة منخفض وهذا يعني أن موظفي إدارة الصحة المهنية لا يأخذون عطل مرضية كبيرة؛

## 2-1-3- الرتبة 03:

جاءت العبارة رقم 03 والتي تنص على "تعرضت لحوادث عمل مزعجة" في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 2.046 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.931، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة منخفض وهذا ما يدل على أن موظفي إدارة الصحة المهنية لا يتعرضون لحوادث عمل مزعجة. ومنه نستنتج أن المؤسسة أدت مهامها في محاولة الوعي وتجنب حوادث العمل بأقصى قدر ممكن.

## 2-2- تحليل عبارات البعد الثاني:

جاءت عبارات البعد الثاني الذي يتضمن "المخاطر المهنية" متباينة بين درجتي مرتفع ومتوسط، وجاء بمتوسط إجمالي يبلغ 3.809 وانحراف معياري يقابله بـ 0.384 وهي ذات درجة مرتفعة من القبول، حيث أن أكبر متوسط حسابي يخص العبارة رقم 5 بدرجة مرتفع من القبول.

## 2-2-1- الرتبة 01:

جاءت العبارة رقم 05 والتي تنص على "هناك مخارج للطوارئ أو أنظمة إنذار مبكرة" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 4.034 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.358، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تحتوي على أنظمة متطورة في ما يخص عامل الحماية وتركيب أجهزة متطورة للإنذار المبكر وهو ما يؤكد على إدخال التكنولوجيا والتطور في إدارة الصحة المهنية لتحقيق متطلبات الموظف في مجال الحماية والأمان.

## 2-2-2- الرتبة 02:

جاءت العبارة رقم 02 والتي تنص على "هناك وثائق تتضمن قواعد وتعليمات خاصة بالحوادث والأمراض المهنية" في المرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.953 وبلغ انحرافها

المعياري بـ 0572، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع ، وهذا ما يدل أن هناك وثائق وتعليمات تتعلق بالحوادث والأمراض المهنية تحتفظ بها المؤسسة من أجل المقارنة بين مختلف الأوضاع وتقادي تكرر أسبابها .

### 2-2-3 - الرتبة 03:

جاءت العبارة رقم 04 والتي تنص على "معدات الحماية الفردية متوفرة" في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.907 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.423، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع، وهذا ما يدل أن المؤسسة الصحية تستهدف الحصول وتوفير معدات الحماية الفردية وتؤكد على وجودها لتقادي من مختلف المخاطر المهنية على مستوى إدارة الصحة المهنية .

### 2-2-4 - الرتبة 04:

جاءت العبارة رقم 03 والتي تنص على "يوجد تقييم لمخاطر العمل من طرف الإدارة" في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.814 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.584، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا ما يدل أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على آلية تقييم المخاطر من طرف الإدارة لمواجهة وتقادي المخاطر المهنية بأقل الخسائر .

### 2-2-5 - الرتبة 05:

جاءت العبارة رقم 01 والتي تنص على "يتم تكوينك حول المخاطر والوضعيات الخطيرة" في المرتبة الخامسة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.337 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.953، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسطة وهذا ما يدل أن المؤسسة لا تعتمد بدرجة كبيرة على عملية تكوين الموظفين حول المخاطر والوضعيات التي تمثل خطرا على صحتهم .

### 2-3 - تحليل عبارات البعد الثالث:

جاءت عبارات البعد الثالث الذي يتضمن "إجراءات الصحة والسلامة المهنية" بدرجة مرتفع من القبول، وجاء بمتوسط إجمالي يبلغ 3.980 وانحراف معياري يقابله بـ 0.274 وهي تؤكد على موافقة أغلبية أفراد العينة على عبارات هذا البعد، حيث أن أكبر متوسط حسابي يخص العبارة رقم 01 بدرجة مرتفع من القبول .

## 2-2-1 - الرتبة 01:

جاءت العبارة رقم 01 والتي تنص على " تقوم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 4.093 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.292، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تقوم بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر؛

## 2-2-2 - الرتبة 02:

جاءت العبارة رقم 03 والتي تنص على "تقوم المؤسسة بتوعية عمالها حول الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 4.081 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.513، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تحرص على القيام بالتوعية حول الصحة والسلامة المهنية لموظفيها في إدارة الصحة المهنية؛

## 1-2-3 - الرتبة 03:

جاءت العبارة رقم 04 والتي تنص على "تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ للصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.953 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.211، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تحرص على وضع جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ للصحة والسلامة المهنية والحرص على القيام بها وتنفيذها على مستوى إدارة الصحة المهنية؛

## 1-2-4 - الرتبة 04:

جاءت العبارة رقم 06 والتي تنص على "تضع المؤسسة إجراءات للتحقق من الحوادث وأسباب وقوعها" في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.953 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.372، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تحرص على وضع الإجراءات المتعلقة بالسلامة من أجل التحقق والتأكد من الحوادث وكشف أسبابها من أجل عدم تكرارها وتفايدي وقوعها؛

## 1-2-5 - الرتبة 05:

جاءت العبارة رقم 05 والتي تنص على "تعمل المؤسسة على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الخامسة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.918 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.598، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تعمل على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية؛

## 1-2-6 - الرتبة 06:

جاءت العبارة رقم 02 والتي تنص على "توفر المؤسسة المواد اللازمة لإنشاء تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة السادسة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.883 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.675، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تحرص على توفير المواد اللازمة لإنشاء تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية؛

ومن خلال قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 3.448 وبنحرف 0.278، يتضح أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بشأن فعالية إدارة الصحة المهنية، حيث أبرزت النتائج التفصيلية لأبعاد هذا المحور، أن الأفراد يوافقون على ضرورة توفير كل من الإجراءات وأساليب الحماية والسلامة المهنية للموظفين على مستوى الإدارات الصحية.

وبالرغم من ذلك نجد أن المحور ككل المتضمن "إدارة الصحة المهنية"، تتجه فيه الإجابات نحو المستويات المحايدة من القبول في الجزء أولاً ومستويات مرتفعة من القبول في الجزء الثاني والثالث.

وبصفة عامة يمكن القول أن إدارة الصحة المهنية وما يشملها من عناصر يعتبر ذا أهمية بالنسبة للموظفين، وهذا نسبة إلى عينة الدراسة التي تم التواصل معهم.

## 3- تحليل محور قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة:

إن عملية تجميع البيانات التي تدل على الرضا الوظيفي الموجودة في المؤسسة، واتجاهها وأبعادها، ثم العمل على تبويبها ووضعها بقالب كمي، وبالشكل الذي تكون فيه صالحة للوصول إلى النتائج، من أهم العمليات التي تقوم بها المؤسسة وأهم أهدافها، ولهذا تم تصميم محور خاص بقياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة لمعرفة مستوى رضا الموظف اتجاه الإدارة والوظائف التي يعملون بها مستوى العينة المدروسة،

حيث يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور قياس الرضا الوظيفي في المؤسسة.

الجدول رقم (16): تحليل نتائج محور قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة.

| الرقم                      | العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدالة |
|----------------------------|--|-----------------|-------------------|--------|--------|
| <b>الولاء والأداء</b>      |  |                 |                   |        |        |
| 1                          | تشعر بأنك جزء من المؤسسة                                   | 4.093           | 0.292             | 1      | مرتفع  |
| 2                          | تفكر بتغيير عملك والمغادرة لمؤسسة أخرى                     | 3.000           | 1.062             | 5      | متوسط  |
| 3                          | راض عن المزايا التي تقدمها المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى | 4.069           | 0.851             | 2      | مرتفع  |
| 4                          | تسمح لك المؤسسة بإبراز كفاءتك في العمل                     | 3.395           | 0.724             | 4      | متوسط  |
| 5                          | راض عن الطريقة المستخدمة لتقييم أدائك                      | 3.151           | 1.046             | 3      | متوسط  |
| <b>المجموع</b>             |  | 3.541           | 0.994             | متوسط  |        |
| <b>الغياب ودوران العمل</b> |  |                 |                   |        |        |
| 6                          | تنغيب عن العمل بشكل كبير                                   | 2.709           | 1.061             | 2      | متوسط  |
| 7                          | تضع المؤسسة عقوبات للحد من ظاهرة الغياب                    | 3.593           | 0.725             | 1      | مرتفع  |
| 8                          | تقوم المؤسسة بتغيير العمال بشكل مستمر                      | 2.569           | 1.035             | 4      | متوسط  |
| 9                          | تقوم المؤسسة بتغيير منصبك بشكل مستمر                       | 2.674           | 0.925             | 3      | متوسط  |
| <b>المجموع</b>             |  | 2.886           | 0.936             | متوسط  |        |
| <b>الإضراب والشكاوي</b>    |  |                 |                   |        |        |
| 10                         | تأخذ المؤسسة الشكاوي بعين الاعتبار                         | 3.941           | 0.885             | 1      | مرتفع  |
| 11                         | راض عن مدى استجابة المؤسسة للشكاوي                         | 3.814           | 0.847             | 2      | مرتفع  |
| 12                         | يسمك مديرك في شرح الحوادث المرتبطة بمهامك                  | 3.383           | 1.097             | 4      | متوسط  |
| 13                         | تشارك في الإضرابات العمالية بالمؤسسة                       | 3.267           | 1.022             | 5      | متوسط  |
| 14                         | تستجيب المؤسسة لمطالبك بعد الإضرابات                       | 3.534           | 0.849             | 3      | مرتفع  |

|       |       |       |             |
|-------|-------|-------|-------------|
| مرتفع | 0.940 | 3.587 | المجموع     |
| متوسط | 0.556 | 3.371 | درجة المحور |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

اشتمل هذا المحور على 14 فقرة تقيس بمجملها اتجاهات عينة الدراسة نحو متغير قياس مستوى الرضا الوظيفي أو درجته، الجدول رقم (16) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة حيث رتبت هذه الأخيرة ترتيبا تصاعديا حسب المتوسطات الحسابية، ونلاحظ من الجدول أن الإجابات تباينت بين المستويات المقبولة وغير المقبولة كما جاءت الدرجات متباينة بين مرتفعة ومتوسطة، أما بالنسبة للأبعاد فهي جاءت في اختلاف من بعد لآخر.

### 3-1-1- تحليل عبارات البعد الأول:

جاءت عبارات البعد الأول الذي يتضمن "الولاء والأداء" متباينة بين درجتي مرتفع ومتوسط، وجاء بمتوسط إجمالي يبلغ 3.541 وانحراف معياري يقابله ب 0.994 وهي ذات درجة متوسطة من القبول.

#### 3-1-1-1- الرتبة 01:

جاءت العبارة رقم 01 والتي تنص على "تشعر بأنك جزء من المؤسسة" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر ب 4.093 وبلغ انحرافها المعياري ب 0.292 حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفعة، وهذا ما يدل أن موظفي المؤسسة في إدارة الصحة المهنية يشعرون بالانتماء للمؤسسة وأهميتهم كموظفين.

#### 3-1-1-2- الرتبة 02:

جاءت العبارة رقم 03 والتي تنص على "راض عن المزايا التي تقدمها المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى" في الرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي حيث قدرت ب 4.069 وانحرافها المعياري ب 0.851، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن موظفي إدارة الصحة المهنية راضون عن جميع المزايا المقدمة من المؤسسة.

## 3-1-3 - الرتبة 03:

جاءت العبارة رقم 05 والتي تنص على "راض عن الطريقة المستخدمة لتقييم أدائك" في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.151 وبلغ انحرافها المعياري بـ 1.046، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا ما يدل على أن موظفي إدارة الصحة المهنية راضون عن طريقة التقييم المتبعة في تقييم الأداء.

## 3-1-4 - الرتبة 04:

جاءت العبارة رقم 04 والتي تنص على "تسمح لك المؤسسة بإبراز كفاءتك في العمل" في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.595 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.724، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا ما يدل أن المؤسسة محل الدراسة تسمح بإبراز الكفاءات في العمل وتعمل على تشجيعها.

## 3-1-5 - الرتبة 05:

جاءت العبارة رقم 02 والتي تنص على "تفكر بتغيير عملك والمغادرة لمؤسسة أخرى" في المرتبة الخامسة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.000 وبلغ انحرافها المعياري بـ 1.062، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسطة وهذا ما يدل أن الموظفين لا يفكرون بدرجة كبيرة بتغيير العمل أو تبديل مؤسسة العمل.

## 3-2-2 - تحليل عبارات البعد الثاني:

جاءت عبارات البعد الثاني الذي يتضمن "الغياب ودوران العمل" بدرجة متوسطة باستثناء العبارة رقم 07 جاءت بدرجة مرتفع، وجاء بمتوسط إجمالي يبلغ 2.886 وانحراف معياري يقابله بـ 0.936 وهي ذات درجة متوسطة من القبول.

## 3-1-2 - الرتبة 01:

جاءت العبارة رقم 07 والتي تنص على "تضع المؤسسة عقوبات للحد من ظاهرة الغياب" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.539 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.725، حيث كانت

إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تضع العقوبات للحد من ظاهرة الغياب وتطبق أسلوب الصرامة في العمل؛

### 3-2-2 - الرتبة 02:

جاءت العبارة رقم 06 والتي تنص على "تنغيب عن العمل بشكل كبير" في المرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 2.709 وبلغ انحرافها المعياري بـ 1.061، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسط؛

### 3-2-3 - الرتبة 03:

جاءت العبارة رقم 09 والتي تنص على "تقوم المؤسسة بتغيير منصبك بشكل مستمر" في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 2.674 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.925، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسطة، وهذا ما يدل أن المؤسسة نادرا ما تقوم بتغيير المناصب بين العمال؛

### 3-2-4 - الرتبة 04:

جاءت العبارة رقم 08 والتي تنص على "تقوم المؤسسة بتغيير العمال بشكل مستمر" في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 2.569 وبلغ انحرافها المعياري بـ 1.035، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسطة وهذا ما يدل أن المؤسسة محل الدراسة أحيانا ما تعمل على تغيير العمال.

### 3-3 - تحليل عبارات البعد الثالث:

جاءت عبارات البعد الثالث الذي يتضمن "الإضراب والشكاوي" بدرجة مرتفع من القبول، وجاء بمتوسط إجمالي يبلغ 3.587 وانحراف معياري يقابله بـ 0.940 وهي تؤكد على موافقة أغلبية أفراد العينة على عبارات هذا البعد.

### 3-3-1 - الرتبة 01:

جاءت العبارة رقم 10 والتي تنص على "تأخذ المؤسسة الشكاوي بعين الاعتبار" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.941 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.885، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تحرص على شكاوي الموظفين والأخذ بها بعين الاعتبار؛



## 3-3-2 - الرتبة 02:

جاءت العبارة رقم 11 والتي تنص على "راض عن مدى استجابة المؤسسة للشكاوي" في المرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.814 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.847، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن الموظفين راضيين عن استجابة المؤسسة لشكاويهم والاستماع لهم؛

## 3-3-3 - الرتبة 03:

جاءت العبارة رقم 14 والتي تنص على "تستجيب المؤسسة لمطالبك بعد الإضرابات" في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.543 وبلغ انحرافها المعياري بـ 0.849، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة مرتفع وهذا يعني أن المؤسسة تستجيب لمطالب العمال بعد الإضراب.

## 3-3-4 - الرتبة 04:

جاءت العبارة رقم 12 والتي تنص على "يسمك مديرك في شرح الحوادث المرتبطة بمهامك" في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.383 وبلغ انحرافها المعياري بـ 1.097، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسطة وهذا ما يدل على أن بعض أفراد العينة يوافقون على أن المدير يستمع لهم في شرح مختلف الحوادث المرتبطة بالعمل.

## 3-3-5 - الرتبة 05:

جاءت العبارة رقم 13 والتي تنص على "تشارك في الإضرابات العمالية بالمؤسسة" في المرتبة الخامسة من حيث المتوسط الحسابي حيث قدر بـ 3.267 وبلغ انحرافها المعياري بـ 1.022، حيث كانت إجابة أفراد العينة بدرجة متوسطة وهذا يعني أن الموظفين محل الدراسة يشاركون أحيانا في الإضرابات العمالية.

ومن خلال قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 3.371 وبانحراف 0.556، يتضح أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بشأن درجة الرضا الوظيفي، حيث أبرزت النتائج التفصيلية لأبعاد هذا المحور، أن الأفراد يوافقون على رضاهم بشكل عام بدرجة متوسطة على الوظائف في المؤسسة.

وبالرغم من ذلك نجد أن المحور ككل المتضمن قياس درجة الرضا الوظيفي، تتجه فيه الإجابات نحو المستويات المحايدة من القبول.

وبصفة عامة يمكن القول أن قياس درجة الرضا الوظيفي وما يشمله من عناصر يعتبر ذا أهمية بالنسبة للمؤسسة، وهذا نسبة إلى عينة الدراسة التي تم التواصل معهم.

### المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة واختبار فرضيات الدراسة

في كل دراسة يتم وضع مجموعة من الفرضيات وفي آخر الدراسة يتم اختبار الفرضيات والتحقق من صحتها، لذلك تطرقنا في هذا المطلب إلى تحليل نتائج البيانات واختبار الفرضيات الموضوعية للدراسة، سيتم ذلك من خلال ما يلي:

#### 1- اختبار التوزيع الطبيعي:

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية تم إجراء اختبار Smirnov-Kolmogorov من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار أو بعبارة أخرى للتحقق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي Distribution Normal كاختبار ضروري للفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً وقد تم إجراء الاختبار بعد توزيع كل الاستمارات وجمعها من قبل أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

#### الجدول رقم (17): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.

| مستوى الدلالة | قيمة z | محتوى المحور        | محاور الاستبيان |
|---------------|--------|---------------------|-----------------|
| 0.002         | 1.861  | إدارة الصحة المهنية | المحور الأول    |
| 0.005         | 1.736  | تحقيق الرضا الوظيفي | المحور الثاني   |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور وكذا الإجمالي أقل من 0.05، أي أن  $sig < 0.05$  وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ولا يمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

## 2- اختبار صحة الفرضيات:

تم وضع مجموعة من الفرضيات لهذه الدراسة، ولهذا الغرض وجب اختبار صحتها.

## 2-1- الفرضيات الرئيسية:

تتكون الفرضيات الرئيسية من فرضيتين كما يلي:

## 2-1-1- الفرضية الرئيسية الأولى:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة - عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة - عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

الجدول رقم (18): العلاقة بين إدارة الصحة المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي.

| البيان        | معامل الارتباط | معامل الانحدار | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري | sig   |
|---------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|-------|
| الرضا الوظيفي | 0.778          | 1.555          | 0.601                | 0.351          | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

لدراسة التأثير بين المتغير المستقل المتمثل في إدارة الصحة المهنية والمتغير التابع المتمثل في تحقيق الرضا الوظيفي، تم استخدام معامل الارتباط وبما أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 اتضح من خلال هذا أن هناك علاقة ارتباط بين إدارة الصحة المهنية وبين الرضا الوظيفي، حيث تشير النتائج إلى أن معامل الارتباط 0.778 وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية، ومن خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية البديلة، أي أنه يوجد تأثير لإدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -، فكلما زادت إدارة الصحة المهنية يزداد تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

2-1-2- الفرضية الرئيسية الثانية:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $a \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -.

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $a \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -.

وانطلاقا من النتائج المستخرجة من برنامج SPSS نلاحظ ما يلي:

الجدول رقم (19): الفروق في إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي بين الذكور والإناث.

| البيان              | القيمة المحسوبة (F) | قيمة (T) | مستوى الدلالة (sig) |
|---------------------|---------------------|----------|---------------------|
| إدارة الصحة المهنية | 1.197               | 3.281    | 0.277               |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها جميعا أكبر من 0.05، وهو ما يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -، وبالتالي وفقا لهذا المتغير يتم قبول الفرضية العدمية الموالية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة أثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -".

2-2- الفرضيات الجزئية:

تتكون الفرضيات الجزئية من ثلاث فرضيات كما يلي:

2-2-1- الفرضية الجزئية الأولى:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

الجدول رقم (20): العلاقة بين حوادث العمل وتحقيق الرضا الوظيفي.

| البيان        | معامل الارتباط | معامل الانحدار | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري | sig   |
|---------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|-------|
| الرضا الوظيفي | 0.734          | 0.752          | 0.533                | 0.380          | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي *SPSS*.

لدراسة تأثير حوادث العمل على تحقيق الرضا الوظيفي، تم استخدام معامل الارتباط وبما أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 اتضح من خلال هذا أن هناك علاقة ارتباط بين حوادث العمل وبين تحقيق الرضا الوظيفي، حيث تشير النتائج إلى أن معامل الارتباط يقدر بـ 0.73. وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية، ومن خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية البديلة أن يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -.

2-2-2 - الفرضية الجزئية الثانية:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

الجدول رقم (21): العلاقة بين المخاطر المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي.

| البيان        | معامل الارتباط | معامل الانحدار | معامل الانحدار المعدل | الخطأ المعياري | sig   |
|---------------|----------------|----------------|-----------------------|----------------|-------|
| الرضا الوظيفي | 0.342          | 0.546          | 0.106                 | 0.526          | 0.001 |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

لدراسة تأثير المخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تم استخدام معامل الارتباط، وبما أن مستوى الدلالة أقل من 0.05، اتضح من خلال هذا أن هناك علاقة ارتباط بين المخاطر المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي، حيث تشير النتائج إلى أن معامل الارتباط 0.342 وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية ضعيفة، ومن خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية البديلة أن يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المخاطر المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -.

2-2-3 - الفرضية الجزئية الثالثة:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

- الفرضية البديلة  $H_1$ :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

الجدول رقم (22): إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي.

| البيان        | معامل الارتباط | معامل الانحدار | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري | sig   |
|---------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|-------|
| الرضا الوظيفي | 0.484          | 0.980          | 0.225                | 0.489          | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

لدراسة تأثير إجراءات الصحة والسلامة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي، تم استخدام معامل الارتباط وبما أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 اتضح من خلال هذا أن هناك علاقة ارتباط بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي، حيث تشير النتائج إلى أن معامل الارتباط يقدر ب 0.484 وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية قوية، ومن خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية البديلة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات - تبسة -.

3- معامل الانحدار للفرضيات:

3-1- معامل الانحدار للفرضية الرئيسية:

يمثل الجدول التالي اختبار ANOVA لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي، حيث يتبين لنا أن لإدارة الصحة المهنية دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (23): اختبار ANOVA .

| البيان              | المعامل | T      | Sig   |
|---------------------|---------|--------|-------|
| الثابت              | -1.990  | -4.199 | 0.000 |
| إدارة الصحة المهنية | 0.778   | 11.350 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

معامل الانحدار يؤكد أن إدارة الصحة المهنية تؤثر بنسبة 77.8% على تحقيق الرضا الوظيفي أما النسبة الباقية فتمثل متغيرات أخرى لم يتم دراستها، حيث معادلة الانحدار الخطي البسيط تكون من الشكل التالي:

$$y = -1.990 + 0.778x$$

3-2-2- معامل الانحدار للفرضيات الجزئية:

3-2-1- الفرضية الجزئية الأولى:

يمثل الجدول التالي اختبار ANOVA لأثر حوادث العمل على تحقيق الرضا الوظيفي حيث يتبين لنا أن لحوادث العمل دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (24): اختبار ANOVA.

| البيان      | المعامل | T     | Sig   |
|-------------|---------|-------|-------|
| الثابت      | 1.450   | 7.300 | 0.000 |
| حوادث العمل | 0.734   | 9.892 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

معامل الانحدار يؤكد أن حوادث العمل تؤثر بنسبة 73.4% على تحقيق الرضا الوظيفي أما النسبة الباقية فتمثل متغيرات أخرى لم يتم دراستها، حيث معادلة الانحدار الخطي البسيط تكون كما يلي:

$$y = 1.450 + 0.734x$$

3-2-2- معامل الانحدار للفرضية الجزئية الثانية:

يمثل الجدول التالي اختبار ANOVA لأثر المخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي حيث يتبين لنا أن للمخاطر المهنية دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (25): اختبار ANOVA.

| البيان          | المعامل | T     | Sig   |
|-----------------|---------|-------|-------|
| الثابت          | 1.291   | 2.060 | 0.042 |
| المخاطر المهنية | 0.342   | 3.333 | 0.001 |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يؤكد معامل الانحدار أن المخاطر المهنية تؤثر بنسبة 34.2% على تحقيق الرضا الوظيفي أما النسبة الباقية فتمثل متغيرات أخرى لم يتم دراستها، حيث معادلة الانحدار الخطي البسيط تكون كما يلي:



$$y = 1.291 + 0.342x$$

### 3-2-3 - معامل الانحدار للفرضية الجزئية الثالثة:

يمثل الجدول التالي اختبار ANOVA لأثر إجراءات الصحة والسلامة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي حيث يتبين لنا أن لإجراءات الصحة والسلامة المهنية دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (26): اختبار ANOVA.

| البيان                         | المعامل | T      | Sig   |
|--------------------------------|---------|--------|-------|
| الثابت                         | -0.531  | -0.687 | 0.494 |
| إجراءات الصحة والسلامة المهنية | 0.484   | 5.066  | 0.000 |

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

معامل الانحدار يؤكد أن إجراءات الصحة والسلامة المهنية تؤثر بنسبة 48.4% على تحقيق الرضا الوظيفي أما النسبة الباقية فتتمثل متغيرات أخرى لم يتم دراستها، حيث معادلة الانحدار الخطي البسيط تكون من الشكل التالي:

$$y = -0.531 + 0.484 X$$

## خلاصة:

قمنا في هذا الفصل بإسقاط الجانب النظري على الدراسة التطبيقية، وذلك بغرض معرفة مدى تأثير إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات.

أجريت هذه الدراسة التطبيقية على مستوى مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة-، بالاعتماد على مجموعة من الأدوات للوصول إلى النتائج من هذه الأدوات الاستبيان، المقابلة والملاحظة.

وتم تصميم استمارة استبيان المكونة من ثلاث محاور أساسية، المحور الأول خاص بمتغير إدارة الصحة المهنية، أما المحور الثاني خاص بمتغير الرضا الوظيفي، قمنا بتوجيه 28 سؤال إلى عينة مكونة من 100 عامل بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم قياس صدق وثبات أداة الدراسة وتم تحليل المعلومات المتحصل عليها من الاستبيان بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS، إضافة إلى تحليل المعلومات المجموعة عن طريق الملاحظات المسجلة والمقابلات، كما تم الاستعانة بأساليب إحصائية وصفية استدلالية لتحديد دور المتغير المستقل على المتغير الثابت، حيث قمنا بتحليل المعطيات والوصول إلى القيام باختبار ANOVA واختبار صحة الفرضيات الموضوعية من طرف الطالبتين.



خاتمة

تمحورت دراستنا حول دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث قمنا بدراسة نظرية اعتمادا على مراجع منها عربية وأخرى أجنبية، وقمنا إسقاط ذلك تطبيقيا على مستوى مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة-، تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 100 عامل بالمؤسسة والمنجم بجبل العنق بئر العاتر-تبسة-، وتم إعداد استبيان ليخدم الدراسة وتوزيعه على كافة العمال وبناء على نتائج هذا الاستبيان توصلنا إلى مجموعة من النتائج.

### 1- نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا توصلنا إلى صحة الفرضيات التالية:

#### 1-1- الفرضية الرئيسية الأولى:

تم التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى، حيث تم إثبات صحة الفرضية البديلة ونفي الفرضية الصفرية، التي نصت على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة- عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

حسب ما توصلنا إليه من نتائج الدراسة نستنتج أنه يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي، حيث أن إدارة الصحة المهنية لها دور وأثر إيجابي في تحقيق رضا الموظفين، وأنه كلما اهتمت بها الإدارة العليا انعكس ذلك إيجابا على الرضا الوظيفي بالمؤسسة والعكس صحيح.

#### 1-2- الفرضية الرئيسية الثانية:

تم التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الثانية، حيث تم إثبات أن الفرضية البديلة صحيحة، والتي نصت على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة-.

حسب ما توصلنا إليه من نتائج الدراسة نستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لأثر إدارة الصحة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة-، حيث أن إجابات أفراد العينة لا تتغير حسب الجنس.

**1-3- الفرضية الجزئية الأولى:**

تم التحقق من صحة الفرضية الجزئية، حيث تم إثبات صحة الفرضية البديلة التي نصت على أنه هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

حسب ما توصلنا إليه من نتائج نستنتج أنه يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين حوادث العمل والرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، حيث أن لحوادث العمل أثر سلبي على تحقيق الرضا الوظيفي وأنه كلما كانت نسبة الحوادث المهنية مرتفعة انعكس ذلك سلبا على رضا الموظفين بالمؤسسة والعكس صحيح.

**1-4- الفرضية الجزئية الثانية:**

تم التحقق من صحة الفرضية الجزئية الثانية، حيث تم إثبات أن الفرضية البديلة صحيحة ونفي الفرضية الصفرية، والتي نصت على أنه هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

حسب ما توصلنا إليه من خلال نتائج الدراسة نستنتج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، حيث أن للمخاطر المهنية أثر سلبي على تحقيق الرضا الوظيفي وأنه كلما زادت المخاطر المهنية في ميدان العمل انعكس ذلك سلبا على رضا الموظفين بالمؤسسة والعكس صحيح.

**1-5- الفرضية الجزئية الثالثة:**

تم التحقق من صحة الفرضية الجزئية الثالثة، حيث تم إثبات أن الفرضية البديلة صحيحة، والتي نصت على أنه هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

حسب ما توصلنا إليه من خلال نتائج الدراسة نستنتج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجراءات الصحة والسلامة المهنية على تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، حيث أن لإجراءات الصحة المهنية أثر إيجابي على تحقيق الرضا الوظيفي، أي أنه كلما زاد الوعي من قبل الإدارة

العليا بتنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية انعكس ذلك إيجابا على رضا الموظفين بالمؤسسة والعكس صحيح.

## 2- الاقتراحات والتوصيات:

بعد قيامنا بالدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي، ومن خلال المقابلات التي أجريت مع عدة إطارات بالمؤسسة نقترح بعض من الاقتراحات والتوصيات نذكر منها:

- تصميم بيئة عمل آمنة بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، وذلك من خلال تهيئة بيئة سليمة للعمل من حيث الأخطار التي تلحق بالموظفين ؛
- يشكل تدريب العمال فيما يخص إدارة الصحة المهنية عاملا هاما في تخفيض عدد الحوادث المهنية، وعليه فانه يجب على المؤسسة محل الدراسة تفعيل عملية التدريب والتبليغ بالإضافة إلى تثقيف الموظفين بأهمية الحفاظ على السلامة والصحة المهنية؛
- زيادة الثقافة والوعي لدى موظفي مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- بالمعايير الدولية الخاصة بنظام إدارة الصحة المهنية؛
- التأكيد على الموظفين بمنجم بئر العائر -تبسة- على زيادة ممارسات العمل الصحيحة في أداء المهام وارتداء معدات الوقاية ووضع إجراءات رادعة للعاملين المخالفين للتعليمات التي تضعها الإدارة العليا؛
- ضرورة قيام مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- باعتماد المعيار الدولي لنظام إدارة الصحة المهنية ISO 45001؛
- وضع تسهيلات من طرف الدولة وتشجيع المؤسسة على تطبيق نظام إدارة الصحة المهنية.

## 2- أفاق الدراسة:

بعد قيامنا بدراسة موضوع دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي هناك بعض الجوانب التي يمكن البحث فيها لاحقا ونقترح ما يلي:

- دور النظام المتكامل (الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية) في تحسين الأداء في المؤسسة؛
- بناء نظام فعال للصحة والسلامة المهنية وفق المعيار الدولي ISO 45001؛

- تقييم فعالية نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة في المؤسسات.



قائمة المصادر

والمراجع



## قائمة المصادر والمراجع

### قائمة المصادر والمراجع العربية:

#### 1- القرآن الكريم.

#### 2- الكتب:

- الجراح، محمود محمد. (2014). أصول البحث العلمي. عمان: دار الياض للنشر والتوزيع.
- جبرين، علي هادي. (2010). أساسيات البحث ومشاريع التخرج وكتابة التقارير في الإدارة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- خبراء المجموعة البشرية للتدريب والنشر. (2014). الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الدغمي، ناصر علي. (2011). السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية. الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- راضي، محمد فخري. (2016). البحث العلمي ومصادر المعلومات الالكترونية. دار أمجد للنشر والتوزيع.
- الطيبي، محمد عبد الإله وأبو سمرة، محمود أحمد. (2022). مناهج البحث العلمي من التبين الى التمكن. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- ماضي، فتحي وراغب، الخطيب. (2010). السلامة المهنية العامة. عمان، الأردن.
- محمد، مصطفى. (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء. عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

#### 3- المجلات:

- بربار، نور الدين وبن الحاج، جلول ياسين. (2021). محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية. مجلة العلوم الاقتصادية ، 17 (01).
- بلعابد، مليكة. (2020). عوامل الرضا الوظيفي لدى الممرضين من وجهة نظرهم "دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا - أم البواقي". مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، 07 (03).
- بن عودة، مصطفى. (2017). دور ادارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الانتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالتطبيق على مجمع مطاحن الجلفة. مجلة الجودة الشاملة، 18 (01).

## قائمة المصادر والمراجع

- بن وريدة، حمزة. (2019). نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية: ISO 45001: 2018. مجلة الأرصاد للدراسات الاقتصادية والادارية 02 (01).
- ثلايجية، منال. (2019). أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية ادارتها. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات 02 (06).
- جدي، سارة. (2014). الرضا الوظيفي: مفهومه، محدداته وأثره على الأداء "دراسة نظرية". مجلة المناجر، (01).
- حاج محمد، علجية وبن جروة، حكيم. (2018). أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة أعوان الحماية المدنية. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 03 (06).
- حرايرية، عتيقة. (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التنفيذ. مجلة الأداب والعلوم الاجتماعية، (17).
- خالدي، محمد. (2016). قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية. مجلة ادارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 02 (02).
- خليف، محمد سليم. (2018). الاثراء الوظيفي والرضا الوظيفي وأداء العاملين: "مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني". مجلة المنقال للعلوم الاقتصادية والادارية ، 04 (01).
- زاوي، ابراهيم ومباركي، بوفحص. (2021). ظروف العمل واثارها النفسية والجسدية على عمال الرعاية الصحية. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 13 (02).
- زرارة صالحى، الواسعة. (2008). الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل. مجلة العلوم الانسانية ، ب (30).
- سعدى، عربية وماحى، ابراهيم. (2016). الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية -1 نوفمبر 1954 بوهراڤ. مجلة تنمية الموارد البشرية، (12).
- سيفي، يوسف ومزيان، محمد. (2019). عوامل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي. مجلة التنمية البشرية (11).
- الشيخلى، عمار محمد. (2020). التعويض عن الأضرار المهنية على أساس المسؤولية المدنية. مجلة البحوث القانونية والسياسية ، 02 (15).

## قائمة المصادر والمراجع

- ضبح، مريم. (2014). حوادث العمل والأمراض المهنية "أسبابها والوقاية منها". مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 01 (03).
- العامري، عبد اللطيف كاظم. (2013). أثر ادارة الصحة والسلامة المهنية (OHS) في أداء العاملين: "دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية". مجلة كلية المأمون الجامعة (21).
- عبد العزيز، محمد وألبير، نادر وإبراهيم، سها. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل. مجلة العلوم البيئية، 41 (03).
- عرعور، هناء. (2020). السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل "نحو عمل آمن". مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 05 (03).
- علي موسى، حنان. (2018). دور ادارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة (OHSAS 18001) في التقليل من حوادث العمل "دراسة حالة مؤسسة هنكل -الجزائر (فرع شلغوم العيد). مجلة العلوم الانساني، 29 (02).
- القروي، بشير سرحان. (2015). التأمين على اصابات العمل في التشريع الجزائري المقارن. مجلة الدراسات القانونية ، 1 (1).
- الموسوي، علي سعد علوان والصائغ، نغم علي جاسم. (2020). أسباب حوادث واصابات العمل في المنظمات الصناعية العراقية "دراسة تحليلية في مصنع نسيج وحياكة واسط". مجلة كلية الكوت الجامعة للعلوم الانسانية، 01.
- ميهوبي، فوزي. (2020). علاقة ظروف العمل في المؤسسات الصحية بتبادل المشاعر لدى الممرضين. مجلة الوقاية والأرغونوميا ، 08 (01).

### 4- الملحقيات:

- بوقلقفل، الهادي. (2013). ندوة علمية،. تحليل البيانات باستخدام SPSS. عنابة، جامعة باجي مختار.
- البرزنجي، حيدر شاكر. (2018). تأثير تطبيق المواصفة الدولية ISO 45001:2018 لادارة السلامة والصحة المهنية في الأداء الاستراتيجي لشركة ديالو العامة للصناعات الكهربائية. وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقليدية الادارية -بغداد- ، 02 . بغداد.

## قائمة المصادر والمراجع

### 5- المذكرات:

- أتاسي، رشا عبد الفتاح. (2021). أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية. رسالة ماجستير منشورة. تخصص ادارة أعمال. الجامعة الافتراضية السورية: سوريا.
- بن عيسى، صابر. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه. جامعة بسكرة، تخصص النشاط البدني والرياضي التربوي، قسم التربية الحركية، الجزائر.
- حدادي، نور الهدى. (2019). تقييم أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية "دراسة حالة مديرية الانتاج لسوناطراك بحاسي مسعود". أطروحة دكتوراه منشورة. جامعة قاصدي مرباح: الجزائر.
- خلفة، سارة وبومنقار مراد. (2017). حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل "دراسة نظرية تحليلية". (22) "قالمة".
- دعاس، عز الدين. (2019). أثر تطبيق نظام الادارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية "دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم. باتنة. علوم التسيير، تخصص اقتصاد تطبيقي وادارة المنظمات.
- ستي، سيد أحمد. (2017). محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الادارات العمومية لولاية سعيدة. أطروحة متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية. قسم العلوم التجارية، تخصص الطرق الكمية المطبقة في التسيير.
- سلامة، أمينة. (2018). الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية "مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة -نموذجاً-". أطروحة دكتوراه. بسكرة، العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- عثمان، عز الدين. (2019). تقييم وادارة المخاطر المهنية "دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا OSHA) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو -وهران-". أطروحة دكتوراه علوم. جامعة محمد بن أحمد: وهران.
- الموسوي، علي سعد علوان، (2020). تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية ISO 45001: 2018 لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية "دراسة حالة في مصنع نسيج وحياكة واسط". قسم ادارة الأعمال.

## قائمة المصادر والمراجع

محمود، محمد صلاح عبد ربه. (2022). السلامة والضحة المهنية وتأثيرها على أداء الشركات. رسالة ماجستير مهني. كلية الدراسات العليا للبحوث الاحصائية: القاهرة.

### 6- القوانين:

- الجريدة الرسمية، القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983. يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، العدد 28، الجزائر.

### المصادر والمراجع الأجنبية:

#### 1- الكتب:

ferrand, s. (2008). "les accidents du travail "gestion- tarification- contentieux". mans, france: gereso édition.

stephens. (2000). "The maslow business reader "abraham h. maslow".

#### 2- المجلات:

Aziri .(2011). *job satisfaction: a literaturereview*. 03 .

jilcha, kitaw. (2017). industrial occupational safety and health innovation for sustainable development. *Engineering Science and Technology, an International Journal* , 20 (01).

#### 3- مواقع الكترونية:

Direction de l'information légale et administrative. (2022). Consulté le 02 08, 2023, sur service

public.fr: <https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F178>

Occupational health and safety assessment series. (2007). Occupational health and safety management systems - requirements.

world health organization. (2023). Occupational health. Retrieved 02, 13, 2023, from <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

## قائمة المصادر والمراجع

---

weill-fassina, a. (2010). expérience professionnelle et gestion de la sécurité au travail. france: creapt cee.



الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان



جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال



# استمارة الاستبيان

في إطار الإعداد لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، بعنوان "دور إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي"، نرجو من سيادتكم الإجابة على هذا الاستبيان بدقة وموضوعية مما يعزز الثقة في نتائج الدراسة، حيث أننا نسعى إلى جمع أكبر عدد من المعلومات من أجل تحقيق الأهداف المسطرة وهذا لا يتحقق دون مساعدتكم وإمدادنا بالمعلومات المطلوبة، وهي عامل هام في إنجاز البحث والوصول إلى النتائج، علما أن المعلومات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

إشراف الأستاذ:

- فارس قاطر.

من إعداد المتربصات:

- سهيلية فاتن.

- أمير رحاب

السنة الجامعية:

2023-2022



## البيانات الشخصية:

### 1- الجنس:

ذكر

أنثى

### 2- الفئة العمرية:

أقل من 25 سنة

25 - 35 سنة

36-45 سنة

أكثر من 45 سنة

### 3- الوظيفة:

إدارات عليا

إدارات

عون تحكم

عون تنفيذ

وظائف أخرى

### 4- الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات

ما بين 5 و10 سنوات

ما بين 11 و20 سنة

أكثر من 20 سنة

المحور الأول: إدارة الصحة المهنية

| معارض<br>بشدة                         | معارض | محايد | موافق | موافق<br>بشدة | العبرة  | الرقم |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|---------------|---|-------|
| <b>حوادث العمل</b>                    |       |       |       |               |   |       |
|                                       |       |       |       |               | تشتكي من الإجهاد المهني   | 1     |
|                                       |       |       |       |               | نسب عطلك المرضية مرتفعة   | 2     |
|                                       |       |       |       |               | تقوم بإضرابات عن العمل  | 3     |
|                                       |       |       |       |               | تعرضت لحوادث عمل حرجة   | 4     |
| <b>المخاطر المهنية</b>                |       |       |       |               |   |       |
|                                       |       |       |       |               | يتم تكوينك حول المخاطر والوضعيات الخطيرة                                  | 1     |
|                                       |       |       |       |               | هناك وثائق تتضمن قواعد وتعليمات خاصة بالحوادث والأمراض المهنية            | 2     |
|                                       |       |       |       |               | يوجد تقييم لمخاطر العمل من طرف الإدارة                                    | 3     |
|                                       |       |       |       |               | معدات الحماية الفردية متوفرة  | 4     |
|                                       |       |       |       |               | هناك مخارج للطوارئ أو أنظمة إنذار مبكرة                                   | 5     |
| <b>إجراءات الصحة والسلامة المهنية</b> |       |       |       |               |   |       |
|                                       |       |       |       |               | تقوم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر                     | 1     |
|                                       |       |       |       |               | توفر المؤسسة الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية    | 2     |
|                                       |       |       |       |               | تقوم المؤسسة بتوعية عمالها حول الصحة والسلامة المهنية                     | 3     |
|                                       |       |       |       |               | تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ للصحة والسلامة المهنية | 4     |
|                                       |       |       |       |               | تعمل المؤسسة على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية           | 5     |
|                                       |       |       |       |               | تضع المؤسسة إجراءات للتحقق من الحوادث وأسباب وقوعها                       | 6     |

المحور الثالث: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة

| معارض<br>بشدة              | معارض | محايد | موافق | موافق<br>بشدة | العبارة  | الرقم |
|----------------------------|-------|-------|-------|---------------|--|-------|
| <b>الولاء والأداء</b>      |       |       |       |               |  |       |
|                            |       |       |       |               | تشعر بأنك جزء من المؤسسة                                   | 1     |
|                            |       |       |       |               | تفكر بتغيير عملك والمغادرة لمؤسسة أخرى                     | 2     |
|                            |       |       |       |               | راض عن المزايا التي تقدمها المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى | 3     |
|                            |       |       |       |               | تسمح لك المؤسسة بإبراز كفاءتك في العمل                     | 4     |
|                            |       |       |       |               | راض عن النموذج المستخدم لتقييم الأداء                      | 5     |
| <b>الغياب ودوران العمل</b> |       |       |       |               |  |       |
|                            |       |       |       |               | تتغيب عن العمل بشكل كبير                                   | 1     |
|                            |       |       |       |               | تضع المؤسسة عقوبات للحد من ظاهرة الغياب                    | 2     |
|                            |       |       |       |               | تقوم المؤسسة بتغيير العمال بشكل مستمر                      | 3     |
|                            |       |       |       |               | بقائك في منصب العمل ثابت                                   | 4     |
|                            |       |       |       |               | تقوم المؤسسة بتغيير منصبك بشكل مستمر                       | 5     |
| <b>الإضراب والشكاوي</b>    |       |       |       |               |  |       |
|                            |       |       |       |               | تأخذ المؤسسة الشكاوي بعين الاعتبار                         | 1     |
|                            |       |       |       |               | راض عن مدى استجابة المؤسسة للشكاوي                         | 2     |
|                            |       |       |       |               | يسمعك مديرك في شرح الحوادث المرتبطة بمهامك                 | 3     |
|                            |       |       |       |               | تشارك في الإضرابات العمالية بالمؤسسة                       | 4     |
|                            |       |       |       |               | تستجيب المؤسسة للمطالب عند مقاطعة العمل                    | 5     |

الملحق رقم (02): مخرجات برنامج SPSS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,873             | 28         |

Item-Total Statistics

|                                    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| حوادث العمل                        | 122,8302                   | 128,977                        | ,742                             | ,865                             |
| المخاطر المهنية                    | 121,5751                   | 134,507                        | ,469                             | ,870                             |
| إجراءات الصحة والسلامة المهنية     | 121,4038                   | 134,941                        | ,533                             | ,870                             |
| إدارة الصحة المهنية                | 121,9364                   | 132,722                        | ,876                             | ,868                             |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | 122,0132                   | 126,130                        | ,958                             | ,861                             |

Frequency Table

الجنس

|            | Frequency | Percent |
|------------|-----------|---------|
| Valid انثى | 36        | 41,9    |
| Valid ذكر  | 50        | 58,1    |
| Total      | 86        | 100,0   |

العمر

|                     | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid أقل من 25 سنة | 4         | 4,7     |
| Valid من 25 الى 35  | 22        | 25,6    |
| Valid من 35 الى 45  | 40        | 46,5    |

|                |           |              |
|----------------|-----------|--------------|
| أكثر من 45 سنة | 20        | 23,3         |
| <b>Total</b>   | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

### الوظيفة

|                 | Frequency | Percent      |
|-----------------|-----------|--------------|
| Valid إطار عالي | 6         | 7,0          |
| إطار            | 14        | 16,3         |
| عون تحكم        | 29        | 33,7         |
| عون تنفيذ       | 37        | 43,0         |
| <b>Total</b>    | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

### الخبرة

|                      | Frequency | Percent      |
|----------------------|-----------|--------------|
| Valid أقل من 5 سنوات | 8         | 9,3          |
| من 5 الى أقل من 10   | 18        | 20,9         |
| من 10 الى أقل من 20  | 40        | 46,5         |
| أكثر من 20 سنة       | 20        | 23,3         |
| <b>Total</b>         | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

### a1

|              | Frequency | Percent      |
|--------------|-----------|--------------|
| Valid معارض  | 27        | 31,4         |
| محايد        | 23        | 26,7         |
| موافق        | 36        | 41,9         |
| <b>Total</b> | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

a2

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 12        | 14,0    |
|       | معارض      | 36        | 41,9    |
|       | محايد      | 20        | 23,3    |
|       | موافق      | 18        | 20,9    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

a3

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 31        | 36,0    |
|       | معارض      | 24        | 27,9    |
|       | محايد      | 27        | 31,4    |
|       | موافق      | 4         | 4,7     |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

b1

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 7         | 8,1     |
|       | معارض      | 8         | 9,3     |
|       | محايد      | 20        | 23,3    |
|       | موافق      | 51        | 59,3    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

b2

|       |       | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | معارض | 4         | 4,7     |

|            |    |       |
|------------|----|-------|
| محايد      | 4  | 4,7   |
| موافق      | 70 | 81,4  |
| موافق بشدة | 8  | 9,3   |
| Total      | 86 | 100,0 |

**b3**

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 1         | 1,2     |
|       | معارض      | 4         | 4,7     |
|       | محايد      | 12        | 14,0    |
|       | موافق      | 65        | 75,6    |
|       | موافق بشدة | 4         | 4,7     |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

**b4**

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 1         | 1,2     |
|       | معارض      | 7         | 8,1     |
|       | محايد      | 4         | 4,7     |
|       | موافق      | 74        | 86,0    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

**b5**

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 2         | 2,3     |
|       | معارض      | 1         | 1,2     |
|       | محايد      | 3         | 3,5     |

|              |           |              |
|--------------|-----------|--------------|
| موافق        | 73        | 84,9         |
| موافق بشدة   | 7         | 8,1          |
| <b>Total</b> | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

c1

|              | Frequency | Percent      |
|--------------|-----------|--------------|
| Valid موافق  | 78        | 90,7         |
| موافق بشدة   | 8         | 9,3          |
| <b>Total</b> | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

c2

|              | Frequency | Percent      |
|--------------|-----------|--------------|
| Valid معارض  | 7         | 8,1          |
| محايد        | 4         | 4,7          |
| موافق        | 67        | 77,9         |
| موافق بشدة   | 8         | 9,3          |
| <b>Total</b> | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

c3

|              | Frequency | Percent      |
|--------------|-----------|--------------|
| Valid محايد  | 8         | 9,3          |
| موافق        | 63        | 73,3         |
| موافق بشدة   | 15        | 17,4         |
| <b>Total</b> | <b>86</b> | <b>100,0</b> |

c4



|       |       | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | محايد | 4         | 4,7     |
|       | موافق | 82        | 95,3    |
|       | Total | 86        | 100,0   |

c5

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض      | 4         | 4,7     |
|       | محايد      | 7         | 8,1     |
|       | موافق      | 67        | 77,9    |
|       | موافق بشدة | 8         | 9,3     |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

c6

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | محايد      | 8         | 9,3     |
|       | موافق      | 74        | 86,0    |
|       | موافق بشدة | 4         | 4,7     |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y1

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | موافق      | 78        | 90,7    |
|       | موافق بشدة | 8         | 9,3     |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y2

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 12        | 14,0    |
|       | معارض      | 8         | 9,3     |
|       | محايد      | 38        | 44,2    |
|       | موافق      | 24        | 27,9    |
|       | موافق بشدة | 4         | 4,7     |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y3

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض      | 8         | 9,3     |
|       | محايد      | 4         | 4,7     |
|       | موافق      | 48        | 55,8    |
|       | موافق بشدة | 26        | 30,2    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y4

|       |       | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | معارض | 12        | 14,0    |
|       | محايد | 28        | 32,6    |
|       | موافق | 46        | 53,5    |
|       | Total | 86        | 100,0   |

y5

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 11        | 12,8    |
|       | معارض      | 8         | 9,3     |

|       |    |       |
|-------|----|-------|
| محايد | 24 | 27,9  |
| موافق | 43 | 50,0  |
| Total | 86 | 100,0 |

y6

|                  | Frequency | Percent |
|------------------|-----------|---------|
| Valid معارض بشدة | 12        | 14,0    |
| معارض            | 24        | 27,9    |
| محايد            | 31        | 36,0    |
| موافق            | 15        | 17,4    |
| موافق بشدة       | 4         | 4,7     |
| Total            | 86        | 100,0   |

y7

|             | Frequency | Percent |
|-------------|-----------|---------|
| Valid معارض | 12        | 14,0    |
| محايد       | 11        | 12,8    |
| موافق       | 63        | 73,3    |
| Total       | 86        | 100,0   |

y8

|                  | Frequency | Percent |
|------------------|-----------|---------|
| Valid معارض بشدة | 15        | 17,4    |
| معارض            | 27        | 31,4    |
| محايد            | 24        | 27,9    |
| موافق            | 20        | 23,3    |
| Total            | 86        | 100,0   |

y9

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 4         | 4,7     |
|       | معارض      | 43        | 50,0    |
|       | محايد      | 16        | 18,6    |
|       | موافق      | 23        | 26,7    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y10

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض      | 8         | 9,3     |
|       | محايد      | 12        | 14,0    |
|       | موافق      | 43        | 50,0    |
|       | موافق بشدة | 23        | 26,7    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y11

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض      | 8         | 9,3     |
|       | محايد      | 16        | 18,6    |
|       | موافق      | 46        | 53,5    |
|       | موافق بشدة | 16        | 18,6    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y12

|  | Frequency | Percent |
|--|-----------|---------|
|--|-----------|---------|

|       |            |    |       |
|-------|------------|----|-------|
| Valid | معارض بشدة | 11 | 12,8  |
|       | معارض      | 8  | 9,3   |
|       | محايد      | 4  | 4,7   |
|       | موافق      | 63 | 73,3  |
|       | Total      | 86 | 100,0 |

y13

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 8         | 9,3     |
|       | معارض      | 12        | 14,0    |
|       | محايد      | 15        | 17,4    |
|       | موافق      | 51        | 59,3    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

y14

|       |            | Frequency | Percent |
|-------|------------|-----------|---------|
| Valid | معارض بشدة | 4         | 4,7     |
|       | معارض      | 8         | 9,3     |
|       | محايد      | 12        | 14,0    |
|       | موافق      | 62        | 72,1    |
|       | Total      | 86        | 100,0   |

### Statistics

|                 | الجنس  | العمر  | الوظيفة | الخبرة | a1     | a2     | a3     |
|-----------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| المتوسط الحسابي | 1,5814 | 2,8837 | 3,1279  | 2,8372 | 3,1047 | 2,5116 | 2,0465 |
| Std. Deviation  | ,49622 | ,81772 | ,93048  | ,89259 | ,85446 | ,97913 | ,93188 |

### Statistics

|                 | b1     | b2     | b3     | b4     | b5     | c1     | c2     |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| المتوسط الحسابي | 3,3372 | 3,9535 | 3,8140 | 3,9070 | 4,0349 | 4,0930 | 3,8837 |
| Std. Deviation  | ,95314 | ,57203 | ,58434 | ,42365 | ,35802 | ,29217 | ,67595 |

### Statistics

|                 | c3     | c4     | c5     | c6     | y1     | y2      | y3     |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| المتوسط الحسابي | 4,0814 | 3,9535 | 3,9186 | 3,9535 | 4,0930 | 3,0000  | 4,0698 |
| Std. Deviation  | ,51370 | ,21183 | ,59833 | ,37281 | ,29217 | 1,06274 | ,85117 |

### Statistics

|                 | y4     | y5      | y6      | y7     | y8      | y9     | y10    |
|-----------------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|
| المتوسط الحسابي | 3,3953 | 3,1512  | 2,7093  | 3,5930 | 2,5698  | 2,6744 | 3,9419 |
| Std. Deviation  | ,72403 | 1,04620 | 1,06126 | ,72563 | 1,03515 | ,92599 | ,88590 |

### Statistics

|                 | y11    | y12     | y13     | y14    | حوادث العمل | المخاطر المهنية |
|-----------------|--------|---------|---------|--------|-------------|-----------------|
| المتوسط الحسابي | 3,8140 | 3,3837  | 3,2674  | 3,5349 | 2,5543      | 3,8093          |
| Std. Deviation  | ,84730 | 1,09725 | 1,02239 | ,84988 | ,54259      | ,34832          |

### Statistics

|                 | إجراءات الصحة والسلامة المهنية | إدارة الصحة المهنية | قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة |
|-----------------|--------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| المتوسط الحسابي | 3,9806                         | 3,4481              | 3,3713                             |
| Std. Deviation  | ,27466                         | ,27846              | ,55651                             |

### Correlations

|             | حوادث العمل         | المخاطر المهنية | إجراءات الصحة والسلامة المهنية |
|-------------|---------------------|-----------------|--------------------------------|
| حوادث العمل | Pearson Correlation | 1               | ,169                           |
|             |                     | ,358**          |                                |

|                                    |                     |        |        |        |
|------------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|
|                                    | Sig. (2-tailed)     |        | ,001   | ,119   |
|                                    | N                   | 86     | 86     | 86     |
| المخاطر المهنية                    | Pearson Correlation | ,358** | 1      | ,108   |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | ,001   |        | ,320   |
|                                    | N                   | 86     | 86     | 86     |
| إجراءات الصحة والسلامة المهنية     | Pearson Correlation | ,169   | ,108   | 1      |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | ,119   | ,320   |        |
|                                    | N                   | 86     | 86     | 86     |
| إدارة الصحة المهنية                | Pearson Correlation | ,855** | ,685** | ,484** |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   |
|                                    | N                   | 86     | 86     | 86     |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | Pearson Correlation | ,734** | ,342** | ,484** |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,001   | ,000   |
|                                    | N                   | 86     | 86     | 86     |

### Correlations

|                                |                     | إدارة الصحة المهنية | قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------------|
| حوادث العمل                    | Pearson Correlation | ,855                | ,734**                             |
|                                | Sig. (2-tailed)     | ,000                | ,000                               |
|                                | N                   | 86                  | 86                                 |
| المخاطر المهنية                | Pearson Correlation | ,685**              | ,342                               |
|                                | Sig. (2-tailed)     | ,000                | ,001                               |
|                                | N                   | 86                  | 86                                 |
| إجراءات الصحة والسلامة المهنية | Pearson Correlation | ,484                | ,484                               |
|                                | Sig. (2-tailed)     | ,000                | ,000                               |
|                                | N                   | 86                  | 86                                 |
| إدارة الصحة المهنية            | Pearson Correlation | 1**                 | ,778**                             |
|                                | Sig. (2-tailed)     |                     | ,000                               |

|                                    |                     |        |     |
|------------------------------------|---------------------|--------|-----|
|                                    | N                   | 86     | 86  |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | Pearson Correlation | ,778** | 1** |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | ,000   |     |
|                                    | N                   | 86     | 86  |

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

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,778 <sup>a</sup> | ,605     | ,601              | ,35171                     |

a. Predictors: (Constant), إدارة الصحة المهنية

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 15,934         | 1  | 15,934      | 128,815 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 10,391         | 84 | ,124        |         |                   |
|       | Total      | 26,325         | 85 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة

b. Predictors: (Constant), إدارة الصحة المهنية

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)          | -1,990                      | ,474       |                           | -4,199 | ,000 |
|       | إدارة الصحة المهنية | 1,555                       | ,137       | ,778                      | 11,350 | ,000 |



a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,734 <sup>a</sup> | ,538     | ,533              | ,38048                     |

a. Predictors: (Constant), حوادث العمل

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 14,164         | 1  | 14,164      | 97,842 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 12,160         | 84 | ,145        |        |                   |
|       | Total      | 26,325         | 85 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة

b. Predictors: (Constant), حوادث العمل

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 1,450                       | ,199       |                           | 7,300 | ,000 |
|       | حوادث العمل | ,752                        | ,076       | ,734                      | 9,892 | ,000 |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,342 <sup>a</sup> | ,117     | ,106              | ,52610                     |

a. Predictors: (Constant), المخاطر المهنية

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 3,075          | 1  | 3,075       | 11,111 | ,001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 23,249         | 84 | ,277        |        |                   |
|       | Total      | 26,325         | 85 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة والمؤسسة

b. Predictors: (Constant), المخاطر المهنية

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 1,291                       | ,627       |                           | 2,060 | ,042 |
|       | المخاطر المهنية | ,546                        | ,164       | ,342                      | 3,333 | ,001 |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة والمؤسسة

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,484 <sup>d</sup> | ,234     | ,225              | ,48994                     |

a. Predictors: (Constant), إجراءات الصحة والسلامة المهنية, المخاطر المهنية

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 6,161          | 1  | 6,161       | 25,667 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 20,163         | 84 | ,240        |        |                   |
|       | Total      | 26,325         | 85 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة والمؤسسة

b. Predictors: (Constant), إجراءات الصحة والسلامة المهنية

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|       |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1     | (Constant)                     | -,531                       | ,772       |                           | -,687 |
|       | إجراءات الصحة والسلامة المهنية | ,980                        | ,193       | ,484                      | 5,066 |

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                | Sig. |
|-------|--------------------------------|------|
| 1     | (Constant)                     | ,494 |
|       | إجراءات الصحة والسلامة المهنية | ,000 |

a. Dependent Variable: قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة والمؤسسة

### Group Statistics

|                            | الجنس | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------------------------|-------|----|--------|----------------|-----------------|
| إدارة الصحة المهنية        | ذكر   | 36 | 3,5580 | ,21570         | ,03595          |
|                            | أنثى  | 50 | 3,3689 | ,29325         | ,04147          |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في | ذكر   | 36 | 3,4365 | ,59683         | ,09947          |

|          |      |    |        |        |        |
|----------|------|----|--------|--------|--------|
| والمؤسسة | أنثى | 50 | 3,3243 | ,52671 | ,07449 |
|----------|------|----|--------|--------|--------|

### Independent Samples Test

|                                    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |
|------------------------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|
|                                    |                             | F                                       | Sig. | t                            |
| إدارة الصحة المهنية                | Equal variances assumed     | 1,197                                   | ,277 | 3,281                        |
|                                    | Equal variances not assumed |   |      | 3,446                        |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | Equal variances assumed     | ,002                                    | ,962 | ,922                         |
|                                    | Equal variances not assumed |   |      | ,903                         |

### Independent Samples Test

|                                    |                             | t-test for Equality of Means |                 |                 |
|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|
|                                    |                             | df                           | Sig. (2-tailed) | Mean Difference |
| إدارة الصحة المهنية                | Equal variances assumed     | 84                           | ,002            | ,18914          |
|                                    | Equal variances not assumed | 83,947                       | ,001            | ,18914          |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | Equal variances assumed     | 84                           | ,359            | ,11222          |
|                                    | Equal variances not assumed | 69,622                       | ,370            | ,11222          |

### Independent Samples Test

|                     |                             | t-test for Equality of Means |   |
|---------------------|-----------------------------|------------------------------|---|
|                     |                             | Std. Error Difference        | 95% Confidence Interval of the Difference |
|                     |                             |                              | Lower                                     |
| إدارة الصحة المهنية | Equal variances assumed     | ,05765                       | ,07450                                    |
|                     | Equal variances not assumed | ,05488                       | ,07999                                    |

|                                    |                             |        |         |
|------------------------------------|-----------------------------|--------|---------|
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | Equal variances assumed     | ,12175 | -,12989 |
|                                    | Equal variances not assumed | ,12427 | -,13565 |

### Independent Samples Test

|                                    |                             | t-test for Equality of Means              |
|------------------------------------|-----------------------------|---|
|                                    |                             | 95% Confidence Interval of the Difference |
|                                    |                             | Upper                                     |
| إدارة الصحة المهنية                | Equal variances assumed     | ,30377                                    |
|                                    | Equal variances not assumed | ,29828                                    |
| قياس درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة | Equal variances assumed     | ,35434                                    |
|                                    | Equal variances not assumed | ,36010                                    |

الملحق رقم (03): وثائق مقدمة من طرف مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء  
- التأمينات الإجتماعية -

تصريح بإستئناف  
أو عدم إستئناف العمل

تأشيرة الهيئة

أنا المستخدم الممضي أسفله، أشهد أن المؤمن له :

الإسم : .....  
اللقب : ..... رقم التسجيل

تاريخ الإزدياد : ..... ب : .....

المتوقف عن العمل في : .....

قد استأنف عمله في : .....

لم يستأنف عمله إلى يومنا هذا : .....

حرر بـ ..... في، .....

إسم وصفة الموقع :

الطبعة الإجتماعية وختم المستخدم،

.....

الإمضاء،

تصريح شرقي

(يملأ من طرف المؤمن له في حالة عدم إستئناف العمل)

الإسم : .....  
اللقب : ..... رقم التسجيل

أصرح بشرقي، أنني في حالة توقف عن العمل منذ تاريخ : .....  
وأنني لا أمارس أي نشاط مهني.

حرر بـ ..... في، .....

الإمضاء،

(1) ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

\* القاتون يعاقب كل من يقوم بتزوير أو يدلي بتصريحات غير صحيحة.





وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- Assurances Sociales -

## DECLARATION DE REPRISE OU DE NON REPRISE DE TRAVAIL

Visa de la Structure

L'employeur soussigné, déclare que l'assuré(e) social(e) :

Nom : .....

Prénom(s) : .....

N° Immatriculation

Né(e) le : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] à : .....

Ayant cessé le travail le : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

(1)  A repris le travail le : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

N'a pas repris le travail à ce jour : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Fait à ....., le .....

Raison Sociale  
et Cachet de l'Employeur

Nom et Qualité du Signataire

Signature,

### Déclaration sur l'Honneur

(A remplir par l'assuré en cas de non reprise de travail)

Je soussigné,

Nom : .....

Prénom(s) : .....

N° Immatriculation

Déclare sur l'honneur que je n'ai pas repris mon travail depuis le : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
et que je n'exerce aucune activité professionnelle.

Fait à ....., le .....

Signature,

(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

\* La loi punit quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration.



**SECURITE SOCIALE**

Agence  
Centre de paiement

**DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL**

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident : \_\_\_\_\_  
Code : \_\_\_\_\_

Imp. CNAS 12.92 - AT 1

**EMPLOYEUR**

Nom, prénoms \_\_\_\_\_ ou \_\_\_\_\_ N° employeur \_\_\_\_\_  
Raison sociale \_\_\_\_\_ Agence d'affiliation \_\_\_\_\_  
Profession \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
N° Téléphone \_\_\_\_\_ Nbre approx. de salariés de l'établi. au moment de l'accid. \_\_\_\_\_  
Chantier ou lieu de travail \_\_\_\_\_ Commune \_\_\_\_\_ Wilaya \_\_\_\_\_

**VICTIME**

Nom, prénoms \_\_\_\_\_ N° d'immatriculation \_\_\_\_\_  
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : \_\_\_\_\_  
Nationalité : \_\_\_\_\_ Pays d'origine : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Qualification professionnelle (1) \_\_\_\_\_ Date de recrutement : \_\_\_\_\_ Sexe :  M  F (2)

**ACCIDENT**

Date \_\_\_\_\_ Jour de la semaine  S  D  L  M  M  J  V (2) \_\_\_\_\_ heures \_\_\_\_\_ minutes  
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) \_\_\_\_\_ heures  
horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de \_\_\_\_\_ h. à \_\_\_\_\_ h. et de \_\_\_\_\_ h. à \_\_\_\_\_ h.  
Lieu de l'accident (1) (3) \_\_\_\_\_  
Nature des lésions (1) \_\_\_\_\_  
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) \_\_\_\_\_ Elément matériel (1) \_\_\_\_\_  
Circonstances détaillées de l'accident : \_\_\_\_\_  
Lieu où à été transportée la victime : \_\_\_\_\_  
Suite probable (2)  SANS ARRET DE TRAVAIL  AVEC ARRET SUPERIEUR A 24 H. à compter du \_\_\_\_\_  DECES IMMEDIAT

**TEMOINS**

1 - Identité : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
2 - Identité : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui : \_\_\_\_\_

**ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS**

Nom et adresse du tiers : \_\_\_\_\_  
Organisme d'assurance du tiers \_\_\_\_\_

**SALAIRE DE REFERENCE (1)**

| PERIODE  | NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES | SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS | RETENUES     |         | SALAIRES NET PERCU | PERIODICITE DE PAIEMENT |
|----------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|---------|--------------------|-------------------------|
|          |                             |                               | SEC. SOCIALE | FISCALE |                    |                         |
| du _____ |                             |                               |              |         |                    |                         |
| au _____ |                             |                               |              |         |                    |                         |

Nom et qualité du signataire

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_  
Signature \_\_\_\_\_

**QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL**

**REPONSES DU CONTROLE MEDICAL**

|       |       |
|-------|-------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

(1) Voir au verso  
(2) Rayer les mentions inutiles  
(3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger



**SECURITE SOCIALE**

Agence  
Centre de paiement

**DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL**

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée  
avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident :  
Code :

Imp. CNAS 12.92 - AT 1

**EMPLOYEUR**

Nom, prénoms ou Raison sociale  
Profession  
Adresse  
N° Téléphone  
Chantier ou lieu de travail

N° employeur  
Agence d'affiliation  
Nuis approx. de salariés de l'établissement au moment de l'accident  
Commune  
Wilaya

**VICTIME**

Nom, prénoms :  
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :  
Nationalité  
Adresse :  
Qualification professionnelle (1)

N° d'immatriculation  
Pays d'origine :  
Date de naissance :  
Date de recrutement :  
Sexe :  M  F (2)

**ACCIDENT**

Date :  
Jour de la semaine : **S D L M M J V** (2)  
heures : minutes :  
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : heures :  
horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de h. à h. et de h. à h.  
Lieu de l'accident (1) (3) :  
Nature des lésions (1) :  
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) :  
Élément matériel (1) :  
Circonstances détaillées de l'accident :  
Lieu où a été transportée la victime :  
Suite probable (2) :  SANS ARRET DE TRAVAIL  AVEC ARRET SUPERIEUR A 24 H. à compter du :  DECES IMMEDIAT

**TEMOINS**

1 - Identité :  
Adresse :  
2 - Identité :  
Adresse :  
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui :

**ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS**

Nom et adresse du tiers :  
Organisme d'assurance du tiers :

**SALAIRE DE REFERENCE (1)**

| PERIODE | NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES | SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS | RETENUES     |         | SALAIRES NET PERCU | PERIODE DE PAIEMENT |
|---------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|---------|--------------------|---------------------|
|         |                             |                               | SEC. SOCIALE | FISCALE |                    |                     |
| du      |                             |                               |              |         |                    |                     |
| au      |                             |                               |              |         |                    |                     |

Nom et qualité du signataire

Fait à , le 19  
Signature.

| QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL | REponses DU CONTROLE MEDICAL |
|--------------------------------------|------------------------------|
|                                      |                              |
|                                      |                              |
|                                      |                              |
|                                      |                              |

(1) Voir au verso  
(2) Rayer les mentions inutiles  
(3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

## الملحق رقم (04): مقابلات مع إطارات بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-

قمنا بإجراء مقابلات مع إطارات بالمؤسسة "مدير وحدة المقر ومدير الأمن، مدير الموارد البشرية ورئيس الأمن"، حيث طرحنا مجموعة من الأسئلة كما يلي:

### 1- مقابلة مع السيد: حازم العلمي (مدير وحدة المقر ومدير الأمن).

س 01: هل تهتم مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة- بصحة وسلامة العمال في ميدان العمل؟

ج 01: نعم بالتأكيد تهتم المؤسسة بصحة عمالها وسلامتهم من الأخطار التي قد تصيبهم في مكان العمل.

س 02: هل تعتمد المؤسسة على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟

ج 02: نعم اعتمدت مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- نظام الصحة والسلامة المهنية في الفترة الممتدة من سنة 2003 إلى غاية سنة 2009، لكن الآن لم تعد المؤسسة تعتمد عليه.

س 03: ما هي مبررات التخلي عن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟

ج 03: من بين الأسباب التي جعلت المؤسسة تتخلى عن النظام:

- عدم فاعليته ونجاحه في المؤسسة، حيث لم يحظى النظام بالاهتمام والمتابعة من قبل الإدارة؛
- الغياب التام للتطبيق الميداني، فقد كانت عملية التعاقد تتم بملء بعض الوثائق دون التحقق منها ومن سلامة الإجراءات المتبعة في إطار المؤسسة؛
- أغلب الموظفين في المؤسسة لم يتقبلوا تطبيق وإجراءات هذا النظام.

### 2- مقابلة مع السيد بريك أحمد (مدير الموارد البشرية بالمؤسسة)

س 01: ما هي أهم الإجراءات المتبعة من قبل مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة- لضمان صحة وسلامة العاملين في ميدان العمل؟

ج 01: من بين هذه الإجراءات:

- الرقابة اليومية لأماكن العمل والمعدات والتأكد من تحقيقها لمتطلبات السلامة وتوعية الموظفين بالمخاطر؛
- تسجيل وتوثيق الإصابات والحوادث التي تحدث في المؤسسة؛

- توفر المستلزمات الخاصة بالسلامة المهنية والتأكد من صلاحية المعدات ومن بين هذه المعدات (بدلات العمل، كمادات الغبار، واقيات الصوت، كمادات تنفس، كفوف وأحذية خاصة بالنشاط المنجمي)؛
- توفر تأمين لموظفي المؤسسة بكافة درجاتهم الوظيفية، والتأمين على المعدات والمخازن وموجوداتها؛
- التعاقد مع عيادة براح للقيام بفحوصات طبية لعمال المنجم الصناعي والموظفين بمديرية المؤسسة؛
- يوجد طبيب خاص بفحص العاملين في المنجم ببئر العائر -تبسة-؛
- توفر المستلزمات الخاصة بالإسعافات الأولية لغرض معالجة إصابات العمل البسيطة؛
- في حالة تعرض العامل لإصابة حرجة يتم نقله إلى المستشفى.

### 3- مقابلة مع السيد شراد الهادي (رئيس الأمن بالمؤسسة):

س 01: هل توفر مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة- للعمال بمنجم بئر العائر-تبسة- المستلزمات الخاصة بالسلامة المهنية من مخاطر العمل؟

ج 01: نعم، بالتأكيد توفر المؤسسة معدات شخصية للحماية من المخاطر التي قد تصيب العامل أثناء العمل، وتوفر أيضا المستلزمات الخاصة بالسلامة المهنية والتأكد من صلاحية المعدات كذلك، ومن بين هذه المستلزمات (بدلات العمل، كمادات الغبار، واقيات الصوت، كمادات تنفس، كفوف وأحذية خاصة بالنشاط المنجمي).

س 02: هل تنظم لكم المؤسسة دورات تدريبية وتكوينية حول كيفية التعامل مع أخطار العمل؟

ج 02: نعم تنظم لنا المؤسسة دورات تدريبية وتكوينية تحثنا فيها على كيفية تقادي الأخطار وكيفية التعامل في حال حدوثها.



## الملحق رقم (05): اتفاقية التربص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي. تبسة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير

الرقم : ...../ع.إق.ع.ت.ع.ت/ج.ع.ت.ت/2022/2023

### اتفاقية التربص

#### المادة الأولى:

هذه الاتفاقية تصبغ علاقات جامعة العربي التبسي ممثلة من طرف عميد كلية العلوم الاقتصادية ، والعلوم التجارية ، وعلوم التسيير

مع المؤسسة : سوميفيس (Somifis)

مقرها في : تبسة

ممثلة من طرف : .....

الرتبة : .....

هذه الاتفاقية تهدف إلى تنظيم تربص تطبيقي للطلبة الآتية أسماؤهم :

- 1- أحمد رحاب
- 2- سماوية فانت
- 3- /
- 4- /

وذلك طبقا للمرسوم رقم : 88-90 المؤرخ في 03/05/1988 القرار الوزاري المؤرخ في ماي 1989.

#### المادة الثانية:

يهدف هذا التربص إلى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم والمطابقة للبرنامج والمخططات التعليمية في تخصص الطلبة المعنيين.

التخصص : إدارة أعمال

#### المادة الثالثة :

التربص التطبيقي يجري في مصلحة : المركز

الفترة من : 2023/03/15 إلى : 2023/03/15



#### المادة الرابعة :

برنامج التبرص المعد من طرف الكلية مراقب عند تنفيذه من طرف جامعة تبسة والمؤسسة المعنية.

#### المادة الخامسة:

وعلى غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو أكثر يكلف بمتابعة تنفيذ التبرص التطبيقي هؤلاء الأشخاص مكلفون أيضا بالحصول على المسابقات الضرورية للتنفيذ الأمثل للبرنامج وكل غياب للمتبرص ينبغي أن يكون على استمارة السيرة الذاتية المسلمة من طرف الكلية .

#### المادة السادسة::

خلال التبرص التطبيقي والمحدد بثلاثين يوما يتبع المتبرص مجموع الموظفين في وحداته المحددة في النظام الداخلي وعليه يحسب على المؤسسة أن توضع للطلبة عند وصولهم لاماكن تبرصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الأمن والنظافة وتبين لم الأخطاء الممكنة.

#### المادة السابعة :

في حالة الإخلال بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تبرص الطالب بعد إعلام القسم عن طريق رسالة مسجلة ومؤمنة الوصول.

#### المادة الثامنة:

تأخذ المؤسسة كل التدابير لحماية المتبرص ضد مجموع مخاطر حوادث العمل وتسهل بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة والأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التبرص.

#### المادة التاسعة :

في حالة حادث ما على المتبرصين بمكان التوجيه يجب على المؤسسة أن تلجأ إلى العلاج الضروري كما يجب أن ترسل تقريراً مفصلاً مباشرة إلى القسم.

#### المادة العاشرة:

تتحمل المؤسسة التكفل بالطلبة في حدود إمكانياتها وحسب مجمل الاتفاقية الموقعة بين الطرفين عند الوجود وإلا فإن الطلبة يتكفلون بأنفسهم من ناحية النقل ، المسكن ، المطعم.

حرر بتبسة في: 14/11/2020  
رئيس قسم علوم التسيير  
رئيس القسم  
د. صالح محرز



ممثل المؤسسة

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير إدارة الصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي بمؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، وذلك من خلال تقديم مختلف المفاهيم ذات الصلة بإدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي.

كما سعت لتوضيح ما إذا كانت هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين تعزى إلى الجنس. اعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام أداة الاستبيان، حيث اشتملت عينة الدراسة 100 عامل من أصل 1141. وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج SPSS توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط ايجابية وقوية بين إدارة الصحة المهنية والرضا الوظيفي في مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-، حيث بلغ معامل ارتباطها 0.778، عند مستوى دلالة أقل من 0.05.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة الصحة المهنية، حوادث العمل، نظام إدارة الصحة المهنية، OSHA 18001، ISO 45001، الرضا الوظيفي، مؤسسة مناجم الفوسفات -تبسة-.

## Abstract:

This study aims at finding out the effect of the management of professional health on the achievement of job satisfaction at the Phosphate Mines Company in Tebessa. This is done through providing the various concepts related to the management of professional health and job satisfaction.

Besides, the study looks if there are statistically significant differences between the variables due to the gender using the analytical descriptive method and the questionnaire. The sample included 100 workers out of 1141. After statistical procession of the data using SPSS, we found out that there is strong positive correlation between the management of professional health and job satisfaction at the Phosphate Mines Company in Tebessa. The correlation coefficient was 0.778 at significance level less than 0.05.

**Key words:** management of professional health, job accidents, system of the management of professional health, OSHA 18001, ISO 45001, job satisfaction, Phosphate Mines Company in Tebessa.