

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بالأغواط-

تحت إشراف الأستاذة:
د. فضيلة حويو

من إعداد الطلبة:
إيناس بن الصخراوي
مروة بوصبع

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د. أمال مطابس
مقرر	أستاذة مساعدة أ	أ. فضيلة حويو
ممتحنا	أستاذة محاضرة ب	د. هناء نور الدين

الإهداء

بسم الله ؛

أما بعد:

أهدي عملي هذا إلى الذي قال فيهما تعالى "وبالوالدين
إحساناً" (الإسراء)، أقدمها إلى من حملتني وهنأً على وهن إلى
الغالية التي أحبتني بهواها وسقتني من نبع حنانها
"أمي الحبيبة"،

إلى الروح التي تسري في جسدي وتزيده دفي إلى العين التي لطالما
سهرت من اجلي راحتي وسعادتي من صغري إلى كبري
"أبي الغالي".

إلى الشموع المضيئة حولي إخوتي
إلى رفيقة دربي "ايناس بن الصحراوي
"

إلى دفعة الموارد البشرية 2023/2022



شكر وتقدير

نتفضل بالشكر الجزيل وعظيم الإمتنان لأستاذ الفاضلة

"د. حويو فضيلة"

على تفضيلها بالإشراف على مذكرة ماستر ودعمها وجهدها الدؤوب منذ بدء العمل حتى نهايته وقد كان في توجيهاتها وآرائها بالغ الأثر في إثراء العمل والتغلب على كثير من المصاعب التي واجهناها وجزاها الله خير الى كل العاملين بكلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير بالاغواط

إلى أعضاء لجنة الموقرة الذين تكرموا بتقييم العمل

ومناقشته واثرائه برايههم وملاحظاتهم

الى أساتذتي بكلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير،

الى كل الذين ساهموا في هذا العمل من قريب او بعيد.



ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر برامج الصحة والسلامة المهنية بالأبعاد (برامج الضبط القانوني، برامج التوعية والإرشاد، برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية، برامج الرعاية الصحية) على الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بالأغواط، من خلال استطلاع آراء العاملين بالمؤسسة، ولاختبار صحة فرضياتنا قمنا بتصميم استبانة للدراسة تضمنت مجموعة من العبارات شملت محاور الدراسة، وزعت على عينة من 40 عامل، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ان هنالك تأثير لبرامج الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بالأغواط بالإضافة الى وجود فروقات ديموغرافية لمتغير الجنس، وفي الأخير قمنا بعرض نتائج الدراسة ومجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: برامج الصحة والسلامة المهنية، الرضا الوظيفي، مؤسسة سونلغاز بالأغواط.



RESUME

Cette étude visait à connaître l'effet des programmes de santé et de sécurité au travail, avec comme dimensions (programmes de contrôle juridique, programmes de sensibilisation et d'orientation, programmes de mise à disposition de moyens et d'outils de protection, programmes de soins de santé) sur la satisfaction au travail des employés de la société de distribution de gaz et d'électricité à Laghouat SONELGAZ, cela à travers une enquête d'opinions auprès des salariés de l'institution. Afin de tester la validité de nos hypothèses, un questionnaire a été conçu pour l'étude, comprenant un ensemble de phrases reprenant les axes de l'étude, distribué à un échantillon de 40 travailleurs, aussi, le programme SPSS a été utilisé.

La principale conclusion de l'étude est qu'il existe un effet des programmes de santé et de sécurité au travail sur la satisfaction au travail des employés de la SONELGAZ de Laghouat. Enfin, nous avons présenté les résultats de l'étude et un ensemble de recommandations.

Mots-clés : Programmes de santé et de sécurité au travail, satisfaction au travail, SONELGAZ de Laghouat.



SUMMARY

This study aimed to know the relationship between occupational health and safety programs in dimensions (legal control programs, awareness and orientation programs, and programs for the provision of means and protection tools, care programs health) with the job satisfaction of Sonelgaz employees. For the Gas and Electricity of Laghouat, through an opinion survey among the employees of the institution to test the validity of our hypotheses. A questionnaire was designed for the study, which included a set of sentences containing the axes of the study, and was distributed to an estimated sample of 40 workers, and the SPSS program was used.

One of the most important conclusions of the study is that there is an impact of occupational health and safety programs on the job satisfaction of employees of the Sonelgaz Corporation for Gas and Electricity of Laghouat. , we presented the results of the study and a set of recommendations

Keywords: Occupational health and safety programs, job satisfaction, Sonelgaz Laghouat Foundation.



قائمة المحتويات	
الموضوع	الصفحة
الاهداء	أ
شكر وتقدير	ج
الفهرس	د
قائمة الجداول	و
قائمة الاشكال	ز
قائمة الملاحق	ح
ملخص	1
مقدمة	4
القسم النظري	
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	
تمهيد	14
المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول برامج الصحة والسلامة المهنية	14
المطلب الأول: مفهوم برامج الصحة والسلامة المهنية	14
المطلب الثاني: تطور برامج الصحة والسلامة المهنية	17
المطلب الثالث: أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية	18
المبحث الثاني: جهاز برامج الصحة والسلامة المهنية	20
المطلب الأول: قسم الصحة والسلامة المهنية	20
المطلب الثاني: برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية	22
المطلب الثالث: اجراءات الصحة والسلامة المهنية	24
المبحث الثالث: آفاق الرضا الوظيفي	26
المطلب الأول: مفاهيم حول الرضا الوظيفي	26
المطلب الثاني: نظريات الرضا الوظيفي	28
المطلب الثالث: عوامل الرضا الوظيفي	29
المبحث الرابع: اساسيات حول الرضا الوظيفي	31
المطلب الأول: أنواع الرضا الوظيفي	31

32	المطلب الثاني: طرق قياس الرضا الوظيفي ومؤشراته
34	المطلب الثالث: عناصر الرضا الوظيفي
	القسم التطبيقي
	الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بالاغواط
38	تمهيد
39	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة سونلغاز
39	المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة سونلغاز الاغواط
40	المطلب الثاني: نشأة ومراحل مؤسسة سونلغاز
43	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز .
48	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الحالة واختبار الفرضيات
48	المطلب الأول: أداة الدراسة.
51	المطلب الثاني: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.
54	المبحث الثالث: نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية
54	المطلب الأول: عرض خصائص عينة الدراسة.
60	المطلب الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة.
66	المطلب الثالث: تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة.
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق



الرقم	العنوان	الصفحة
1	ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " الجنس "	50
2	ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " العمر "	50
3	ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " المستوى الدراسي "	50
4	ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " المستوى الوظيفي "	50
5	ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " عدد سنوات الخدمة "	50
6	توزيع درجات عبارات المحاور وفقا لسلم ليكارت الخماسي	51
7	جدول فئات الاتجاه العام	51
8	معاملات الارتباط لعبارات محور برامج الضبط القانوني	52
9	معاملات الارتباط لعبارات محور برامج الرعاية الصحية	52
10	معاملات الارتباط لعبارات محور برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية	53
11	معاملات الارتباط لعبارات محور الرضا الوظيفي	53
12	معاملات الارتباط لعبارات محور الرضا الوظيفي	53
13	معاملات الارتباط لعبارات محور الرضا الوظيفي	54
14	نتائج اختبار ألفا كرونباخ الكلي	54
15	نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة	55
16	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول	61
17	إتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	62
18	إتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث	63
19	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع	64
20	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور التابع	65
21	مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة	67
22	معاملات الارتباط للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع	68
23	معامل الارتباط بين بعدي السلامة والصحة المهنية والرضا الوظيفي	69
24	اختبار معنوية النموذج	70
25	اختبار الفرضيات الفرعية	72
26	نتائج اختبار t للعينات المستقلة (Independent Samples Test) لمتغير الجنس	76
27	التباين الأحادي للرضا الوظيفي حسب المتغيرات الجنسية والوظيفية	77

الرقم	العنوان	الصفحة
1	نموذج الدراسة	9
2	المخطط التنظيمي لمديرية سونلغاز بالأغواط	44
3	تقسيم مصلحة المحاسبة والمالية	48
4	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	56
5	توزيع أفراد العينة حسب العمر	57
6	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	58
7	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	59
8	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة	60

الرقم	العنوان
1	قائمة الاساتذة محكمين
2	الاستبيان
3	معاملات الارتباط لعبارات المحاور
4	اختبار الثبات الكلي (جميع الفقرات)
5	عرض خصائص عينة الدراسة
6	تحليل إجابات أفراد العينة
7	اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة.
8	طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع
9	اختبار الفرضيات الدراسة

ان عالم اليوم بتطوره فهو بحاجة الى العودة للأساسيات في العمل المهني واهم اركانه المتمثلة في المورد البشري والحفاظ عليه، ومن ثمة فان برامج الصحة والسلامة المهنية تعد جزءاً حيوياً من إدارة المخاطر في مكان العمل، حيث تهدف إلى حماية صحة الموظفين والحفاظ على سلامتهم أثناء أداء مهامهم، حيث تعتبر هذه البرامج أساسية في جميع الصناعات والقطاعات لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للجميع،

مما لا شك فيه أن مشكلة السلامة الصناعية وحماية العمال والموظفين من أخطار العمل والأمراض المهنية تعتبر من اعمق المشاكل التي تحاول فيها مؤسسات اليوم حلها، حيث ترتبط هذه المشكلة ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الإنسانية والأخلاقية لأصحاب الأعمال تجاه موظفيهم، بغض النظر عن مدى اختلاف وجهات نظر الطرفين في عملية الإنتاج، فإنهم يتفقون دائماً على هدف من بداية العلاقة التعاقدية، وهذا الهدف هو استمرار المؤسسات وتطويرها، فالسلامة والصحة المهنية هي مسؤولية كل فرد في مكان العمل، مع العلم أنه يجب أن يحكم تطبيق القواعد المعمول بها داخل المؤسسات، وعدم السماح للعمال بتجاوزه، وتدريب العاملين والإشراف عليهم بشكل صحيح على هذه الأنظمة بحيث يمكن تجنب العديد من المخاطر التي يتعرض لها العمال في بيئات مختلفة. بيئة العمل أمر مهم لتوعية العمال وسلوكهم كتأثير إيجابي وحتى تصل مؤسسات اليوم الى تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين فلا بد من ضمان صحتهم وامنهم لتحقيق الرضا المطلوب، خصوصاً حينما نتحدث عن مؤسسات ذات خطر عال.

ولطالما حاولت المؤسسات الوصول الى درجة عالية من الرضا لدى العاملين لديها وذلك بالاعتماد على تحقيق اهم مبادئ العمل المتمثل في سلامتهم وتوفير الظروف المريحة لهم من جميع الجوانب المحيطة سواء من ناحية العمل او المحيط الخارجي لكل فرد.

1. مشكلة البحث:

لا بد على أي منظمة تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية واتخاذ كافة الإجراءات الوقائية لحمايتهم من أجل توفير بيئة عمل آمنة للعاملين، والحفاظ عليهم من أي مخاطر قد يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم، ولأن الرضا الوظيفي يعد من أهم الركائز التي تبحث فيها مؤسسات اليوم لتحسينه، كونه جزءاً أساسياً من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، فيتم تعزيز بيئة العمل الصحية وتقديم فرص التطوير والتوازن الحياتي لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسة وموظفيها.

ومن هنا نطرح الإشكالية الرئيسية المتمثلة في:

ما أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين؟ وما واقع ذلك في مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

2. الإشكاليات الفرعية:

- ما أثر برامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط؟
- ما أثر برامج التوعية والإرشاد على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط؟
- ما أثر برامج توفير الرعاية الصحية على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط؟
- ما أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

3. فرضيات الدراسة

1.3. الفرضية الرئيسية:

يوجد لبرامج الصحة والسلامة المهنية أثر على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2.3. الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر لبرامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
- يوجد أثر لبرامج التوعية والإرشاد على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
- يوجد أثر لبرامج توفير الرعاية الصحية على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- يوجد أثر لبرامج توفير وسائل وأدوات الوقاية على الرضا الوظيفي لدى افراد العينة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
- هنالك فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق ببرامج الصحة والسلامة المهنية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة) عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4. أهمية الدراسة:

تعتبر برامج الصحة والسلامة المهنية من أهم المنطلقات لتصحيح مسار المؤسسات خصوصا الصناعية، والاقتصادية منها التي يعتبر مضمون عملها ذو خطورة عالية وتجعل الأفراد معرضين للأذى، وبهذا تدرك المؤسسات مدى أهمية برامجها للصحة والسلامة المهنية، ومدى أهمية التحسيس بها بداخلها، ومن ثمة فإن الأمر ينعكس على الرضا الوظيفي للفرد مما ينعكس على جودة خدماته والقيام بمسؤوليته، فالرضا الوظيفي في العصر الحديث يعد من أهم الأركان في تحقيق التكامل في العمل ما بين الإدارة والأفراد.

5. أهداف الدراسة:

يهدف بحثنا بالدرجة الأولى للإجابة على مشكلة البحث التي قمنا بطرحها من خلال:

- البحث في تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين؛
- معرفة مدى الأثر الحاصل في مؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء؛
- الخروج بتوصيات توضح تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين.

6. منهج الدراسة أدواتها:

لمعالجة موضوع الدراسة، وبناءا على طبيعة البحث والأهداف التي نسعى الى تحقيقها، وللإجابة على الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية، بالإضافة الى اختبار مدى صحة الفرضيات التي تم تحديدها قمنا باستخدام المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري، من خلال اعتمادنا على عدد من الدراسات والكتب والمقالات العلمية محاولة منا الإحاطة بأهم الأبعاد للإجابة على الإشكالية المطروحة، ومن ثمة جمع المعلومات مع تنظيمها وتمحيصها ودراستها لأجل الاستيعاب الكافي لموضوع البحث؛

أما بالنسبة للجزء التطبيقي استخدمنا فيه منهج دراسة الحالة، فعملنا على إسقاط الدراسة النظرية على مؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بولاية الأغواط، وتحليل النتائج المتوصل إليها بشكل يساعد على فهم العلاقات الموجودة بين الظواهر والوصول الى استنتاجات وتعميمات تساهم في تطوير الواقع المدروس، الأمر الذي أوصلنا إلى استخدام الاستبيان تم استنتاج أسئلته حسب ما جاء في الجزء النظري، ومن ثمة فقد تم استخدام

جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً عبر برنامج SPSS v.26 ومن ثمة الوثائق والكتيبات الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة.

6. حدود الدراسة:

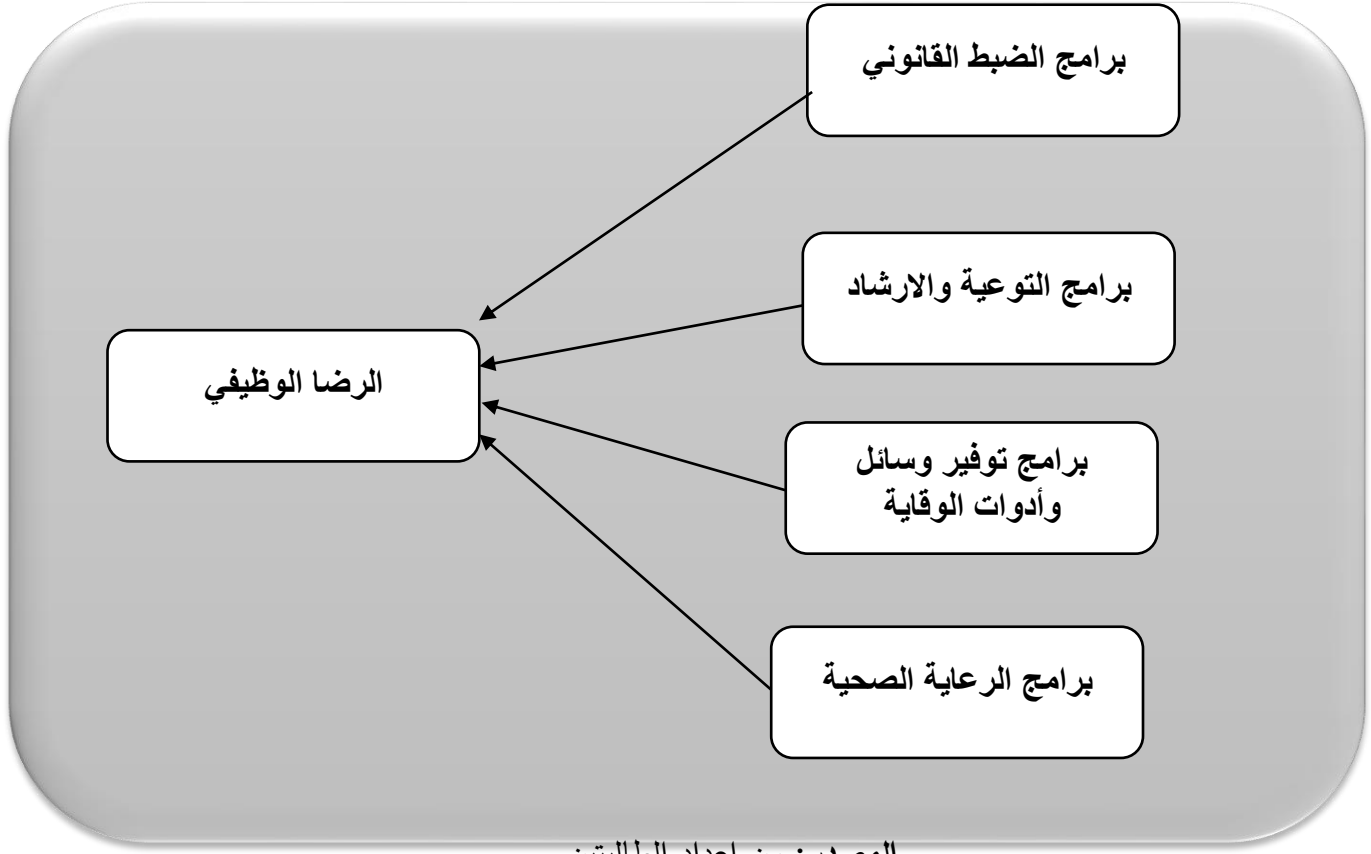
لغرض البحث في برامج الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بالأغواط، قد حددت الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الزمنية:** تم تحديد الفترة الدراسية منذ (سبتمبر 2023)، أما دراسة الحالة فقد أجريت خلال الفترة الممتدة من شهر فيفري 2023 إلى ماي 2023.
- **الحدود المكانية:** تمت الدراسة في مؤسسة سونلغاز للغاز والكهرباء بالأغواط.
- **الحدود الموضوعية:** اهتمت الدراسة بمعرفة طبيعة الأثر بين برامج الصحة والسلامة المهنية مع الرضا الوظيفي للعاملين بالأغواط، بناءً على البحث في دراسات سابقة اتضح أن هنالك علاقة بين البعدين؛ كما حددنا المتغير المستقل وهو برامج الصحة والسلامة المهنية بأبعاده الأربعة، متمثلة في: برامج الضبط القانوني، برامج الرعاية الصحية، برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية، وبرامج التوعية والإرشاد، والمتغير التابع متمثل في الرضا الوظيفي.

7. صعوبات الدراسة:

- صعوبة الحصول على معلومات من ضمنها:
- العدد الكبير للعمال الإداريين؛
- الجهل بالمكاتب الإدارية لبعض الفروع مع التغييرات الحاصلة في هيكل المؤسسة؛
- إهمال بعض من العمال لورقة الاستبيان.

8. نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين

مصدر الابعاد (برامج الرعاية الصحية، برامج الضبط القانوني، برامج التوعية والإرشاد، برامج التوفير وسائل وأدوات الوقاية، الرضا الوظيفي)، (عبد العزيز بعده، مبروك او كاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال: دراسة ميدانية بمجمع تيميمون بارودة اوقروت، شهادة ماستر، جامعة احمد ادرار، 2020/2021)

9. الدراسات السابقة

1.9. دراسات برامج الصحة والسلامة المهنية

- دراسة لـ غول محمد عادل تحت عنوان " دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين " مذكرة ماستر (2014-2015). هدفت الدراسة إلى اختبار أثر برامج الأمن المهني بأبعاده المختلفة (برامج بيئة العمل ، برنامج التثقيف والتوعية ، برامج الدعم والمتابعة الصحية) في تحسين أداء العاملين بأبعاده (كمية العمل ، جودة العمل ، المواظبة في العمل)، حيث الإشكالية كانت تتمحور حول موضوع الأمن المهني وتأثيره على الأداء، تم من خلاله تحديد ماهية الأداء والأمن المهني في المبحث

الأول، أما المبحث الثاني كان تحت عنوان الصحة والسلامة المهنية وهو ما يمس بشكل نسبي الموضوع محل الدراسة، حيث أورد في دراسته الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية تناول من خلالها نظرية سلم الحاجات لماسلو ثم نظرية العاملين لهزبرغ ، نظرية التنظيم لفايول، ثم النظريات الإنسانية لإلتون مايو، كما تناول الباحث تعريف الصحة والسلامة المهنية وأهميتها و أهدافها، ثم إدارة الصحة والسلامة المهنية لينتهي في الأخير إلى قوله أن البرامج الأمن المهني لها دور في تحسين أداء العاملين.

- دراسة علي موسى حنان بعنوان " الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية "رسالة ماجستير (2006-2007) هذه الدراسة كانت بصدد معرفة تأثير الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، فبدأ الفصل الأول بمفهوم الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل في المؤسسة الصناعية، الفصل الثاني جمع فيه بين حوادث العمل والأمراض المهنية، أما الفصل الثالث تكلم فيه عن أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية من خلال تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسة موضوع الدراسة، وفي الفصل الخامس تناول فيه مؤشر الإنتاجية والتكاليف التابعة لها .

ولقد توصل الباحث إلى عدة نتائج نذكر بعض منها:

الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها.

- دراسة على موسى حنان بعنوان " الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية " دراسة حالة مؤسسة: هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2002/2003.

هدفت الدراسة للتأكد من أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بالعنصر البشري من أخطار الحوادث والأمراض المهنية، حيث تؤثر الحوادث غالبا على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة عنها، وقد قامت الباحثة بطرح الاشكالية التالية:

ما أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية؟ وقد وضعت الفرضيات التالية:

- انخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية؛

- إرتفاع حوادث العمل يؤدي الى انخفاض الكفاءة الإنتاجية؛

حيث إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، في إطار دراسة حالة، توصلت الباحثة الى ما يلي:

إنخفاض الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة يؤدي إلى إنخفاض جودة وكفاءة الانتاجية وبالتالي إرتفاع أيضا في الحوادث والامراض المهنية وهذا حسب تحليل وتحقيق في الحوادث الموجودة في المؤسسة.

2.9. الرضا الوظيفي

- بوخدوني لقمان، أثر نظام الأجور في الرضا الوظيفي دراسة حالة مديرية التجارة - لولاية جيجل -، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة الصديق بن يحي بجيجل، 2017/2016.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم عناصر نظام الأجور ومدى تأثيره على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمديرية التجارة - بجيجل - وقد تم توزيع 55 استبانة على عينة عشوائية من كافة الفئات العاملة بالمديرية، وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وقد بينت نتائج الدراسة أنو لعناصر نظام الأجور اثر في الرضا الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة(مديرية التجارة لولاية جيجل).

- شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - جيجل، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، إدارة الاعمال، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009.

لمعرفة طبيعة تأثير ضغوط العمل بمصادرها على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية. تم إجراء دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - بجيجل. حيث تم توزيع 65 استبيان على عينة عشوائية من كافة الأصناف الوظيفية بالمؤسسة، وقد بلغ عدد الاستبيانات المستلمة والصحيحة 57 استبيان خضعت للمعالجة الإحصائية.

وقد بينت نتائج الدراسة أن الموارد البشرية بمؤسسة إنتاج الكهرباء تعاني من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل وتتمتع بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت الدراسة أن ضغوط العمل بمصادرها ترتبط بعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية مع الرضا الوظيفي.

- نجاح اهناني، علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال دراسة ميدانية على عمال شركة صابونيات لتصدير التمور ببلدة سيدي عمران، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم لاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2017/2016

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث قامت على مسح شامل للأفراد الممثلين في عمال معمل التمور في بمدينة سيدي عمران، وتضمنت الاستمارة تسعة وعشرون سؤالاً، مقسمة الى ثلاثة محاور هي: محور البيانات الأولية ومحور بيئة العمل ومحور الرضا الوظيفي، وحسب النتائج المتحصل عليها تبين تحقق الفرضيات الموضوعية التي تمثلت في الفرضية العامة للدراسة على أن بيئة العمل لها علاقة بالرضا الوظيفي للعمال.

تمهيد

ان التطورات التي يشهدها العالم تؤول به الى ان يجعل من المؤسسات اكثر حرصا على موردها البشري، في حين يشكل الركيزة الأساسية التي تعمل المؤسسات على حمايتها من الاخطار المهنية والحوادث الممكنة الحدوث اثناء العمل، اضع الى ذلك فان البرامج والخطط التي تهيؤها المؤسسات يجعل الافراد في حالة رضا وظيفي اثناء أداء عملهم ويحقق لها أهدافها ورؤياها.

بذلك سنتطرق في هذا الفصل الى الاطار النظري لعنصري برامج الصحة والسلامة المهنية، والرضا الوظيفي كالآتي:

المبحث الأول: مفاهيم أساسية برامج الصحة والسلامة المهنية

المبحث الثاني: جهاز برامج الصحة والسلامة المهنية

المبحث الثالث: مدخل للرضا الوظيفي

المبحث الرابع: أنواع الرضا الوظيفي وعناصره

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول برامج الصحة والسلامة المهنية

إن الحرص على الصحة والسلامة المهنية يعد من أولويات المؤسسات خصوصاً تلك التي تعد ذات مستوى خطورة مرتفع في العمل، وبالتالي لابد من تحديد برامج والإجراءات التي تتلائم مع المؤسسة وهو ما سنطرحه في مطالبنا من مفهوم للصحة والسلامة المهنية وتطور التاريخي لها، وأيضاً الأهمية والاهداف التي تركز عليها.

المطلب الأول: تعريف برامج الصحة والسلامة المهنية

تعدد المفاهيم التي طرحتها مفهوم الصحة والسلامة المهنية وإدارة الصحة والسلامة المهنية تمثلت في الآتي:

أولاً: تعريف الصحة والسلامة المهنية

تعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاث من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية المورد البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها ورفع من كفاءتها الانتاجية"¹.

وميز الشمري بين مصطلح الصحة والسلامة في كون، "الصحة تتعلق بصحة الجسد والعقل والجوانب الاجتماعية الكاملة، وليس مجرد وجود الأمراض من عدمها، وأما السلامة فهي تشير إلى الخلو من المخاطرة غير المقبولة ومن الضرر الشخصي، في حين أن الصحة والسلامة المهنية معا تعني ذلك المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمل من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية وكذلك بعيدة المدى، والتي يمكن أن تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل"².

كما عرفت الصحة والسلامة المهنية: بأنها "مجموعة من الخطوات و الإجراءات، تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار و مسببات الحوادث، تتعدى فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال، مع المحافظة على عناصر الإنتاج في آمان تام من كافة المخاطر"، كما يمكن

¹ وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الامن و السلامة المهنية الواقع ومقترحات التطور، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة، العدد 24، 1992 ص 35.

² الشمري زهرة عبد، تقويم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق الموصافات الدولية. مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية، العدد 35، الجلد 15، 2009 ص 132

أن نشير إلى أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يتضمن عناصر رئيسية تعتبر المحور الرئيسي لأي عمل و باختلاف انواعه:

- ضرورة اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية للوصول الى بيئة عمل آمنة
 - خالية من المخاطر.
 - وضع قواعد ونظم تحفظ الصحة والسلامة وفق متطلبات قانونية .
 - وضع برامج هادفة وقابلة للتطبيق مع التكوين والتدريب.
 - تحديد المخاطر ودراستها ووضع الاليات للتقليل من خطورتها¹.
- وفي تعريف اخر للصحة والسلامة المهنية في مفهومها البسيط تعني: " توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى"².

ثانيا: تعريف برامج الصحة والسلامة المهنية

عرفت برامج الصحة والسلامة المهنية على انها 'جملة الخطط التي تتخذها المنظمة لقطاع مهني، لوقاية وحماية عمالها من مختلف الاخطار التي من الممكن ان تهدد حياتهم"³.

بالنسبة لمصطلحات باللغة الأجنبية فقد كانت كالاتي:

Occupational Safety: والتي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة من حوادث العمل وكذلك الصحة المهنية.

Health Occupational والتي تعني الحفاظ علي العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل، ولذا فان مفهوم السلامة بشقيها الصحي والمهني يتطلب اتخاذ جميع الإجراءات والخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة لحماية وصيانة جميع عناصر العملية الإنتاجية أو الخدمات من

¹ عبد العزيز بعده، مبروك اوكاسو، برامج الصحة و السلامة المهنية و علاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال : دراسة ميدانية بمجمع تميمون بارودة أوقروت، مذكرة شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل، جامعة أحمد دراية أدرار، ادرار، 2021/2020، ص40

² وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، عدد82، 1994، ص:53.

³ هناء بوحارة. واقع تطبيقات الارغونوميا في المؤسسة الخدمتية و دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل. مجلة حقائق الدراسات النفسية و الاجتماعية ، العدد 02 ص 104.

الإصابات والحوادث الناجمة عن العمل، وإذا أن العنصر البشري يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها إدارة الموارد البشرية؛

الاهتمام الكبير ضد الحوادث التي تمثل الخسارة التي تلحق بالعنصر البشري أثناء الأداء، نتيجة لتصرفه الخاطئ أو لظروف خارجية تشير إلى كل ما يحصل خلال العمل ويؤدي إلى تعطيل قدرة العاملين على الأداء لحين الشفاء بشكل كامل¹.

¹ حمودة كاسم خضير، ياسين كاتب الخرشة، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المسير للنشر والتوزيع ، الأردن، 2007، ص225.

المطلب الثاني: تطور برامج الصحة والسلامة المهنية

على الرغم من أن مجال الصحة المهنية قد نما إلى جانب التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية العمل البشري المنتج، فقد ذكرت نصوصاً قديمة (260-470 قبل الميلاد) تصف العبيد الذين استخدمهم الإقطاعيين الذين ابتلعوا الحصى وعانوا من آلام المغص، كما وصف الأعراض المرضية التي أصابت عمال المناجم وصياغة الذهب والنسيج، ووصف أسباب القروح على أيدي المزارعين والصيادين.

بعد الميلاد، يصف بيليلي القناع الواقي الذي يرتديه العمال للحماية من أخطار الغاز والدخان والتسمم بالغبار، ويصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت، يليه جالينوس (200-150 م) عندما زار منجم للنحاس، كان الأمر كما لو أن العمال كانوا يجرون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المصهور حتى لا يخنقوا حتى الموت داخل المنجم؛

وقد شهد القرن التاسع عشر ظهور العصر الصناعي والآلات والاختراعات، ومعه جاء عدد كبير من الإصابات والحوادث والأمراض، خاصة بين الفلاحين الذين عملوا في المصانع دون معرفة أو تدريب أو خبرة في طبقة العمال كون أنه ما كان معروفا وقتئذ إذا حدث للعامل إصابة يتحمل النتائج، فانه لا يستحق تعويضا على إصابته وصاحب العمل لا يلتزم بأي شيء اتجاه ذلك؛

بهذا ساء حال العمال في أوروبا، وانتشرت الأمراض وسوء التغذية، وارتفعت معدلات الحوادث، ما أدى إلى ظهور الحركات العمالية وتشارك المبادئ الاشتراكية وبدأت الدول في إصدار القوانين والتشريعات المحققة للعدالة¹.

وكنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى كتوفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل الوقاية والعناية بالتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية، وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية، غير أن هذا المسمى لم يظهر إلى حيز الوجود حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت له معالم ثابتة².

¹ غول محمد عادل، دور برامج الامن في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص ص36-37

² مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة ستباب اليف لتحويل أوراق الى بلاستيك، رسالة ماجستير، سطيف، 2011/2010، ص91

المطلب الثالث: أنواع واهداف برامج الصحة والسلامة المهنية

تعد برامج الصحة والسلامة المهنية من أكبر الركائز التي تعتمد عليها مؤسسات اليوم، ولذا تسعى الى اعطاءها الأولوية في تنفيذ، ولهذا سنعرض في هذا المطلب أهمية واهداف من برامج الصحة والسلامة المهنية.

أولاً: أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية

تكمّن أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في نقاط أساسية تمثلت في¹:

- تقليل حوادث العمل:

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.

- توفير نظام العمل المناسب:

وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية:

إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد آثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين.

- تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين:

وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الادارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

ثانياً: اهداف برامج الصحة والسلامة المهنية

¹ موسى ذراري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، وهران، 2015/2016، ص18.

تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى¹:

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة العاقلة (الناطقة).
 - حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتمييزها.
 - رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر.
 - تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
 - حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
 - خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
 - منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.
- كما تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة إلى:
- تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي إصابات العمل والأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين،
 - حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائماً بطاقته الإنتاجية الجيدة لفترة أطول،
 - حماية المواد سواء كانت مواد أولية أو منتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تغيير.

المبحث الثاني: تنظيم برامج الصحة والسلامة المهنية

¹ عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع والتنقيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، 2017، ص4.

أن أجهزة الصحة والسلامة المهنية هي ما تقوم مؤسسات اليوم على بناءه بشكل دقيق يسمح لها التصرف في الوقت الملائم للحفاظ على صحة العمال وتقديم لهم الرعاية التامة التي هم بحاجة اليها.

المطلب الأول: قسم برامج الصحة والسلامة المهنية

يسهم قسم الصحة والسلامة المهنية في إضفاء الإجراءات الملائمة والبرامج التطبيقية التي تسهم في تحقيق الحماية التامة لصحة وسلامة العمال داخل إنشاءات الاعمال.

أولاً: التنظيم الإداري لقسم الصحة والسلامة المهنية

تختلف الجهة الإدارية التي يمكن أن يكون تابعا لها قسم الصحة والسلامة المهنية. وعموما يمكن أن يتبع هذا القسم إلى أحد الجهات التالية¹:

- **الإدارة العليا:** يلحق قسم الصحة والسلامة المهنية مباشرة بالإدارة العليا، وهذا قصد تدعيم جهوده مباشرة في المؤسسة، وبالتالي سيكون هذا القسم عبارة عن إدارة رئيسة في المؤسسة كباقي الإدارات؛
- **الموارد البشرية:** ترى بعض المؤسسات أنه من الأفضل أن يكون قسم الصحة والسلامة المهنية، في شكل مصلحة تابعة لإدارة الموارد البشرية؛ وذلك باعتبار أن حوادث العمل والأمراض المهنية مرتبطة ارتباطا قويا بالعامل، وأن من المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية، اختيار وتوعية وتدريب العمال بما يساعد على تقليل الحوادث والأمراض المهنية؛
- **إدارة الإنتاج:** يلحق أحيانا قسم الصحة والسلامة المهنية بإدارة الإنتاج، والتي تهتم بتفتيش وصيانة معدات الإنتاج، وتوفير الظروف المادية الملائمة في المؤسسة

ثانيا: مهام قسم برامج الصحة والسلامة المهنية

¹ عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974، صص 488-489.

يقوم بالمهام الأساسية التالية¹:

- **مهمة البحث:** تعد أهم وظيفة، فهي تهدف إلى جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة واقع الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة. إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، وإعداد الإحصاءات الخاصة بها، إعداد البرامج، إنشاء وثائق تقنية وتنظيمية...الخ؛
- **مهمة عملية:** تقوم من خلالها بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان وآلات الإنتاج، تنظيم وتنشيط حملات نشر الوعي الوقائي لدى العمال، العناية بالاختيار المهني للعمال، وتدريب العمال ومشرفيهم؛
- **مهمة وظيفية :** حيث تعمل على تحسين ظروف العمل ، و توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية، دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل، المساهمة في دراسة تصميم المباني، تغيير طرق الإنتاج، و أساليب الصيانة...الخ.
- **مهمة تنسيقية:** التنسيق مع لجنة الصحة والسلامة المهنية، طبيب العمل، مختلف أقسام إدارة المؤسسة، النقابة أو ممثلي العمال، التنظيمات الخارجية المعنية بهذا المجال كهيئة للضمان الاجتماعي...الخ

المطلب الثاني: برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية

¹ علي موسى حنان، الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل مركب شلغوم العبد، ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006/2007، ص31.

تعد برامج الصحة والسلامة المهنية وإدارتها وفقا للتنظيم المعمول به الهدف الأساسي من انشاء اقسام الصحة والسلامة المهنية، ويمكن ان نطرحه في شكل نقاط كالآتي:

1. برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسات:

يتوجب على المؤسسة وضع والحفاظ على برامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية على مستواها لتحقيق الأهداف، وهذا يتمم إجراء توثيق لما يلي:

- تحديد واضح للمسؤوليات والصلاحيات المتعلقة بتحقيق الأهداف على كل مستوى وظيفي وإداري في المؤسسة.

- الجدول الزمني للوقت المستهدف لتحقيق الأهداف.

- برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية يجب أن تراجع بانتظام وعلى فترات مخططة، كما يجب أن تتغير هذه البرامج وفقا للتغيرات في أنشطة المنظمة وخدماتها او الظروف التشغيلية¹

2. المتطلبات الرئيسية لبرنامج إدارة الصحة والسلامة المهنية:

يتفق الباحثين والكتاب على ان المتطلبات الرئيسية لإدارة الصحة والسلامة المهنية هي أربع متطلبات رئيسية تتمثل في نموذج دورة ديمينك وهو برنامج يتلاءم مع العديد من النظم الإدارية تتمثل اهم خطواته في (خطط، اعمل، افحص، عالج) ويمكن ان نوجز اهم المتطلبات فيما يلي:

- **سياسة إدارة الصحة والسلامة المهنية:** يتوجب على المؤسسة ان تكون له سياسة مصادق عليها من قبل الإدارة العليا تنص بوضوح على جميع اهداف الصحة والسلامة المهنية تكون ملائمة لطبيعة المخاطر التزاما يتضمن الحد الأدنى من التشريعات الجارية؛

- **التخطيط:** ينبغي على المؤسسة ان تضع اهداف الصحة والسلامة المهنية وان تأخذ بعين الاعتبار المتطلبات القانونية وغير القانونية وخياراتها التكنولوجية والمالية والتشغيلية وتديم إجراءات مستمرة لتحديد المخاطر لكل النشاطات الروتينية والغير روتينية للمؤسسة ووضع التسهيلات الخاصة بمواقع العمل؛

¹ فقاير فيصل، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001 بين التطبيق والمزايا دراسة لبعض المؤشرات لشركة كوندور، الكترونيكس، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 12، العدد 01، ص8.

-**التنفيذ والتشغيل:** حيث يتوجب على المؤسسة ان تحدد وتوثق وتراقب مسؤوليات وصلاحيات الاشخاص الذين يديرون النشاطات وينجزونها الى جانب ضبط عمليات ووسائل المؤسسة وتاهيل العاملين ومشاركتهم وإيصال تعليمات الصحة والسلامة المهنية لكل الجهات المعنية؛

-**التحقق ومراجعة الإدارة:** حيث يجب على المؤسسة إنشاء وتطبيق وصيانة إجراءات المراقبة وقياس الاداء الصحة والسلامة المهنية في فترات منتظمة وهذه الإجراءات يجب ان تمت بالقياسات الكيفية والكمية المناسبة لاحتياجات المؤسسة بالإضافة إلى القياسات التصحيحية والوقائية وتقييم فرص التحسين والحاجة إلى تغيير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية¹.

3. أنواع برامج الصحة والسلامة المهنية :

تتكون برامج الصحة والسلامة المهنية من مجموعة من البرامج الأساسية يمكن طرحها كالآتي²:

- برامج الضبط القانوني:
هي مجموعة الإجراءات القانونية لاجل توجيه العاملين في المؤسسات الصناعية والمصنفة ذات الخطورة العالية.

- برامج التوعية والإرشاد:
وهي مجموعة الإجراءات التوعوية القائمة على المنشورات الداخلية بالمؤسسات لاجل ترشيد العاملين وتذكيرهم بمدة أهمية اعتماد وسائل الوقاية والحماية اللازمة.

- برامج التوفير وسائل وأدوات الوقاية:
هي مخطط لتوريد المؤسسات، تهدف الى إيصال وتوفير أدوات الوقاية اللازمة مع احترام الكميات الأدنى والحد المتعارف عليه بالمؤسسات الصناعية.

- برامج الرعاية الصحية:
وهي مجموعة خطط تهدف الى تحقيق الرعاية الصحية للأفراد داخل المنشآت القاعدية والمؤسسات ذات الخطورة العالية خلال القيام بالمهام وحين حدوث إصابات للعاملين تعمل على التكفل بهم.

المطلب الثالث: اجراءات برامج الصحة والسلامة المهنية

¹ رحمي عبد الرحيم، بن ربيع حنيفة، تقييم برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001 مجلة "الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات" ديسمبر 2018، العدد 14، ص ص 46-47.

² منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، 2017، ص ص 19-26 (بالتصرف)

يتعرض العامل لمخاطر مختلفة أثناء أداء عمله، تشمل هذه المخاطر المجالات الفيزيائية مثل التعرض للإشعاع ودرجات الحرارة المرتفعة، والمخاطر الكيميائية والبيولوجية مثل انتشار الفيروسات والعدوى البكتيرية بين العاملين، ومخاطر الكهرباء والحرائق والحوادث الأخرى التي قد تحدث في مكان العمل، لذلك من الضروري تنفيذ إجراءات قواعد السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، هذه الإجراءات تهدف إلى حماية صحة وسلامة العاملين وتقليل المخاطر المهنية، يمكن تلخيص بعض هذه الإجراءات على النحو التالي:

أولاً: الإجراءات العامة برامج الصحة والسلامة المهنية

إجراءات السلامة والصحة المهنية المتبعة في الشركات الاحترافية في مكان العمل الآتي¹:

- صيانة جميع الآلات والأدوات والمعدات بشكل دوري والتأكد من سلامتها تجنباً لأي حوادث أو إصابات توفير التعليمات والقواعد التي تساعد في الحفاظ على أمن وسلامة العاملين في الشركة التخزين الآمن والتعامل بشكل صحيح من أي مواد خطرة في مكان العمل.
- الاهتمام بالنظافة والتعقيم، للحد من انتشار الفيروسات والأوبئة توفير كافة الأدوات اللازمة من أدوية وأجهزة طبية بسيطة للإسعافات الأولية، بجانب تدريب الموظفين على أساسيات الإسعافات الأولية للتعامل بكفاءة وإنقاذ الأفراد بشكل سريع في حالة حدوث أي إصابات
- توفير أدوات مكافحة الحريق في كل مكان داخل الشركة، وكذلك تركيب أجهزة كشف الحريق في حالة وجود إمكانيات مادية تسمح بذلك.
- تعيين أشخاص مسؤولين عن السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتحديد مسؤولياتهم بوضوح
- إجراء المراقبة والتفتيش بشكل منتظم وتسجيل المشاكل أو الحوادث والإبلاغ عنها حتى يمكن معالجتها
- وضع اللوائح الإرشادية المتعلقة بإجراءات السلامة في أماكن مختلفة داخل الشركة أو المصنع
- توفير تدريب منتظم ومستمر على تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية لجميع الموظفين
- توفير خط لتلقي البلاغات والشكاوى المتعلقة بالسلامة والصحة من العاملين
- وبجانب تلك القواعد يمكن إضافة بعض الإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية في المصانع

¹ بدون اسم صاحب المقال، موقع أكاديمية عمل بزنس، <https://www.e3melbusiness.com/blog/Occupational-Safety-and-Health> بيوم 2023/03/18، الساعة 21:26.

- توفير تدريب خاص للعاملين عند التعامل مع المعدات والآلات الخطرة حتى يتم التعامل معها بشكل آمن.

- التشديد على ضرورة ارتداء الملابس الآمنة والوقاية من المخاطر.

ثانيا: مراحل إجراءات برامج السلامة والصحة المهنية

تمر إجراءات الصحة والسلامة المهنية بمراحل رئيسية الى غاية التطبيق الفعلي لها تمثلت في الاتي:

- مرحلة البحوث الفنية:

تعد أهم وظيفة في جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد الإحصاءات الخاصة بها وكذلك بإعداد البرامج ويكون هذا في وثائق تقنية وتنظيمية؛

- مرحلة عملية:

يقوم هذا القسم بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان وآلات الإنتاج، تنظيم وتنشيط حملات الوعي الوقائي لدي العمال والعناية بالاختبار المهني للعمال وتكوين العمال ومشرفيهم؛

- مرحلة وظيفية:

حيث يعمل القسم علي تحسين ظروف العمل، توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية، دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل...الخ؛

- مرحلة تنسيقية:

التنسيق مع مختلف أقسام الإدارة من لجان السلامة المهنية وطب العمل، النقابة وكذلك ممثلي العمال وكذلك الجهات المعنية بهذا المجال كضمان الاجتماعي...الخ¹.

المبحث الثالث: آفاق الرضا الوظيفي

¹ موسى ذرذاري، نفس المرجع السابق، ص 22.

يعد الرضا الوظيفي من اركان الاهتمام بالموارد البشري داخل المؤسسات، والذي يمثل الدافع الرئيسي لحركية العمل بالمؤسسة وتحقيق التطور والعمل المنتظر منهم.

المطلب الأول: مفاهيم حول الرضا الوظيفي

أولاً: تعريف الرضا الوظيفي

الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور الرضا وكذلك أحد محاور التوافق النفسي للفرد. ولظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي أكثر استقراراً لمعرفة مدى توافق، الإنسان في جوانب حياته المختلفة وبه الفرد يكون أكثر انتاجية وأكثر ايجابية في التوافق النفسي، والرضا والإرضاء عاملان مكملان لبعضهما، ويعتمد الرضا على الإرضاء وهو المحك الثاني، والرضا يصاحب بلوغ الفرد لغاية ما، وتعقب اشباع الحاجات وتحقيق الرغبات والأمان، والرضا حالة شعورية في الحياة وما سوف يحققه مستقبلاً الشعور المصاحب للإقناع النفسي لما يحققه الفرد في أي مجال كان¹.

مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات للفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة والإشراف المباشر المكافآت المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفة وليس من الضروري أن تكون جميع هذه الاتجاهات في آن واحد ايجابية أو غير ايجابية، مختلف النشاطات التي يزاولها الإنسان بقصد الإنتاج وتساوده على تحقيق أهدافه من خلال الإمكانيات المهنية والأهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد².

وهناك من يعتقد أن الرضا الوظيفي والاندفاع نحو العمل يكون في إطار حياة العمل التي تعني كافة الصفات والجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون³.

وهو أيضاً يعبر عن مدى القبول أو الرفض لدى الافراد لمهنتهم وادائهم نتيجة للإجراءات المتوفرة والمتبعة، التي تتعلق بطبيعة عملهم بناء على السياسة التي تتبعها الإدارة⁴.

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي

¹ مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس، ط1، ~2018، ص9.

² منى رسول سلمان، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدائهم الوظيفي، دراسات تربوية، العدد15، 2011 ص63

³ مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية -مدخل إستراتيجي متكامل -، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2001 ص35

⁴ فؤاد العاجز، جميل نشوان، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، المؤتمر التربوي الأول:

التربية في فلسطين ومتغيرات العصر، الجامعة الإسلامية، 2004، ص5

تتبع أهمية الرضا الوظيفي من ارتباطه بقضايا العمل بشكل عام، وقضايا تصميم الوظيفة والأداء بشكل خاص. ومن أهداف تصميم الوظائف خلق الفرص للأفراد لتحقيق مستويات عالية من الأداء ومستويات عالية من الرضا الوظيفي، ومن أجل أن يكون الرضا الوظيفي مرتبطاً بالأداء، نحتاج إلى فهم معنى الأداء الوظيفي، وهو نوعية وكمية المهام التي يؤديها الأفراد أو المجموعات في مكان العمل، والأداء كما يقال في كثير من الأحيان ، هو خط أحمر للفرد في مكان العمل ، لأنه أحد ركائز الإنتاجية التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.¹

يلعب الرضا الوظيفي دوراً مهماً في التنمية المستدامة لأية منظمة، لأن خسارة المنظمة للموظف تعني خسارة للموجودات غير الملموسة، التي لا تقدر بثمن، وكذلك في القدرة التنافسية للمنظمة، كما يعد اتجاهاً مهماً يساعد المنظمة على التنبؤ بالسلوك، إذ يؤدي ارتفاع الرضا الوظيفي إلى انخفاض الشائعات في مكان العمل، وقلة الشكوى من جانب العاملين، ودرجة مقاومة التغيير، وزيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية، وانخفاض الصراع داخل المنظمة، كما يلعب دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة. وهذا كعلاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي وإدراك العدالة التنظيمية²

المطلب الثاني: نظريات الرضا الوظيفي

¹ مصطفى محمد نفس المرجع السابق، ص 63 - 64

² الدين حمد رفش - محمد عباس خليل الربيعي، تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات - بحث تطبيقي في حياة النزاهة / مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، العدد 15، المجلد 1، 2015، ص 8.

يمكن ان نلخص مجمل النظريات في الرضا الوظيفي الى:

1. **نظرية ماسلو:** رتب ماسلو حاجات الفرد حسب أهميتها في تحفيزه للعمل بغية إشباعها فأعطى لإشباع المستوى الأدنى الأولوية والأهمية قبل غيره لكونها حسب رأيه تتحكم بسلوكه أكثر من غيرها وإذا ما أشبعت هذه الحاجة يتوجه الإنسان نحو إشباع المستوى الآخر... وهكذا وقسم هذه الحاجات إلى الفسيولوجية في قاعدة الهرم من ثم الحاجة للأمن والحب والاحترام، وتنتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات في القمة؛

2. **نظرية العوامل الوقائية الدافعية:** نجح هرزبرج للتوصل إلى إن من العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة، وهي الاعتراف والتقدير والإنجاز والترقية وإدراك الفرد لقيمته وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج¹.

3. **نظرية ماك جريجور (y) & (x) :**

نظرية ماك جريجور هي نظرية للحاجة إلى الإنجاز، والتي اقترحها النظري الإداري الأمريكي دوغلاس ماك جريجور عام 1957، وتتألف النظرية من نوعين من الحاجات الرئيسية التي يحتاجها الأفراد، وهما:

1. **الحاجة إلى الإنجاز (نوع X):** وهي الرغبة في تحقيق الأهداف والتطلع للنجاح في المهام الموكلة للفرد، والعمل بشكل مستقل وبتحدي يستدعي الإبداع والتفكير المستقل.

2. **الحاجة إلى الإشباع الاجتماعي والشخصي (نوع Y):** وهي الرغبة في التعاون مع الآخرين والتواصل الجيد معهم، والحصول على الثناء والتقدير من الآخرين، والشعور بالاهتمام والتفاعل الاجتماعي.

وتقترح النظرية أن الأفراد يمتلكون هذين النوعين من الحاجات، ويتأثر مستوى الرضا الوظيفي لديهم بتلبية هذه الحاجات. ويمكن للمنظمة تحقيق هذا الرضا الوظيفي عن طريق توفير بيئة عمل تساعد على تحقيق الإنجاز وتشجع على التعاون والتواصل الاجتماعي، وتقديم التقدير والثناء للأفراد عند تحقيقهم للأهداف والإنجازات.

المطلب الثالث: عوامل الرضا الوظيفي

¹ منى رسول سلمان، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإدائهم الوظيفي، مجلة دراسات تربوية، العدد 15، 2011، ص66.

لقد تباينت العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك بحسب الزاوية التي نظر إليها الباحثون عند تناولهم لهذا الموضوع، فمنها¹:

1. العوامل المتعلقة بالفرد

يختلف الرضا الوظيفي من فرد لآخر حسب طبيعته وخصائصه، فالعامل الذي يعاني من اضطرابات عدة تنعكس عليه سلباً في رضاه عن العمل، ويمكن أن يرجع ذلك إلى الأسباب الآتية :

أ- **الحالة الصحية** : يمكن أن يكون ذلك راجعاً إلى أسباب فسيولوجية، حيث أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وكلما كبر ذلك الخلل كان عكسياً على نفسية العامل؛

ب- **الحالة النفسية أو المزاجية** : وهي اضطرابات انفعالية نفسية تؤثر في رضا الفرد حسب الحالة النفسية للعامل، ولا تدل الاضطرابات الانفعالية والنفسية على شخصية تتمتع بالصحة النفسية؛

ج - **السمات الشخصية** : هي عبارة عن الخصائص التي تؤثر في استعداد الموظف للعمل وميوله ورغباته وطموحة ودوافعه، مثل مستوى التعليم، الفئة العمرية ؛ الجنس والخبرة. بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بمهارة العامل نفسه؛

2. العوامل المتعلقة بالعلاقات في العمل

تلعب الإدارة دوراً مهماً في مساعدة العاملين في الشعور بالانتماء والانتظام في وحدات أو مجموعات تتشكل بتوجيه منها ضمن نطاق العمل بحيث يتحقق الرضا عن العمل، وكلما كان هنالك تفاعل بين مجموعات العمل، كلما حصلنا على رضا أفضل والإنسان بطبيعته يميل للانتماء إلى جماعة يحقق من خلالها إشباع الكثير من حاجاته الاجتماعية التي تنعكس في عدم قدرته في الانعزال عن الآخرين؛

3. العوامل المتعلقة بظروف العمل

يتحقق الرضا الوظيفي في هذه الحالة إذا وفقنا بين الاحتياجات الجسدية وظروف العمل وتتضمن ظروف العمل عوامل مثل: الإضاءة والحرارة والضوضاء وساعات العمل والتلوث والنظافة والرعاية الصحية؛

¹ محمد الخزاولة، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، المنارة، المجلد 20، العدد 1/ب، 2014، صص 304-305

4. العوامل المتعلقة بالإدارة

تتطلب الإدارة العصرية اهتمامًا بالتعليم والتدريب المستمر للمعلمين والمدراء، بالإضافة إلى العمل على توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للدارسين، ويجب أن تتضمن الإدارة العصرية أيضًا استخدام التكنولوجيا الحديثة والابتكارات لتعزيز جودة التعليم وتحسين الإنجازات الأكاديمية والتدريبية، وباستخدام أساليب الإدارة الحديثة؛

5. العوامل المتعلقة بالإشراف

تشير الدراسات والأبحاث إلى أن العلاقة الجيدة بين الإدارة والعاملين ضرورية للقيام بالمهام بشكل فعال. فالإدارة يجب أن تحافظ على علاقة حسنة مع الموظفين بهدف تحقيق الأهداف الكلية؛

6. العوامل المتعلقة بالحوافز والمكافآت

تعد السياسة الواضحة والعادلة لنظام الأجور والترقيات والعلاوات دافعاً للعمال لبذل الجهود في العمل أملاً في تحصيل ترقية أو زيادة أجر أو علاوة، لأن الأفراد الذين يدركون أن قرارات الحوافز والمكافآت تتم بطريقة عادلة يزداد شعورهم بالرضا عن عملهم الرواشدة؛

أكد العالم Taylor على أهمية الحوافز المادية من خلال وصف الإنسان بالعقلانية والرشد وأنه يتخذ القرار الذي من خلاله يحقق أكبر منفعة مادية، لأن الحوافز المادية تؤثر إيجاباً في النواحي السلوكية ومن ثم على رضا الفرد.

المبحث الرابع: أساسيات حول الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي بأنواعه ضمن سيرورة واهداف المؤسسة، التي تود تحقيق أكبر إنتاجية والحفظ على الرضا في مستواه الحسن يسهل العملية ويحقق الرؤية بالنسبة لها.

المطلب الأول: أنواع الرضا الوظيفي

أولاً: أنواع الرضا الوظيفي: يوجد نوعين من الرضا الوظيفي هما¹:

-**الرضا العام:** يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو العمل الذي يقوم به، فيكون إما راضي أو غير راضي فالمؤشر الأولى بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الفرد، وهذا السبب يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل نحو عمله.

-**الرضا النوعي:** يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله، وتتضمن هذه الجوانب مثل سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرصة الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع زملاءه ويمكن أن تكون أسباب حدوث إصابات هو تعبير غير مباشر من عدم الرغبة من عمل ذاته

ثانياً: مظاهر الرضا الوظيفي: يمكن تسمية مظاهر الرضا الوظيفي بنواتج الرضا عن العمل وتتمثل في²:

- انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوي وندرة الصراعات، كلها تدل على الرضا واستقرار العمل
- إن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه كلها منشورات تدل على رضا العاملين إلى حد كبير من عملهم.
- الصورة الذهنية الايجابية للمنشأة، نوعها، نوع العمل بها، تعد مؤشرا هاما للرضا عن العمل .
- استجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعديل والتطوير في مجال العمل تدل على مدى الرضا المرتفع لدى العاملين الراضين عن عملهم.

المطلب الثاني: طرق قياس الرضا الوظيفي ومؤشراته

يمكننا ان نشير الى طرق قياس الرضا الوظيفي ومؤشراته كالآتي:

¹ عبد الكريم حاج سعد و آخرون، الرضا الوظيفي و أثره على أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير أكاديمي في (إدارة لأعمال)، غير منشورة، جامعة حمه لخضر، الوادي ،، 2018ص.21.

² خالدية مصطفى عطا، القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، مجلة الدنانير، العراق، العدد الخامس، 2012ص.114.

أولاً- طرق قياس الرضا الوظيفي: باعتبار الرضا الوظيفي ظاهرة غير محسومة نجد من المقاييس ما هو موضوعي يعتمد على مؤشرات كمعدل الغياب، و مقاييس ذاتية تقتصر على استجواب العاملين لمعرفة مدى رضاهم عن العمل، يمكن تمثيلها في المقاييس التالية¹:

-المقاييس الموضوعية: وتتمثل في:

- معدل الغياب: قبل التطرق إلى معدل الغياب نوضح معنى الغياب في حد ذاته فالتغيب يعنى عدم الحضور إلى العمل، والمعروف أن القلق من المشاعر التي تمتص طاقة الإنسان وتبدها وتدهورها وتغرق الطاقة نحوى الخلق والإبداع والإنتاج والابتكار، وقد ينتج عن هذا الغياب انعدام الشعور بالرضا عن العمل.

- ترك الخدمة : يمكن اعتبار حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد، كمؤشر للرضا العام من العمل، إذ ينظر لبقائه في الوظيفة كمؤشر على مدى ارتباطه بعمله.

-المقاييس الذاتية: تعتمد المقاييس الذاتية على إعداد الاستبيان، يضم أسئلة متباينة موجهة إلى العمال، لمعرفة درجة رضاهم عن العمل وتتم بطريقتين:

-تقسيم الحاجات: تتبع قائمة الأسئلة التي يتم تصميمها تقسيما عام للحاجات الإنسانية، الغاية منها الحصول على معلومات من العامل عما يتيح العمل من إشباع لمختلف الحاجات المطلوبة، فكل نوع من الحاجات تخصص له عينة من الأسئلة.

-تقسيم الحوافز: تتبع قائمة الأسئلة في هذه الطريقة، تقسيم للحوافز التي يتيحها العمل والذي تمثل أحد العوامل المؤثرة في الرضا كمحتوى العمل، فرص الترقية، الإشراف... الخ.

ثانيا - مؤشرات الرضا الوظيفي: تتجسد حالة الرضا أو عدم الرضا لدى أي فرد عامل بالمؤسسة في مظاهر عدة ، تتمثل في²:

¹ محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص106.

² بن قسوم جهيدة، قادري صورية، اثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة رغوة الجنوب تقرت ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2019-2020، ص ص8-9.

-**التمارض:** إن حالة عدم الرضا تخلق لدى الفرد نوع من التوتر والقلق، فمن أجل التخلص من عمل غير راضي عنه، يلجئ الفرد إلى ظاهرة التمارض و تعني لنا إظهار الفرد نفسه في حالة مرض، و هذا ما هو إلا تعبير عن مشاكل في العمل والملل من الظروف المحيطة به.

-**كثرة الشكاوي:** إن الاستياء من طرق المعاملة أو الظروف المحيطة بالعمل تدفع بالعاملين المستائين إلى رفع شكاويهم كتابيا أو شفها لرؤسائهم، فنسبة الشكاوي المقدمة تعكس لنا مستوى الرضا، الأمر الذي يتوجب أخذها بعين الاعتبار و تحليلها بدقة لإيجاد الحلول الممكنة.

-**الإضراب:** مما لاشك فيه أن حدوث الإضراب يعكس بالفعل تواجد الاختلاف في العلاقات التنظيمية مثل علاقة العمل، العلاقات الإنسانية، لدى يعد أهم المؤشرات الدالة على وجود مشاعر عدم الرضا المعبر عنها بشكل صريح، فالإضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا تتوافق مع متطلباتهم.

-**اللامبالاة والتخريب:** يلعب الانسجام والتوافق بين الفرد والمجموعة بالمؤسسة دورا هاما في الرفع من معنوياته، الأمر الذي يدفعه إلى بدل الجهد اللازم في عمله، إذن هو راض إلى حد ما عن ذلك العمل، وعدم القدرة على التكيف مع محيط العمل تظهر عدة أشكال من اللامبالاة و التخريب التي تترجم و تعكس لنا حالة عدم الرضا التي تنتاب العامل، إذ يلجأ إلى تخريب ممتلكات المؤسسة.

-**حوادث العمل والإصابات:** تعد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العامل تعبيرا منه عن عدم رضاه عن عمله، وبالتالي انعدام الدافع نحو أداء العمل بكفاءة

المطلب الثالث: عناصر الرضا الوظيفي

هناك عدة عناصر مكونة للرضا الوظيفي ومن أهم العناصر المكونة والمختلفة للرضا الوظيفي نذكر منها:

- **الأجر:** يعتبر الأجر أحد المكافآت المادية المهمة التي يتلقاها العامل عن جهوده ومساهمته في العمل، وعلى الرغم من أن الأجر يمكن أن يلبي بعض الحاجات الأساسية مثل تلك المتعلقة بالإيجار والغذاء والصحة،

وبالتالي، فإن توفر الأجر الذي يلبي الاحتياجات الأساسية للعاملين لا يضمن بالضرورة الرضا الوظيفي والسعادة الشخصية، إذ يحتاج الفرد إلى تلبية حوافزه واحتياجاته النفسية والاجتماعية أيضًا، لذلك يجب على أرباب العمل الاهتمام بتوفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة تلبي احتياجات العاملين وتساعدهم على الشعور بالانتماء والتقدير والتحفيز، بالإضافة إلى توفير أجور ملائمة تعكس الجهود والمساهمة المقدمة من قبل العاملين.¹

- نمط الإشراف:

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف الإشراف بأنه " علاقة عمل رسمية بين شخص موجه المشرف وعدد من الأشخاص المشرف عليهم يعملون مع جماعات، وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق الأهداف المسطرة²

- بيئة العمل

يمكن القول بلا شك أن العلاقات الاجتماعية بين العاملين في وحدة العمل تلعب دورًا هامًا في تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل؛

- فرص الترقى والنمو

وفقًا للدراسات، تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية ومستوى الرضا الوظيفي، حيث يرتبط تحسين فرص الترقية بزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وفقًا للخبير فروم، يشير إلى أن تأثير فرص الترقية على مستوى الرضا الوظيفي يتوقف على طموحات وتوقعات الفرد من الحصول على فرص الترقية، من المهم تحسين فرص الترقية وتوفيرها للعاملين، حيث يمكن أن يساهم ذلك في تحسين مستوى الرضا الوظيفي ورفع معنويات العاملين في مكان العمل؛

¹ باجة حميد، دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء و الغاز للوسط البويرة ، مذكرة ماستر ، علوم التسيير ، جامعة اوكلو محند اوحاج، البويرة، 2013/2014، ص52

² شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - جيجل، مذكرة الماجستير في علوم التسيير، فرع: إدارة الأعمال، جامعة أمجد بوكرة بومرداس، 2009/2010، ص8

تعزيز نمو العاملين وتوفير فرص الترقية المناسبة يلعب دورًا حاسمًا في تحسين الرضا الوظيفي. يجب أن تعمل المنظمات على تحفيز وتشجيع العاملين على تطوير مساهمهم الوظيفي وتقديم فرص الترقية التي تتوافق مع تطلعاتهم، عندما يجد العامل فرصًا ملائمة للنمو المهني وتحقيق تطلعاته، يزيد مستوى رضاه الوظيفي ويرتفع تحفيزه للعمل بشكل أفضل؛

بالتالي، يجب على المنظمات أن تكون حريصة على إنشاء بيئة تعزز نمو العاملين وتقدم فرصًا واضحة للترقية والتطوير الوظيفي، ينبغي أن يتم تصميم النهج الوظيفي ليكون شفافًا وعادلاً، مع توفير آليات واضحة لتقييم الأداء وتعيين العمال المؤهلين في المناصب القيادية، وتعزيز فرص الترقية وتلبية توقعات العاملين، يمكن تعزيز الرضا الو¹.

خلاصة الفصل

قدمنا في المبحث الأول مفاهيم أساسية حول الصحة والسلامة المهنية، تم فيه تعريف الصحة والسلامة المهنية وتوضيح أهميتها في الحفاظ على صحة العاملين وتعزيز سلامتهم في مكان العمل،

¹ محمد عافت شامان العنزي، أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية في دولة الكويت، رسالة

إستكمالاً - للحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة في كلية المال والأعمال - تخصص الإدارة العامة، جامعة آل البيت، الأردن،

2017/2016، ص34

يتم أيضًا استعراض تطور الصحة والسلامة المهنية على مر الزمن وتوسع نطاقها ليشمل الوقاية من الأمراض المهنية والتأثيرات النفسية والاجتماعية؛

اما في المبحث الثاني يتناول جهاز الصحة والسلامة المهنية، تم التركيز على قسم الصحة والسلامة المهنية الذي يتولى مسؤولية تطبيق وتنفيذ سياسات وإجراءات الصحة والسلامة في المؤسسة أو الشركة، تم أيضًا استعراض برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية والإجراءات المتبعة للوقاية من المخاطر والحوادث في مكان العمل، اما في المبحث الثالث يتناول آفاق الرضا الوظيفي، تم تقديم مفاهيم حول الرضا الوظيفي وأهميته في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم، تم استعراض نظريات الرضا الوظيفي التي تشرح العوامل المؤثرة في رضا العاملين وتعزيزه، كما تم تناول عوامل الرضا الوظيفي التي تتضمن البيئة العملية، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية والتطوير المهني، والمبحث الرابع يتناول الأساسيات حول الرضا الوظيفي، تم تصنيف أنواع الرضا الوظيفي المختلفة، مثل الرضا عن المحتوى الوظيفي والرضا عن الرواتب والمزايا، تم استعراض طرق قياس الرضا الوظيفي واستخدام مؤشرات.

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي ومن خلال الإلمام بمختلف المفاهيم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي، سنحاول في هذا الجزء إسقاط هذه المفاهيم والتأكد من مدي تأثير الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي ومن أجل ذلك قمنا باختيار مؤسسة سونلغاز من أجل إجراء الدراسة الميدانية.

وقد اخترنا الاستبيان عن طريق قائمة من الأسئلة لجمع البيانات الأولية وهذا محاولة لدراسة تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي في المؤسسة.

وعليه قسمنا هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: تقديم مؤسسة سونلغاز.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة والاختبارات.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة سونلغاز

نعرض في هذه المبحث تعريف بالمؤسسة محل الدراسة والهيكل التنظيمي لها ومختلف الوظائف التي تحتويها.

المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة سونلغاز الاغواط

أولاً: عرض عام لمؤسسة سونلغاز

سنتناول في هذا المبحث دراسة تطبيقية في مؤسسة سونلغاز الأغواط، وذلك من خلال التعرض من الناحية التاريخية والتعريف بها وبمراحل نشأتها، ثم التعريف بمديرية التوزيع الأغواط، بالإضافة إلي هذا سنلقي نظرة على مهام والأهداف. كما سنتناول هيكلها التنظيمي بالشرح.

تُعد مؤسسة سونلغاز واحدة من أهم المؤسسات الاقتصادية الوطنية في الجزائر. فهي تتميز بامتلاكها العديد من الامتيازات التي جعلتها تتفوق بشكل كبير في مجال الكهرباء والغاز. حيث تحتكر الإنتاج والنقل والتوزيع لكليهما في الجزائر، وقد ساهمت في رفع مستوى توزيع الكهرباء في البلاد إلى أكثر من 50% منذ يوم تأسيسها عام 1969.

وتُعد مؤسسة سونلغاز أكبر مرفق كهربائي على صعيد العالم العربي، وتحتل المرتبة الرابعة بعد الشركات السعودية والمصرية والكويتية فيما يتعلق بحجم الأعمال التجارية. فقد بلغ مجمل أعمالها أكثر من 43 بليون دينار جزائري (حوالي 600 مليون دولار أمريكي) في سنة 1999 فيما يتعلق بقطاع الكهرباء، وأكثر من 7 مليارات دينار جزائري (حوالي 97 مليون دولار أمريكي) في قطاع الغاز.

وتتميز مؤسسة سونلغاز ببيع الكهرباء والغاز بأسعار منخفضة، وذلك بدعم من الدولة التي تعتبر المستثمر الوحيد حتى الآن، ورغم فتح رأس مال الشركة على شكل أسهم وقد وصل عدد العاملين في مؤسستها إلى أكثر من 21 ألف عامل، بما في ذلك حوالي 3 آلاف موظف و7 آلاف رئيس فريق و11 ألف عامل³³.

مديرية التوزيع الأغواط هي إحدى المديريات التابعة لمؤسسة سونلغاز، وتتولى مهمة نقل وتوزيع الكهرباء والغاز في ولاية الأغواط. تأسست المديرية في عام 1999، وتعمل على تلبية احتياجات السكان في المنطقة من خلال توفير خدمات الكهرباء والغاز بجودة عالية وأسعار مناسبة.

تتمثل مهام مديرية التوزيع الأغواط في توزيع الكهرباء والغاز للمستهلكين، والحفاظ على شبكات الطاقة والغاز في حالة جيدة وتوفير الصيانة اللازمة لها. كما تعمل المديرية على تنفيذ خطط وبرامج لتحسين خدمات الكهرباء والغاز وزيادة كفاءة العمل.

³³ وثائق مؤسسة سونلغاز بالاغواط، 2023

بالنسبة للهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بالأغواط، فهي تتألف من مجموعة من الإدارات والأقسام المختصة بإدارة عمليات التوزيع والصيانة والخدمات العامة. يتم تنظيم العمل في المديرية بشكل فعال من خلال توفير فرق عمل متخصصة وفعالة، والعمل بشكل تنسيقي مع باقي الإدارات والمديريات التابعة لمؤسسة سونلغاز.

المطلب الثاني: نشأة ومراحل مؤسسة سونلغاز

تعد مؤسسة سونلغاز من المؤسسات العريقة بالجزائر ويمكن ان نتطرق في هذا المطلب الى نشأتها وأهم المراحل التي مرت بها.

أولاً: نشأة مؤسسة سونلغاز

إن نشأة مؤسسة سونلغاز تعود إلى العهد الاستعماري، حيث كانت شركة احتكارية تابعة لفرنسا تدعى مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر (E G A) كان ذلك في 1947/06/05. وبعد استقلال الجزائر بقيت كما هي إلى غاية 1969/06/28 حيث شملها قرار التأميم نظرا للحرب التي خلفها الاستعمار الفرنسي، وبصدور الأمر (69-59) تم حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر وظهر ما يسمى بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز ومع مطلع التسعينيات بالضبط 1991، تغير شكل المؤسسة الى شركة ذات طابع صناعي وتجاري (E.P.I.C) وفقا للإصلاحات والاقتصادية المستهدفة آنذاك³⁴.

ثانياً: أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة:

إن سونلغاز لم تصل إلى المكانة التي هي عليها الآن إلا بعد مرورها بعدة مراحل منذ نشأتها إلى يومنا هذا والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي³⁵:

- مرحلة ما بعد الاستقلال.

- مرحلة التسيير الاشتراكي.

- مرحلة التسعينات.

1- مرحلة ما بعد الاستقلال 1962-1969:

في هذه مرحلة سارت المؤسسة سونلغاز على نفس الوتيرة التي كانت عليها المؤسسة الكهرباء والغاز الفرنسية وهذا يرجع للأسباب التالية:

³⁴ وثائق مؤسسة سونلغاز بالأغواط، 2023

³⁵ وثائق مؤسسة سونلغاز بالأغواط، 2023

- سهولة الاتصال وقرب المسافة.

- طبيعة المعدات والتجهيزات التي كانت موجودة والتي تطلبت وجود عمال وتقنيين فرنسيين للقيام بعمليات الصيانة.

وتميزت هذه الفترة بما يلي:

- إتباع نفس الطرق وأساليب العمل التي كانت تعتمد عليها المؤسسة الكهرباء والغاز الفرنسية.

- السعي إلى الحفاظ على استمرارية الخدمة أكثر من السعي إلى إضافة زبائن جدد.

- عدم وجود الاستثمار لانعدام وجود سياسة طاقوية واضحة.

2- مرحلة التسيير الاشتراكي: 1969 - 1990

بعد حل مؤسسة كهرباء والغاز الجزائر، تم إنشاء الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، وفي هذه المرحلة أنشئت مجموعة من الشركات الوطنية لتكون بمثابة المحرك للتحويل الذي عرفته البلاد. ومجمل مهامها يكمن فيما يلي:

- احتكار لصالح الدولة 100%؛

- توزيع الغاز طبيعي عبر القنوات في كامل التراب الوطني.

- تسويق غاز البوتان المميع المنتج من طرف سونطراك، كما أنها قامت ببيع وصيانة أدوات العد الموجهة للسوق الوطنية.

وفي سنة 1983 تمت إعادة الهيكلة لشركة سونلغاز أدت إلى تحويل ستة وحدات إلى مؤسسات عمومية قائمة بذاتها لكنها تابعة لسونلغاز هي:

-كهريف KAHIRIF أشغال الريفية.

- كهريف KAHIR AKIB تختص بالأشغال الكهربائية.

- كاناغاز KANA GAZ إنجاز قنوات نقل وتوزيع الغاز.

- إينارغا INER GA بناء الهياكل الإدارية لسونلغاز.

- أتركيب ETRKIB تركيب معدات في مختلف المحطات.

- أ م س AMS مؤسسة صناعة عدادات وأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة.

وقد وسعت سونلغاز في هذه المرحلة إلي ما يلي:

- التخلي عن التبعية لمؤسسة كهرباء وغاز فرنسا.
- العمل علي نشر اكبر قدر ممكن من الغاز (توسيع شبكة الغاز).
- العمل علي توسيع دائرة التغطية.

3- مرحلة التسعينات:

في هذه المرحلة برز نظام قانوني جديد يتماشى مع معطيات المحيط حيث تحولت شركة الكهرباء والغاز إلي هيئة عمومية ذات طابع ناعي وتجاري، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي 91-475 المؤرخ في 1991/12/4 الأمر الذي سمح للمؤسسة بالتححر شيئاً فشيئاً من تدخل الدولة.

وبعد ظهور المرسوم الرئاسي 02-195 المؤرخ 2002/06/01 حيث تغير بموجبه النظام القانوني للشركة وأصبحت شركة ذات أسهم الأمر الذي أعطاهها دفعا كبيرا للتنظيم والإنتاج والتحرر في العمل فمؤسسة سونلغاز تتكفل بتوفير الطاقة الكهربائية وتوزيع الغاز عبر كامل التراب الوطني.

تمارس المؤسسة لحساب الدولة الاحتكار علي النشاطات التالية:

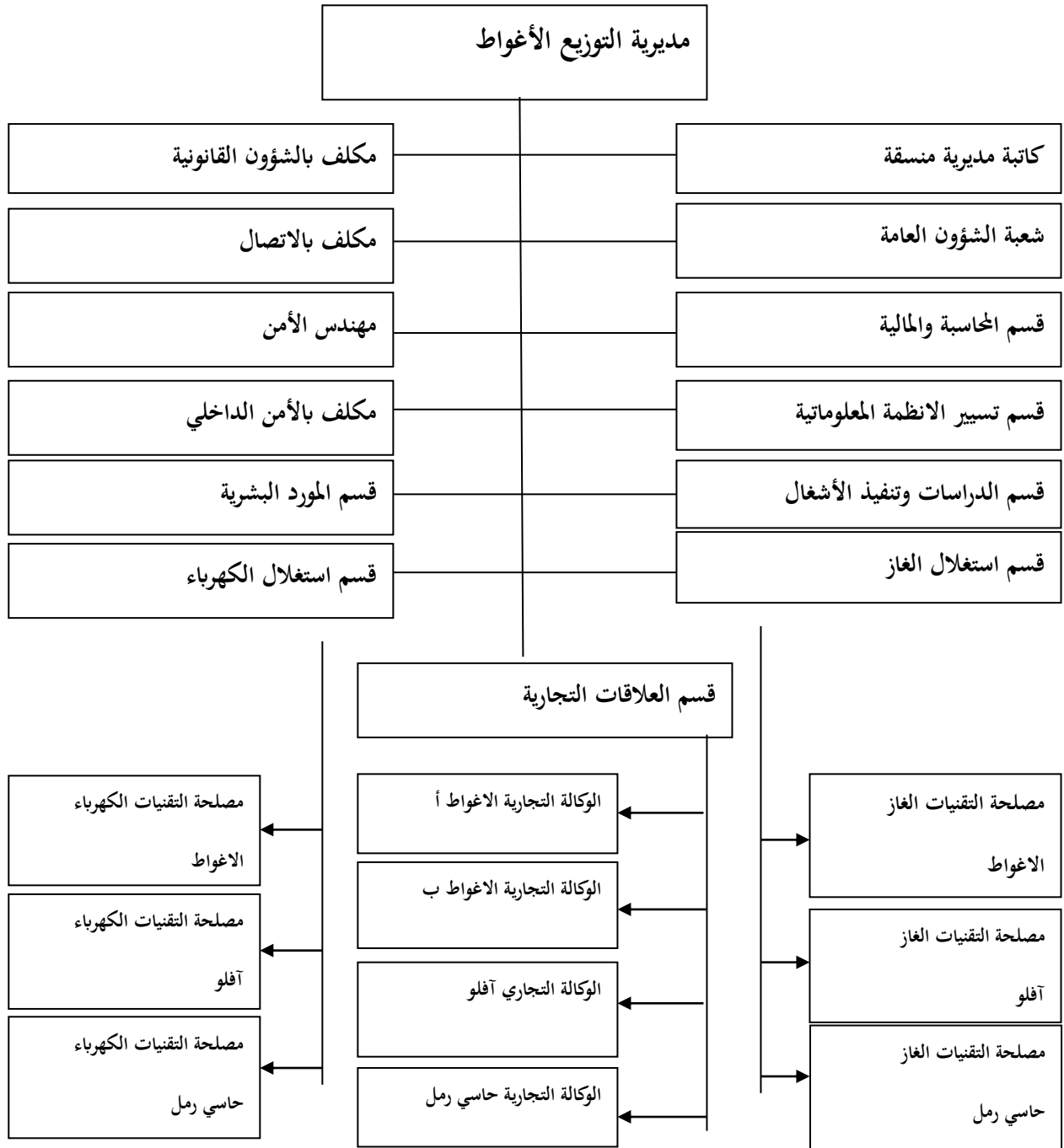
- إنتاج الكهرباء: تقوم به مديرية إنتاج الكهرباء.
- نقل وتوزيع الكهرباء: وتقوم به مديرية نقل الكهرباء والغاز ومديرية توزيع الكهرباء والغاز.
- نقل وتوزيع الغاز: وتتكفل به مديرية نقل الكهرباء والغاز، ومديرية توزيع الكهرباء والغاز³⁶.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز.

تعتمد المؤسسة على مجموعة من الوظائف والشكل التالي يوضح هذه الوظائف وطبيعة العلاقة فيما بينها.

وثائق مؤسسة سونلغاز بالاغواط، 2023³⁶

الشكل رقم(2): مخطط التنظيمي لمديرية سونلغاز الأغواط



المصدر: اعتمادا على وثائق مسلمة من مؤسسة سونلغاز

أولا: تحليل الهيكل³⁷:

1- مدير مديرية التوزيع الأغواط:

³⁷ وثائق مؤسسة سونلغاز بالاغواط، 2023

وهو المكلف الأول بالأشراف على تسيير المؤسسة، يتم تعيينه بموجب مرسوم ويكمن دوره في القيام بتسيير المؤسسة ماليا وإداريا وتمثيل المؤسسة وهو الذي يتخذ القرارات الإدارية ويقوم بتعيين الموظفين ويتخذ الإجراءات اللازمة لضمان السير الحسن للمؤسسة ويعمل علي مراقبة والتنسيق بين مجمل الأعمال الإدارية.

2- كاتبة مديرية:

وهي كاتبة مدير وتقوم بعمل السكرتارية وهي بمثابة همزة وصل بين مدير والموظفين والعمال ومن بين مهامها الأساسية: الاهتمام بانشغالات المدير واستقبال مكالماته واستقبال الشكاوى الزبائن وتحويلها للمدير.

3- مكلف بالشؤون القانونية:

تقتصر مهامه علي الدفاع عن مصالح المؤسسة عن طريق اللجوء إلي العدالة في حالة وجود شكاوى ضدها أو رفع شكاوى ضد زبائن في حالة صدور بعض المشاكل منهم كسرقة الكهرباء والغاز، البناء علي شبكة الغاز، تقديم الصكوك بدون رصيد...

4- مهندس الأمن:

حيث يقوم بإجراء دراسات شاملة للمكان المناسب لتوصيل الكهرباء، مثل وضع عمود الكهرباء في المكان الملائم.

5- المكلف بالأمن الداخلي:

ومهام المكلف بالأمن الداخلي تكمن في توفير الأمن وحماية داخل المؤسسة.

6- قسم العلاقات التجارية:

لهذا القسم أهمية كبيرة نظرا لعلاقته مع الأقسام الأخرى، ويقوم بمهام تسييرية أخرى تقنية وعلى مستوى هذا القسم نجد:

- مصلحة تقني تجاري: ويوجد علي مستوى هذه مصلحة فوجين:

- فوج توصيل الغاز والكهرباء للزبائن الجدد.

- فوج ترقية المبيعات.

- مصلحة الزبائن: ونجد علي هذه المصلحة عدة أفواج هي:

- فوج الفوترة وضغط المنخفض للزبائن العاديين (ADM) الإدارات.

- فوج الفوترة للتوتر والضغط المتوسط.

- فوج تغطية الديون.

- فوج الخزينة.

7- قسم الدراسات والتنفيذ الأشغال:

تتمثل مهام هذا القسم في دراسة وتنفيذ الأشغال المطلوبة من طرف القسم العلاقات التجارية والأقسام التقنية ويضم هذا القسم:

مصلحة تسيير الاستثمارات، مصلحة الدراسات الكهرباء، مصلحة الدراسات الغاز.

8- قسم الأنظمة المعلوماتية:

يعمل على إصدار مذكرات لمختلف الوكالات تحمل أوقات جمع الحسابات الاستهلاك الجديد للغاز والكهرباء بتحديد الاستهلاك الفعلي بطرح القديم من الجديد.

وعلى المستوى هذا القسم يتم إعداد فاتورة مبيعات صيانة وشبكة الإعلام الآلي وتسهيل الاتصال بالمديرية العامة للشركة.

9- قسم استغلال الغاز:

وهو قسم له مهامه التقنية حيث يقوم بالدراسات أولية لتوصيل الغاز والصيانة ونجد في هذا القسم:

- استغلال ومراقبة شبكة الغاز.

- فرع الخرائطية.

- تسيير المنشآت.

ويضم ثلاثة مصالح هي: المصلحة التقنية الأغواط، مصلحة التقنية آفلو والمصلحة التقنية حاسي الرمل.

10- قسم استغلال الكهرباء:

ويقوم هذا القسم بدراسة الشبكة الكهرباء لتحسين نوعية الخدمات وصيانة الشبكة ونجد فيه استغلال ومراقبة الشبكة الكهرباء.

- تسيير محولات الكهربائية.

- تسيير المنشآت.

- فرع الخرائطية.

ويضم ثلاثة مصالح هي: المصلحة التقنية الاغواط، المصلحة التقنية آفلو والمصلحة التقنية حاسي رمل.

11- قسم الشؤون العامة:

مهام هذا القسم تتلخص في تأثيث المديرية وإصلاح وصيانة آلات ومنشآت المؤسسة وتسيير حظيرة السيارات وتنقسم إلي قسمين أساسيين:

- فريق حظيرة السيارات: ويقوم بصيانة وإصلاح السيارات وتسيير الوقود.

- فريق الأشغال العمومية: ويقوم تسيير وتأثيث وتموين المديرية بلوازم المكاتب.

12- قسم المالية والمحاسبة:

يكسب قسم المالية والمحاسبة أهمية بالغة في أي مؤسسة مهما كان طابعها صناعي أو تجاري فهو يعتبر العصب الرئيسي والحساس: وذلك لأن الحسن والمنظم لهذا القسم يعكس مدى دقة سير هذه المؤسسة.

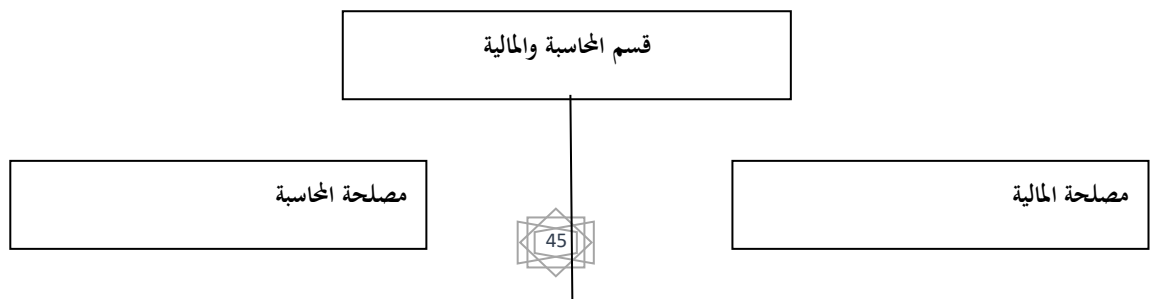
13- قسم المورد البشرية:

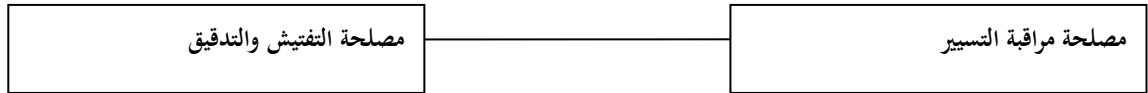
يعمل هذا القسم علي تسيير المستخدمين حيث يقوم بتدبير الإجراءات المتعلقة بالأجور وتنمية الحياة المهنية للعمال من تكوين وترقية وتأمينات اجتماعية وإضافة إلي ذلك فان هذا القسم يسهر علي تطبيق القوانين داخل المؤسسة كما يهتم ب: - متابعة المستخدمين.

- إعداد الرواتب

- إعداد مختلف مخططات والكشوف السنوية الخاصة بتنمية المورد البشرية.

الشكل رقم(3): تقسيم مصلحة المحاسبة والمالية





المصدر: اعتمادا على وثائق مسلمة من مؤسسة سونلغاز

المبحث الثاني: منهجية دراسة الحالة واختبار الفرضيات

نهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة التطبيقية، حيث سنتطرق لكيفية تخطيط وتصميم أداة الدراسة التي استخدمت لجمع البيانات، وكذا المحاور التي تغطيها، لننتقل بعدها لإجراء اختبار لأداة الدراسة للتأكد من مدى صدقها وثباتها، ونختتم هذا المبحث بإظهار طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة

(برامج الرعاية الصحية، برامج الضبط القانوني، برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية، برامج التوعية والارشاد) والمتغير التابع الرضا الوظيفي.

المطلب الأول: أداة الدراسة.

بناءً على المعلومات التي تتعلق بالسلامة والصحة المهنية والرضا الوظيفي، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة وفعالية لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان، هذا الأخير تم تصميمه بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وبعد عملية إعداد الاستبيان تم وضع نسخة أولية لدى الأستاذة المشرفة ثم عرض على عدد من الأساتذة المحكمين وذوي الاختصاص في مؤسسة سونلغاز بالأغواط، وبناءً على آرائهم وبمراجعة الأستاذة المشرفة تم تعديل الأخطاء وصياغة بعض العبارات فاستقر الاستبيان على صورته النهائية، أنظر الملحق رقم (01)، وكمرحلة ثانية تم توزيع الاستبيان لعينة مكونة من 43 عاملاً من مجتمع عينة مقدر بـ 200 عامل بمؤسسة سونلغاز، تم استرجاع 40 واعتمدت في الدراسة؟، وقد تم تصميم الاستبيان على النحو التالي:

- **القسم الأول:** ويضم الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، وقد تم ترميز هذه المعلومات الشخصية والوظيفية بأرقام للمساعدة في إدخالها لبرنامج SPSS والجداول التالية توضح ذلك:

الجدول رقم "01": ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " الجنس " .

الرمز	المعلومات
1	ذكر
2	أنثى

المصدر: من اعداد الطالبتين.

الجدول رقم "02": ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " العمر " .

الرمز	المعلومات
1	أقل من 30 سنة
2	من 31 إلى 50 سنة

3	من 51 فأكثر
---	-------------

المصدر: من اعداد الطالبتين.

الجدول رقم "03": ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " المستوى الدراسي".

الرمز	المعلومات
1	ثانوي فاقل
2	جامعي
3	تكوين مهني

المصدر: من إعداد الطالبتين.

الجدول رقم "04": ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " المستوى الوظيفي".

الرمز	المعلومات
1	اطار
2	عامل تحكم
3	عامل تنفيذي

المصدر: من اعداد الطالبتين.

الجدول رقم "05": ترميز الموصفات الشخصية والوظيفية " عدد سنوات الخدمة".

الرمز	المعلومات
1	اقل من 5 سنوات
2	من 6 الى 9 سنوات
3	اكثر من 10 سنوات

المصدر: من اعداد الطالبتين.

- القسم الأول: يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وقد تم اختيار ثلاثة محاور وتم تخصيص مجموعة من الفقرات تتعلق بكل محور، فالفقرات من (X_1-X_7) تتعلق بمحور برامج الضبط القانوني، والفقرات من (X_8-X_{13}) تتعلق ببرامج التوعية والارشاد، والفقرات من $(X_{14}-X_{18})$ لمحور برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية، والفقرات من $(X_{19}-X_{22})$ لمحور برامج الرعاية الصحية.
- القسم الثاني: يتعلق بالرضا الوظيفي، وقد تم اختيار جملة من الفقرات $(X_{23}-X_{35})$ تتعلق بمحور الرضا الوظيفي.

هذا وقد تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي :

الجدول رقم "06": توزيع درجات عبارات المحاور وفقا لسلم ليكارت الخماسي.

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

المصدر: من اعداد الطالبتين.

وللتعرف على الاتجاه العام لآراء أفراد العينة تم تحديد المجالات الموافقة لكل اتجاه كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم "07": جدول فئات الاتجاه العام.

الاتجاه العام	المجال
غير موافق بشدة	[1.8 – 01]
غير موافق	[2.6 – 1.8]
محايد	[3.4 – 2.6]
موافق	[4.2 – 3.4]
موافق بشدة	[05 – 4.2]

المصدر: من اعداد الطالبتين.

المطلب الثاني: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

نعتمد في هذا المطلب على اختبار صدق وثبات أداة الدراسة المستخدمة في دراسة الحالة.

أولاً. صدق الأداة:

وهي عملية التأكد من أن الفقرات التي تحتويها الاستبانة تؤدي إلى جمع البيانات بدقة ومدى تعبير فقراتها عن أبعاد الدراسة، وأن كل بعد ممثل بشكل مجموعة من الأسئلة تعكسه فعليا، ولتحقيق ذلك تم عرض

الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المختصين وذلك للتأكد والتعرف على مدى فهم العبارات والكلمات المستخدمة ودرجة وضوحها وسهولتها
كما تم التأكد من الاتساق الداخلي للأداة باستخدام معامل بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه، كما توضحه الجداول التالية: (أنظر الملحق رقم 03).

الجدول رقم "08": معاملات الارتباط لعبارات محور برامج الضبط القانوني .

العبارة	X1	2X	X3	4X	5X	6X	X7
المتوسط	0,890	0,777	0,795	0,551	0,615	0,687	0,902

المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات SPSS26.0

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

الجدول رقم "9": معاملات الارتباط لعبارات محور برامج التوعية والارشاد.

العبارة	8X	9X	10X	11X	12X	13X
المتوسط	0,901	0,577	0,714	0,684	0,716	0,922

المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات SPSS26.0

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

الجدول رقم "10": معاملات الارتباط لعبارات محور برامج توفير وسائل و أدوات الوقاية.

العبارة	14X	15X	16X	17X	18X
المتوسط	0,859	0,506	0,495	0,481	0,845

المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات SPSS26.0

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

الجدول رقم "11": معاملات الارتباط لعبارات محور الرعاية الصحية.

العبارة	19X	20X	21X	22X
المتوسط	0,844	0,641	0,524	0,900

المصدر: من إعداد الطالبتين انطلاقاً من مخرجات SPSS26.0

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

الجدول رقم "12": معاملات الارتباط لعبارات محور الرضا الوظيفي.

العبرة	23X	24X	25X	26X	27X	28X	29X	30X	31X
المتوسط	0,831	0,715	0,689	0,650	0,718	0,684	0,703	0,634	0,745

المصدر: من إعداد الطالبتين انطلاقاً من مخرجات SPSS26.0

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

الجدول رقم "13": معاملات الارتباط لعبارات محور الرضا الوظيفي.

العبرة	32X	33X	X34	X35
المتوسط	0,547	0,491	0,764	0,812

المصدر: من إعداد الطالبتين انطلاقاً من مخرجات SPSS26.0

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من العبارات موجبة مع محورها، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة 1% أو 5% مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

ثانياً: ثبات الأداة:

يعرف الثبات على أنه " الاتساق في نتائج الأداة"، ويقصد به إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو أعيد استخدام نفس الأداة في نفس الظروف، وقد قمنا بقياس الثبات باستعمال المعامل (ALPHA CRONBACH) وذلك باستخدام برنامج SPSS.26 وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

1. اختبار الثبات الكلي (جميع الفقرات):

الجدول رقم "14": نتائج اختبار ألفا كرونباخ الكلي.

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
35	0.968

المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات SPSS26.0

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ الكلي يساوي (0.968) وعليه يمكننا القول أن أداة القياس تمتاز بثبات جيد، أي أن عينة الدراسة تتمتع بثبات ودرجة تجانس داخلي مرتفعة، مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة نظرا لقدرته على إعطاء نتائج موافقة لإجابات المستجوبين اتجاه عبارات الاستبيان، وبناءا على ذلك فإن الأداة المستخدمة للدراسة تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق والثبات مما يجعلها صالحة لهاته الدراسة وتجعل الباحثين مطمئنين لتطبيقها (مخرجات برنامج SPSS26.0 موضحة في الملحق رقم 04). كما أظهرت نتائج إختبار ألفا كرونباخ لمحاو الدراسة ما يلي:

2- إختبار ثبات محاور الدراسة:

الجدول رقم "15": نتائج إختبار ألفا كرونباخ لمحاو الدراسة

الرقم	المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
01	المحور الأول	7	0,900
02	المحور الثاني	6	0,921
03	المحور الثالث	5	0,769
04	المحور الرابع	4	0,807
05	المتغير التابع	13	0,956

المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات SPSS26.0

نلاحظ أن معامل الثبات الخاص بالمحاور الأربعة والتي تتعلق بالاستبيان بلغت أرقاما مقبولة جدا وهي قيمة أكبر من 0.50 لذلك يمكن قبولها. (أنظر الملحق رقم 04)

المبحث الثالث: نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية

سنقوم من خلال هذا المبحث بتحليل نتائج الدراسة التطبيقية حيث سيحتوي على عرض خصائص العينة التحليل، وكذا على عرض نتائج الدراسة، كما سيشمل هذا المبحث على إختبار الفرضيات، ومن أجل

الوصول إلى ذلك ينبغي علينا تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تضمنتها المحاور الأربعة والمتمثلة في محور برامج الضبط القانوني، ومحور برامج الرعاية الصحية، ومحور برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية ومحور برامج التوعية والإرشاد ومحور المتغير التابع الرضا الوظيفي.

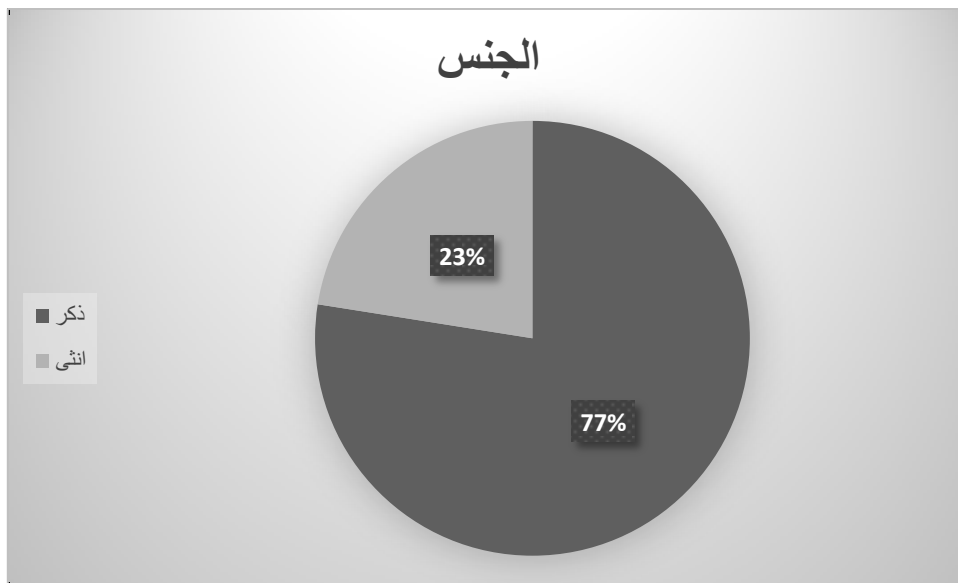
المطلب الأول: عرض خصائص عينة الدراسة.

بداية دراستنا ستبدأ بتحليل نتائج الجزء الأول من الاستبيان والمخصص للمعلومات التعريفية الخاصة بأفراد العينة، والتي تم تقسيمها على حسب الخصائص التالية:

أولاً-توزيع العينة حسب الجنس:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة جنسهم كما يلي:

الشكل رقم "06": توزيع أفراد العينة حسب الجنس.



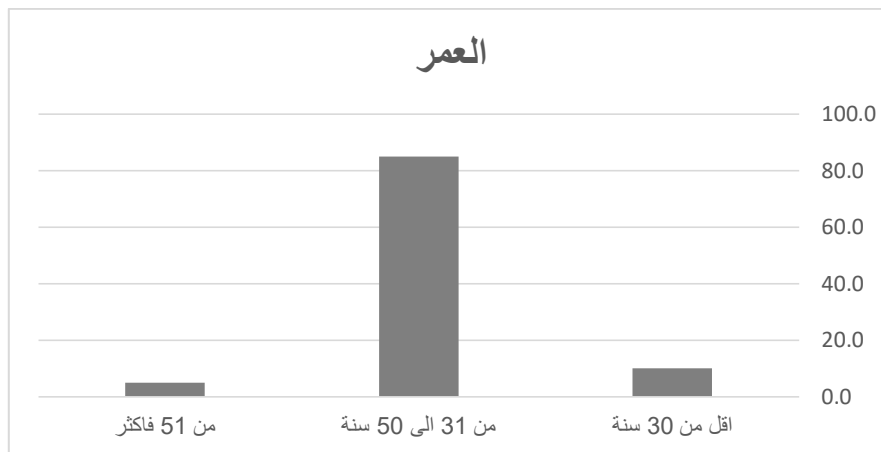
المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

من خلال الشكل أعلاه والملحق رقم (05) نلاحظ أن نسبة الذكور في العينة المراد دراستها هي 77% ونسبة الإناث 23% وهما نسبتان متباعدتان إلى حد كبير.

2.توزيع العينة حسب العمر:

يمكن توضيح توزيع العينة حسب العمر في الشكل التالي:

الشكل رقم "7": توزيع أفراد العينة حسب العمر.



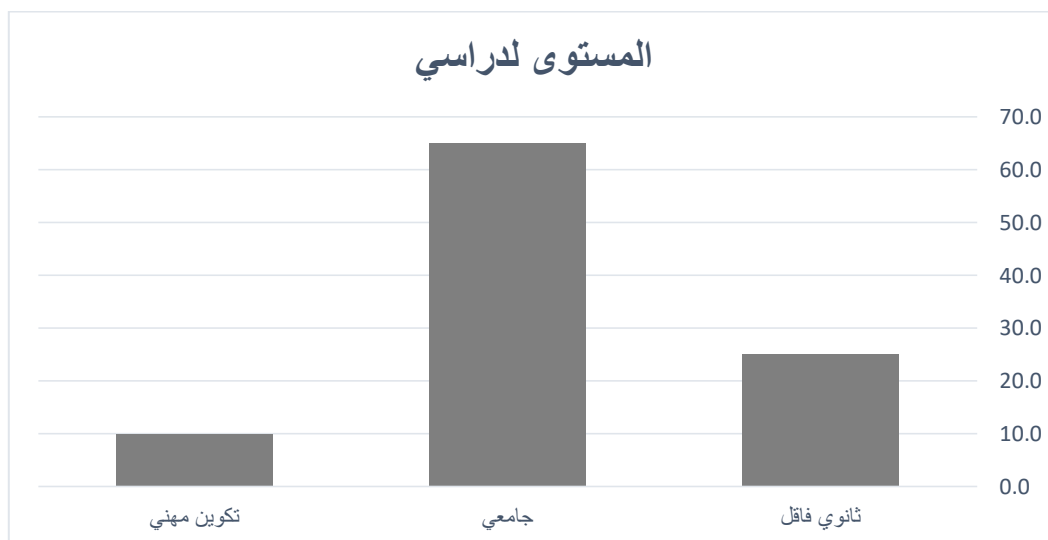
المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

من الشكل أعلاه يتضح أن الأغلبية الساحقة في العينة هي الفئة العمرية بين (31 و 50) سنة بنسبة (80.2%) أما أقل من (30) سنة تقدر ب (10.2%) حيث تقدر نسبة الأفراد الذين أعمارهم من (51 سنة) ب (5.7%)، (أنظر الملحق رقم (05)).

ثالثا: توزيع العينة حسب المستوى الدراسي:

يتوزع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي كما يلي:

الشكل رقم "8": توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي



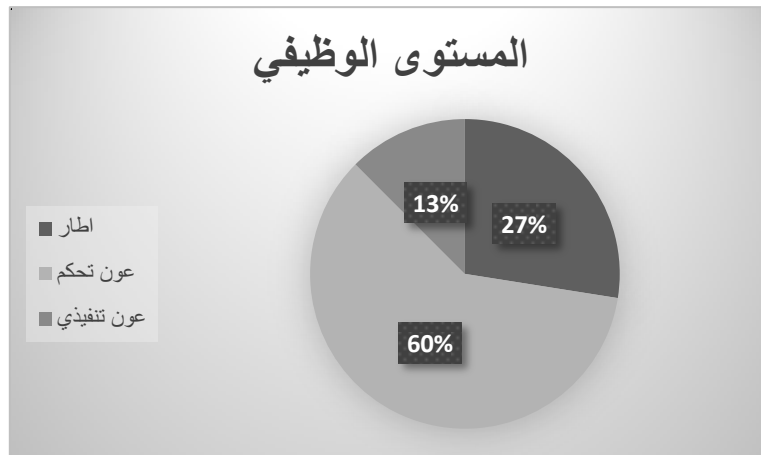
المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

الملاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد العينة ذوي مستوى جامعي بنسبة اعلى مقدرة ب 66% مقارنة بمستوى الثانوي الذي يصل الى نسبة 27% وتكوين المهني بنسبة 10% (أنظر الملحق رقم (5)).

رابعا: توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي:

يمكن توضيح توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي في الشكل التالي:

الشكل رقم "9": توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي.



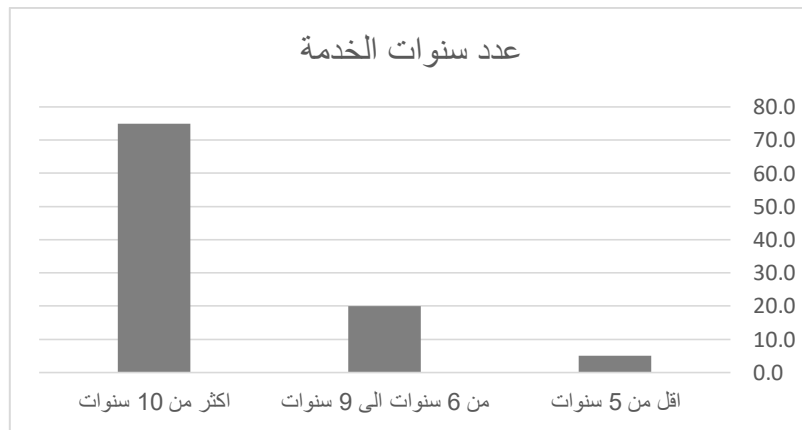
المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

كما هو واضح في الشكل السابق أعلاه نلاحظ أن النتائج كالاتي: 60% من أفراد العينة ينتمون إلى فئة عون التحكم، تليها 27 % لفئة إطار، تليها 13% لفئة عون تنفيذي (أنظر الملحق رقم (05)).

خامسا: توزيع العينة حسب سنوات الخدمة:

يمكن توضيح توزيع العينة حسب سنوات الخدمة في الجدول التالي:

الشكل رقم "10": توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة.



المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

الملاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد العينة لعدد سنوات الخدمة، أكثر من 10 سنوات بنسبة 70.5% ، ومن 6 سنوات الى 9 سنوات بنسبة 20% ، بينما اقل من 5 سنوات بنسبة 6% . (أنظر الملحق (05)).

المطلب الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة.

لاختبار مدى موافقة العمال في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط على محاور الاستبيان، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وهذا ما توضحه الجداول التالية (أنظر الملحق 06):

الجدول رقم "16": اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول.

الرقم	العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
01	جميع وقواعد الصحة والسلامة المهنية متقنة بشكل يكفل حق العامل	0,933	3,48	موافق
02	تستعمل الادارة التكنولوجيا بهدف تطوير إجراءات الصحة والسلامة	0,971	3,33	محايد
03	نظام يتضمن قوانين خاصة بالتعويضات وتأمين العمال هو مفعّل و تعمل به المؤسسة	0,903	3,58	موافق
04	تفرض الادارة عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	1,012	3,53	موافق
05	تم وضع نظام للعمل عن بعد باستخدام تقنيات حديثة أثناء نقشي الوباء	1,228	3,33	محايد
06	تخضع أماكن العمل لدورات تفتيش بشكل دائم ومستمر	1,086	3,00	محايد
07	تراعي المؤسسة معايير الكفاءة والتخصص في انتقاء وتعيين العاملين	0,984	3,18	محايد
متوسط عبارات المحور الأول		0,85896	3,4250	موافق

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

يتضح من الجدول رقم (5) أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع فقرات محور برامج الضبط القانوني جاءت ضمن فئة موافق، فجاء المتوسط الحسابي للفقرات مساويا لـ 3,4250 وانحراف معياري مساو لـ 0,85896، وكل العبارات جاءت ضمن اتجاه محايد، مما يدل أن جميع إجابات أفراد العينة اتسمت بالتوافق على الإجابة والانسجام، كما تتفق على وجود برامج ضبط قانوني بمؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط ضمن برامج الصحة والسلامة المهنية.

الجدول رقم "17": اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
-------	--------	-----------------	-------------------	---------

08	تهتم القيادة الادارية بتوجيه تعليمات دورية تذكر بضرورة الالتزام بقواعد الصحة والسلامة	0,959	3,55	موافق
09	تهتم الادارة باجراءات دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والاسعافات الأولية	1,033	3,40	موافق
10	تهتم الادارة بتدريب طاقم الصيانة لتعليم العاملين الأعمال الطارئة وكيفية التعامل معها في أسرع وقت ممكن	0,981	3,25	محايد
11	تسعى الادارة الى غرس عادات ايجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية ومراقبة سلامة المعدات والآلات	0,949	3,35	محايد
12	تهتم الادارة بتخصيص أيام تحسيسية لإرشاد العمال حول الطرق السليمة في العمل	1,037	3,28	محايد
13	تم وضع مخطط لمواجهة انتشار الوباء والوقاية منه	1,079	3,38	محايد
	متوسط عبارات المحور الثاني	0,92948	3,4625	موافق

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي جاء مساويا لـ 3,46 متجها لخيار (موافق)، والانحراف المعياري مساو لـ 0,9294، وهو ذو قيمة مرتفعة دلالة على الانسجام في إجابات أفراد العينة، وكما جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات متراوحة بين 3,25 كأقل قيمة للعبارة رقم 10، و3,55 للعبارة رقم 8، ما يدل على إيجابية وانسجام أفراد العينة حول وجود برامج التوعية والإرشاد داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

الجدول رقم "18": إتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث.

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
-------	---------	-------------------	-----------------	---------

14	معدات الوقاية الشخصية (بدلة، خوذة، قفاز، حذاء) متوفرة بالقدر الذي يشجع على العمل	0,931	3,43	موافق
15	تهتم الادارة باجراء فحوصات دورية للمعدات و التجهيزات حال(الأنابيب، المطفآت اليدوية)	0,730	3,93	موافق
16	تحرص المؤسسة على اقتناء الآلات المزودة بأجهزة الأمان	0,841	3,60	موافق
17	هناك أنظمة انذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل	1,012	3,48	موافق
18	في ظل انتشار الوباء تم وضع ملحقات ولوحات تحذيرية في أماكن واضحة لكيفية التعامل معه	0,891	4,03	موافق
متوسط عبارات المحور الثالث		0,77584	3,7250	موافق

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

نلاحظ من الجدول رقم (7)، أن متوسط الإجابات على عبارات محور برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية تتجه الى الخيار (موافق) بمتوسط (3.725)، وبانحراف معياري قدر مساو لـ 0,77584، بحيث نلاحظ ان اعلى متوسط حسابي متمثل في العبارة رقم(18) بقيمة (4,03) كأعلى قيمة بين العبارات بينما جاءت العبارة (14) بمتوسط حسابي قدره (3,43) اما الانحرافه المعياري فكان (0,931)، وهذا يعني أن أفراد العينة منسجمين في موافقتهم على وجود برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية بمؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالاغواط.

الجدول رقم "19": اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع.

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
-------	---------	-------------------	-----------------	---------

19	هناك اهتمام من طرف الادارة باجراء فحص طبي دوري للعمال	0,934	4,00	موافق
20	تحرص الادارة على حفظ السجلات الطبية لتوثيق المعلومات الصحية	0,904	3,95	موافق
21	يستفيد المصاب بمكان العمل من العلاج الفوري المناسب لحالة اصابته	1,234	3,63	موافق
22	حالة المواقع و المباني التي أعمل بها داخل المجمع نظيفة و صحية	1,150	3,60	موافق
متوسط عبارات المحور الرابع		0,91147	3,80	موافق

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0.

يتضح من الجدول أعلاه، أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع فقرات محور برامج الرعاية الصحية جاءت ضمن فئة (موافق)، فجاء المتوسط الإجمالي للفقرات مساو لـ 3,80 وبانحراف معياري مساو لـ 0,91147 مما يدل على أن جميع اجابات أفراد العينة إيجابية ومنسجمة، فلاحظنا ان العبارة 22 اقل في المتوسط الحسابي من باقي العبارات بقيمة 3,60 ويقابلها من الانحراف المعياري بقيمة 1,150، ثم العبارة 19 فهي اعلى قيمة بين العبارات بقيمة 4,00 من متوسط حسابي وبانحراف معياري مقدّر بـ 0,934 الامر الذي يفسر مدى انسجام الافراد بموافقتهم على عبارات المحور مما يعني أيضا موافقتهم على وجود برامج الرعاية الصحية بالمؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط.

الجدول رقم "20": اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور التابع.

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
-------	---------	-------------------	-----------------	---------

23	أشعر بالحماية القانونية بهذه المؤسسة	1,189	3,35	محايد
24	تأخذ الإدارة برأي العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة	1,118	2,93	غير موافق
25	أعمل في ظروف جيدة ومريحة	1,127	3,25	محايد
26	تساهم المؤسسة في خلق حالة الرضا الوظيفي للعاملين	1,008	3,10	محايد
27	أشعر بالاهتمام من طرف الإدارة على صحتي وسلامتي الجسدية والنفسية	1,209	3,23	محايد
28	توفر الاسعافات الأولية لمكان عملي يشعرنني بالارتياح	1,055	3,38	محايد
29	أشعر بالسعادة عند تواجدي في مكان العمل	1,037	3,45	موافق
30	أرى أن عملي يوفر لي الاستقرار النفسي و الاطمئنان	0,905	3,53	موافق
31	يوفر عملي خدمات صحية لي و لأسرتي	1,324	3,20	محايد
32	يتناسب الأجر مع طبيعة العمل	1,150	3,40	موافق
33	تتناسب المكافآت مع الجهد الذي أبذله	1,171	3,25	محايد
34	هناك عدالة في منح المكافآت	1,310	2,78	غير موافق
35	أتمنى أن يعمم نموذج المعاملة الصحية بمؤسستنا على باقي المؤسسات	1,132	3,48	موافق
متوسط عبارات المحور التابع		0,95332	3,4125	موافق

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0.

يتضح من الجدول أن اتجاهات أفراد العينة في جميع فقرات محور التابع الرضا الوظيفي جاءت ضمن فئة (موافق)، فجاء المتوسط الإجمالي للفقرات مساو لـ 3,412 وبانحراف معياري مساو لـ 0,95332 مما يدل على أن جميع اجابات أفراد العينة إيجابية ومنسجمة، فلاحظنا ان العبارة 34 اقل في المتوسط الحسابي من باقي العبارات بقيمة 2,78 ويقابلها الانحراف المعياري بقيمة 1,310، ثم العبارة 35 فهي اعلى قيمة بين العبارات بقيمة 3,48 من متوسط حسابي وبانحراف معياري مقدر ب 1,132 الامر الذي يفسر مدى انسجام

الأفراد بموافقتهم على عبارات المحور التابع مما يعني أيضا موافقتهم على وجود رضا الوظيفي بالمؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط.

المطلب الثالث: تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة.

في هذا المطلب سنحاول إظهار طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في (برامج الرعاية الصحية، برامج الضبط القانوني، برامج توفير وسائل و أدوات الوقاية، برامج التوعية والإرشاد) والمتغير التابع الرضا الوظيفي، ثم سنختبر استقلالية المتغيرات المستقلة وفي الأخير سنقوم بإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة التطبيقية، وذلك من أجل قبول الفرضيات أو رفضها، وقد استعملنا في ذلك نموذج الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وذلك عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$ ، (بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.0).

أولا: اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة.

الجدول رقم "21": مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة.

برامج الرعاية الصحية	برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية	برامج التوعية والإرشاد	برامج الضبط القانوني	
			1	برامج الضبط القانوني
		1	0,770	برامج التوعية والإرشاد
	1	0,403	0,291	برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية
1	0,654	0,551	0,454	برامج الرعاية الصحية

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0.

لقد تم الاعتماد على اختبار (Variable Inflation Factor (VIF) من أجل اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة، (أنظر الملحق رقم7)، وتم استخراج قيمة (VIF) من خلال المعادلة التالية:

$$VIF = 1 \div (1 - R^2)$$

حيث R^2 هي مربع أعلى ارتباط بين المتغيرات المستقلة. وبلغت أعلى قيمة ارتباط 0.770 وهي برامج التوعية والإرشاد، وبرامج الضبط القانوني، وبلغت قيمة VIF من المعادلة السابقة تقريبا 2.4563989 وهي أقل من (10) وهذا يعني عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة.

ثانيا- طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

جدول رقم "22": يمثل معاملات الارتباط للمتغيرات المستقلة برامج الضبط القانوني، برامج الرعاية الصحية، برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية، والمتغير التابع الرضا الوظيفي.

معامل الارتباط بين	برامج الضبط القانوني	برامج التوعية والإرشاد	برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية	برامج الرعاية الصحية
الرضا الوظيفي	0,584	0,568	0,478	0,577

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

* ارتباط ذو دلالة عند مستوى معنوية 0.05

** * ارتباط ذو دلالة عند مستوى معنوية 0.01.

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها ذات دلالة عند مستوى معنوية 0.05 و 0.01، بحيث جاءت كلها موجبة دلالة على وجود علاقة تتفاوت بين المتوسطة والقوية وطردية حيث بلغت 58.4% بين برامج الضبط القانوني والرضا الوظيفي، وبلغت 56.8% بين برامج التوعية والإرشاد والرضا الوظيفي، أما بين برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية والرضا الوظيفي بلغت 47.8%، بين برامج الرعاية الصحية والرضا الوظيفي بنسبة 57.7% (أنظر الملحق 7).

ثالثا: اختبار الفرضيات الدراسية

1- الفرضية الرئيسية الاولى:

-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات السلامة والصحة المهنية في الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالاغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات السلامة والصحة المهنية في الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالاغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ولمعرفة صحة هذه الفرضية الرئيسية سنستعين بمعادلة الانحدار المتعدد، وذلك باعتبار (الرضا الوظيفي) كمتغير تابع، وأبعاد السلامة والصحة المهنية (برامج الرعاية الصحية، برامج الضبط القانوني، برامج التوعية والإرشاد، برامج توفير وسائل و أدوات الوقاية) كمتغير مستقل وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS حصلنا على ما يلي (أنظر الملحق 8):

الجدول رقم "23": معامل الارتباط بين ابعاد السلامة والصحة المهنية والرضا الوظيفي.

الخطأ المعياري للتقدير	معامل التصحيح	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
0,72260	0,425	0,484	0,696	1

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

نلاحظ أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي و السلامة والصحة المهنية كان مساويا لـ 0.696، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة قوية بين المتغيرين، أي أنه كلما زاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) نتج عنه زيادة في المتغير المستقل (برامج الضبط القانوني، برامج الرعاية الصحية، برامج توفير وسائل و أدوات الوقاية) إضافة إلى معامل التحديد بقيمة 0.484 وهذا ما يفسره أن التغير الحادث في الرضا الوظيفي سببه التغير في السلامة والصحة المهنية بنسبة 48.4%، هذه المعطيات مجتمعة لا تعطينا حكما عن مدى ملائمة النموذج للبيانات ومدى جودته،

ومن أجل معرفة ذلك سوف ندرس معنوية النموذج من خلال اختبار التباين الأحادي (ANOVA)، (أنظر الملحق 8).

الجدول رقم "24": اختبار معنوية النموذج.

نموذج	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	17,168	4	4,292	8,220	0,000
البواقي	18,275	35	522,0		
المجموع	35,444	39			

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة الاستدلالية sig أقل من مستوى الدلالة المعنوية $\alpha \leq 0.05$ وهذا يعني أن معادلة الانحدار تلائم البيانات.

2- الفرضيات الفرعية:

2-1-الفرضية الفرعية الأولى:

-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ببرامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية ببرامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2-2-الفرضية الفرعية الثانية:

-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والارشاد على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والارشاد على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2-3-الفرضية الفرعية الثالثة:

-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ببرامج توفير وسائل و أدوات الوقاية على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية ببرامج توفير وسائل و أدوات الوقاية الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2-4-الفرضية الفرعية الرابعة:

-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ببرامج الرعاية الصحية على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية ببرامج الرعاية الصحية الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

سنحاول إثبات مدى صحة أو رفض الفرضيات الفرعية إحصائيا من خلال تحليل النتائج الموجودة في الجدول التالي (أنظر الملحق رقم 8):

الجدول رقم "25": اختبار الفرضيات الفرعية.

	معاملات لا معيارية		معاملات معيارية	T	Sig
	B	Erreur standard	Beta		
Constante	0,001	0,643	0	0,001	0,999
برامج الضبط القانوني	0,388	0,212	0,349	1,827	0,036
برامج التوعية والارشاد	0,089	0,210	0,087	0,426	0,673
برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية	0,212	0,198	0,172	1,069	0,293
برامج الرعاية الصحية	0,269	0,185	0,258	1,454	0,155

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS26.0

يلاحظ من بيانات الجدول أعلاه بأن قيم الدلالة غير دالة إحصائياً فيما يتعلق ببرامج الضبط القانوني لكون قيمة المعنوية أقل من مستوى الدلالة المعتمد وهو 0.05 على عكس محور برامج التوعية والارشاد وبرامج توفير وسائل و أدوات الوقاية وبرامج الرعاية الصحية نلاحظ أن قيمة Sig أعلى من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول السابق يتضح أن العلاقة بين المتغيرات يمكن تمثيلها بالمعادلة التالية:

$$Y=0.001+0,388x_1-0,089x_2+0,212x_3+0.269x_4$$

بحيث:

Y : الرضا الوظيفي.

X_1 : برامج الضبط القانوني

X_2 : برامج التوعية و الارشاد.

X_3 : برامج توفير وسائل و أدوات الوقاية.

X_4 : برامج الرعاية الصحية.

من خلال الخطوات السابقة للتحليل تحصلنا على النتائج التالية:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية الرئيسية تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات السلامة والصحة المهنية (برامج التوعية و الارشاد ، برامج الضبط القانوني، برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية، برامج الرعاية الصحية) في الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط، من خلال الدراسة والجدول رقم "25" وباستعمال نموذج الانحدار المتعدد، حصلنا على قيمة sig تساوي 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يتفقون على وجود أثر للسلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

كما جاءت:

1.1. الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الفرعية الأولى تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط، من خلال الجدول رقم "25" حصلنا على قيمة sig تساوي 0.03 وهي أقل من مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ومنه يمكن القول أن أفراد العينة يرون أن هناك أثر لبرامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

2.1. الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الفرعية الثانية تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والارشاد على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط، من خلال الجدول رقم "25" حصلنا على قيمة sig تساوي 0,673 وهي أكبر من مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 ومنه يمكن القول أن أفراد العينة لا يرون أن هناك أثر لبرامج التوعية والارشاد على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

3.1. الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الفرعية الثالثة تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج توفير وسائل وأدوات الوقاية على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط، من خلال الجدول رقم "25" حصلنا على قيمة sig تساوي 0,293 وهي أكبر من مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 ومنه يمكن القول أن أفراد العينة لا يرون أن هناك أثر لبرامج توفير وسائل و أدوات الوقاية على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

4.1. الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرضية الفرعية الثالثة تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج الرعاية الصحية على الرضا الوظيفي في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط، من خلال الجدول رقم "25" تحصلنا على قيمة sig تساوي 0.115 وهي أكبر من مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 ومنه يمكن القول أن أفراد العينة لا يرون أن هناك أثر لبرامج الرعاية الصحية على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

2. الفرضية الرئيسية الثانية:

-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الشهادة التعليمية، سنوات الخدمة) عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط فيما يتعلق بالرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى الدراسي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة) عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. تتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1.2. الفرضية الفرعية الأولى:

-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2.2. الفرضية الفرعية الثانية:

-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3.2. الفرضية الفرعية الثالثة:

-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الدراسي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الدراسي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4.2. الفرضية الفرعية الرابعة:

-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4.2. الفرضية الفرعية الخامسة:

-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4-إختبار الفرضيات الفرعية:

4-1-إختبار الفرضية الأولى:

الجدول رقم "26": نتائج اختبار t للعينات المستقلة (Independent Samples Test) لمتغير الجنس.

الرضا الوظيفي	F	Sig	T	درجة الحرية
الجنس	5,734	0,022	-3,224	38

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS26.0

من خلال الجدول رقم "23" اتضح لنا أن قيمة **Sig** هي **0,022** بالنسبة للجنس مما يدفعنا لرفض فرضية العدم بمستوى دلالة 5%، أي توجد فروق معنوية بين متوسطي المجموعتين فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي. (أنظر الملحق 9).

2.3. إختبار باقي الفرضيات الفرعية:

الجدول رقم "27": التباين الأحادي الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الجنسية والوظيفية.

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	1,271	2	0,635	0,688	0,509
	خلال المجموعات	34,173	37	0,924		
المستوى الدراسي	بين المجموعات	1,291	2	0,645	0,699	0,503
	خلال المجموعات	34,153	37	0,923		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	,083	2	0,042	0,043	0,957
	خلال المجموعات	35,361	37	0,956		
سنوات الخدمة	بين المجموعات	1,327	2	0,664	0,720	0,494
	خلال المجموعات	34,117	37	0,922		

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS26.0).

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن $\text{sig} > 0.05$ بالنسبة للمتغيرات العمر والمستوى الدراسي والمستوى الوظيفي وسنوات الخدمة ومنه لا توجد فروق دالة إحصائية حول الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (العمر، المستوى الدراسي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة). وعلى ضوء ما سبق، نقبل فرضيات العدم الثانية والثالثة والرابعة والخامسة، ونرفض الفرضيات البديلة لها، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية حول الرضا الوظيفي لدى عينة أفراد الدراسة مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز

بالأغواط تعزى للمتغيرات التالية (العمر، المستوى الدراسي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة)، وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى التعريف بمؤسسة سونلغاز بالاغواط، وذلك بالتعرض لنشأتها وشرح مختلف الوحدات المكونة لها والتعرض لجميع أقسامها وكذا مختلف خدماتها التي تقدمها لمتعاملينها، لنقوم بعدها بتحليل البيانات التي تم جمعها بأداة الدراسة (الاستبيان)، عن أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعمال بالمؤسسة محل الدراسة، وجوهر ما توصلت إليه الدراسة أن هنالك أثر لبرامج الضبط

القانوني على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط عند مستوى معوية مقدر
ب $0.05 \leq \alpha$.

ان التطور الحالي للمؤسسات بمختلف اشكالها يزيد من الزامية العمل على برامج الصحة والسلامة المهنية التي تضمنها لموظفيها طوال فترة عملهم، خصوصا حينما نتحدث عن المؤسسات ذات الاشغال الخطرة والتي تتميز بطابع خاص في عملها، منها مثلا مؤسسة الغاز والكهرباء محل دراستنا والتي تعد فيها برامج حماية الافراد ذات درجة عالية في الإلزامية والتي يصل بها الى إرضاء الموظفين أثناء أداء المهام والمسؤوليات. وقد توصلنا من خلال دراستنا هذه إلى جملة من النتائج والتوصيات نجلها فيما يلي:

1. النتائج المستخلصة:

- أغلبية عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط ذكور بالنسبة للعينة وهذا راجع إلى واقع التوظيف بالمؤسسة بالنسبة لنوعية العمل الذي تتطلبه؛
- عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط أغلبهم يتميزون بمستوى علمي جامعي مما يدل على مستوى تعليمي جيد وهذا راجع لطبيعة العمل في المؤسسة الذي يحتاج إلى الكفاءات؛
- عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تتراوح أعمارهم ما بين (31 و 50) سنة؛
- أن المؤسسة تحتوي أفرادا ذوي معارف ومكتسبات معرفية وهذا لأن أكثر سنوات الخدمة لعمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط أكثر من 10 سنوات؛
- مؤسسة سونلغاز تعمل على ضبط برامج الضبط القانوني فيما يتعلق ببرامج الصحة والسلامة المهنية وهو ما يتفق عليه عمال مؤسسة سونلغاز؛
- يتفق عمال مؤسسة سونلغاز على وجود برامج التوعية والارشاد داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط؛
- يتفق عمال مؤسسة سونلغاز على وجود برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية بمؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- يتفق عمال مؤسسة سونلغاز على وجود محور برامج الرعاية الصحية بمؤسسة سونلغاز الاغواط.
- تؤثر برامج الصحة والسلامة المهنية على رضا الموظفين من خلال برامج الضبط القانوني المحددة من مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- قبول الفرضية البديلة H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يتفقون على وجود أثر للسلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.
- قبول الفرضية البديلة H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ، مما يعني أن أفراد العينة يرون أن هناك أثر لبرامج الضبط القانوني على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط.

- نرفض فرضية العدم بمستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق معنوية بين متوسطي المجموعتين فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي.
- نقبل فرضيات العدم الثانية والثالثة والرابعة والخامسة، ونرفض الفرضيات البديلة لها، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية حول الرضا الوظيفي لدى عينة أفراد الدراسة مؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بالأغواط تعزى للمتغيرات التالية (العمر، المستوى الدراسي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة)، وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2. التوصيات:

- لابد من تفعيل برامج تدريبية تقوم على المعرفة العلمية والتحفيز على إدراك وفهم البرامج التي تخص الصحة والسلامة المهنية، منها برامج الضبط وأهمية الالتزام بقوانين الحماية الشخصية.
- وجب تمكين أفراد المؤسسة من التعامل مع المواقف الحرجة اثناء الازمات التي تهدد صحة وسلامة الموظفين.
- على مؤسسة سونلغاز تقديم الارشادات على شكل أوراق ملخصة لتسهيل فهم البرامج.

3. آفاق الدراسة:

- بما أن موضوع البحث يرتبط بعدة جوانب، يمكن تناوله من عدة مداخل تبعا لأهداف كل باحث، ذلك لكون مجال الدراسة يحتاج للمزيد من التعمق والمعالجة، حتى يمكن الإلمام بالجوانب المختلفة له، ونورد البعض لمن يهمله البحث في الموضوع:
- دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل قدرات الأفراد.
 - أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية وعلاقته ببرامج الصحة والسلامة المهنية.
 - القرار الإداري وأثره على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية.

الكتب:

1. حمودة كاضم خضير، ياسين كاتب الخرشة، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن . 2007.
2. عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974.
3. محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
4. مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس، ط1، 2018.
5. مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية -مدخل إستراتيجي متكامل -، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
6. منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، 2017

مجلات:

7. بشار عز الدين ، سعيد السماك ، « مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تعزيز دور الصحة والسلامة المهنية للعاملين »، مجلة بحوث مستقبلية كلية الحداثة العراق - العدد 39، 2012 .
8. خالدية مصطفى عطا، القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، مجلة الدنانير، العراق، العدد الخامس، 2012.
9. رحمي عبد الرحيم، بن ربيع حنيفة، تقييم برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001:200K مجلة "الادارة والتنمية للبحوث والدراسات" العدد 14، 2018.
10. الشمري زهرة عبد، تقويم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفات الدولية. مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية، العدد 35، المجلد 15، 2009 .
11. شهاب الدين حمد رفش - محمد عباس خليل الربيعي، تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات - بحث تطبيقي في حياة النزاهة /مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط، مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد للدراسات الاقتصادية و الإدارية و المالية، العدد 15، لمجلد 1، 2015
12. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع والتثقيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، 2017
13. فقاير فيصل، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001 بين التطبيق والمزايا دراسة لبعض المؤشرات لشركة كوندور، الكترونيكس، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 12، العدد 01
14. محمد الخزاعلة، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، المنارة، المجلد 20، العدد 1/ب، 2014

15. منى رسول سلمان، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإدائهم الوظيفي، مجلة دراسات تربوية، العدد 15، 2011
16. منى رسول سلمان، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدائهم الوظيفي، دراسات تربوية، العدد 15، 2011
17. هناء بوحارة .واقع تطبيقات الارغونوميا في المؤسسة الخدماتية و دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل. مجلة حقائق الدراسات النفسية و الاجتماعية، العدد 02
18. وفية أحمد الهنداوي، سياسات الامن والسلامة المهنية الواقع ومقترحات التطور. مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة، العدد 24، 1992
19. وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس عدد 82، 1994.

موقع الكتروني

20. بدون اسم صاحب المقال، موقع اكااديمية اعمل بزنس، <https://www.e3melbusiness.com/blog/Occupational-Safety-and-Health> بيوم 2023/03/18، الساعة 21:26.

مذكرات:

21. باجة حميد، دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء و الغاز للوسط بالبويرة ، مذكرة ماستر، علوم التسيير، جامعة اوكلو محند اوحاج، البويرة، 2014/2013
22. بن قسوم جهيدة، قادري صورية، اثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة رغوة الجنوب تقرت ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2020-2019.
23. شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - جيجل، مذكرة الماجستير في علوم التسيير، فرع: إدارة الأعمال، جامعة أمجد بوكرة بومرداس، 2010/2009
24. عبد العزيز بعده، مبروك اوكاسو، برامج الصحة و السلامة المهنية و علاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال: دراسة ميدانية بمجمع تيميمون بارودة أوقروت، مذكرة شهادة الماستر في العلوم

الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل، جامعة أحمد دراية أدرار، ادرار، 2021/2020.

25. عبد الكريم حاج سعد و آخرون، الرضا الوظيفي و أثره على أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في (إدارة لأعمال)، غير منشورة، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2018.

26. علي موسى حنان، الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل مركب شلغوم العيد، ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2006.

27. غول محمد عادل، دور برامج الامن في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

28. محمد عافت شامان العنزي، أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية في دولة الكويت، رسالة إستكمالاً - للحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة في كلية المال والأعمال - تخصص الإدارة العامة، جامعة آل البيت، الأردن، 2017/2016.

29. مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة ستباب اليف لتحويل أوراق الى بلاستيك، رسالة ماجستير، سطيف، 2011/2010.

30. موسى ذرداري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، وهران، 2016/2015.

ملتقيات:

31. فؤاد العاجز، جميل نشوان، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، المؤتمر التربوي الأول: التربية في فلسطين ومتغيرات العصر، الجامعة الإسلامية، 2004.

الملحق: 01

العدد	الاسم واللقب	الجامعة
1	د. عبد العالي بشير	جامعة عمار ثليجي بالاغواط
2	د. صفراني عائشة	جامعة عمار ثليجي بالاغواط
3	د. خنيش يوسف	جامعة عمار ثليجي بالاغواط
4	بسعود منال	المدرسة العليا للأساتذة بالاغواط

المصدر: من اعداد الطالبتين

الملحق 02

المحور الأول: بيانات شخصية ووظيفية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المستوى الوظيفي: ☐ إطار ☐ عامل تحكم ☐ عامل تنفيذي

العمر: ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 50 ☐ من 51 فأكثر

المستوى الدراسي: ☐ ثانوي فاقل ☐ جامعي ☐ تكوين مهني

عدد سنوات الخدمة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 6 سنوات الى 09 سنة ☐ أكثر من 10 سنوات

برامج الصحة و السلامة المهنية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
I- برامج الضبط القانوني						
01	جميع و قواعد الصحة و السلامة المهنية متقنة بشكل يكفل حق العامل					
02	تستعمل الادارة التكنولوجيا بهدف تطوير إجراءات الصحة و السلامة					
03	نظام يتضمن قوانين خاصة بالتعويضات و تأمين العمال هو مفعول و تعمل به المؤسسة					
04	تفرض الادارة عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية					
05	تم وضع نظام للعمل عن بعد باستخدام تقنيات حديثة أثناء تفشي الوباء					
06	تخضع أماكن العمل لدورات تفتيش بشكل دائم و مستمر					
07	تراعي المؤسسة معايير الكفاءة و التخصص في انتقاء و تعيين العاملين					
II- برامج التوعية و الارشاد						
08	تهتم القيادة الادارية بتوجيه تعليمات دورية تذكر بضرورة الالتزام بقواعد الصحة و السلامة					
09	تهتم الادارة باجراءات دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية و الاسعافات الأولية					
10	تهتم الادارة بتدريب طاقم الصيانة لتعليم العاملين الأعمال الطارئة و كيفية التعامل معها في أسرع وقت ممكن					
11	تسعى الادارة الى غرس عادات ايجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية و مراقبة سلامة المعدات و الآلات					
12	تهتم الادارة بتخصيص أيام تحسيسية لارشاد العمال حول الطرق السليمة في العمل					

13	تم وضع مخطط لمواجهة انتشار الوباء و الوقاية منه				
III- برامج توفير وسائل و أدوات الوقاية					
14	معدات الوقاية الشخصية (بدلة، خوذة، قفاز، حذاء) متوفرة بالقدر الذي يشجع على العمل				
15	تهتم الادارة باجراء فحوصات دورية للمعدات و التجهيزات حال (الأنابيب، المطفآت اليدوية)				
16	تحرص المؤسسة على اقتناء الآلات المزودة بأجهزة الأمان				
17	هناك أنظمة انذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل				
18	في ظل انتشار الوباء تم وضع ملحقات و لوحات تحذيرية في أماكن واضحة لكيفية التعامل معه				
V- برامج الرعاية الصحية					
19	هناك اهتمام من طرف الادارة باجراء فحص طبي دوري للعمال				
20	تحرص الادارة على حفظ السجلات الطبية لتوثيق المعلومات الصحية				
21	يستفيد المصاب بمكان العمل من العلاج الفوري المناسب لحالة اصابته				
22	حالة المواقع و المباني التي أعمل بها داخل المجمع نظيفة و صحية				
المحور الثالث: الرضا الوظيفي					
23	أشعر بالحماية القانونية بهذه المؤسسة				
24	تأخذ الادارة برأي العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بقواعد الصحة و السلامة				
25	أعمل في ظروف جيدة و مريحة				
26	تساهم المؤسسة في خلق حالة الرضا الوظيفي للعاملين				
27	أشعر بالاهتمام من طرف الادارة على صحي و سلامتي الجسدية و النفسية				
28	توفر الاسعافات الأولية لمكان عملي يشعني بالارتياح				
29	أشعر بالسعادة عند تواجدي في مكان العمل				
30	أرى أن عملي يوفر لي الاستقرار النفسي و الاطمئنان				

					يوفر عملي خدمات صحية لي و لأسرتي	31
					يتناسب الأجر مع طبيعة العمل	32
					تتناسب المكافآت مع الجهد الذي أبذله	33
					هناك عدالة في منح المكافآت	34
					أتمنى أن يعمم نموذج المعاملة الصحية بمؤسستنا على باقي المؤسسات	35

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

الملحق (03) معاملات الارتباط لعبارات المحاور

Correlations

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	الاول المحور
q1	Pearson Correlation	1	,759**	,763**	,435**	,466**	,481**	,605**	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,002	,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
q2	Pearson Correlation	,759**	1	,717**	,604**	,468**	,511**	,637**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
q3	Pearson Correlation	,763**	,717**	1	,559**	,475**	,523**	,663**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
q4	Pearson Correlation	,435**	,604**	,559**	1	,499**	,513**	,549**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,001	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
q5	Pearson Correlation	,466**	,468**	,475**	,499**	1	,500**	,631**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,001		,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
q6	Pearson Correlation	,481**	,511**	,523**	,513**	,500**	1	,744**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,001	,001		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
q7	Pearson Correlation	,605**	,637**	,663**	,549**	,631**	,744**	1	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

الأول_المحور	Pearson Correlation	,890**	,777**	,795**	,551**	,615**	,687**	,902**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Correlations

		q8	q9	q10	q11	q12	q13	الثاني_المحور
q8	Pearson Correlation	1	,549**	,640**	,572**	,617**	,663**	,901**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
q9	Pearson Correlation	,549**	1	,734**	,743**	,637**	,506**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
q10	Pearson Correlation	,640**	,734**	1	,841**	,737**	,661**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
q11	Pearson Correlation	,572**	,743**	,841**	1	,707**	,670**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
q12	Pearson Correlation	,617**	,637**	,737**	,707**	1	,685**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
q13	Pearson Correlation	,663**	,506**	,661**	,670**	,685**	1	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
الثاني_المحور	Pearson Correlation	,901**	,577**	,714**	,684**	,716**	,922**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

Correlations

		q14	q15	q16	q17	q18	المحور الثالث
q14	Pearson Correlation	1	,312*	,517**	,325*	,451**	,859**
	Sig. (2-tailed)		,050	,001	,041	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40
q15	Pearson Correlation	,312*	1	,368*	,327*	,555**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,050		,020	,039	,000	,001
	N	40	40	40	40	40	40
q16	Pearson Correlation	,517**	,368*	1	,379*	,321*	,495**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020		,016	,043	,001
	N	40	40	40	40	40	40
q17	Pearson Correlation	,325*	,327*	,379*	1	,498**	,481**
	Sig. (2-tailed)	,041	,039	,016		,001	,002
	N	40	40	40	40	40	40
q18	Pearson Correlation	,451**	,555**	,321*	,498**	1	,845**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,043	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40
المحور الثالث	Pearson Correlation	,859**	,506**	,495**	,481**	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,002	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		q19	q20	q21	q22	المحور الرابع
q19	Pearson Correlation	1	,577**	,423**	,525**	,844**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
q20	Pearson Correlation	,577**	1	,603**	,547**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q21	Pearson Correlation	,423**	,603**	1	,488**	,524**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,001	,001
	N	40	40	40	40	40
q22	Pearson Correlation	,525**	,547**	,488**	1	,900**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,000
	N	40	40	40	40	40
المحور الرابع	Pearson Correlation	,844**	,641**	,524**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

Correlations

		q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30	q31	q32
q23	Pearson Correlation	1	,734**	,756**	,719**	,783**	,690**	,701**	,659**	,704**	,551**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q24	Pearson Correlation	,734**	1	,789**	,689**	,734**	,546**	,716**	,572**	,582**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q25	Pearson Correlation	,756**	,789**	1	,813**	,767**	,696**	,758**	,672**	,705**	,653**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q26	Pearson Correlation	,719**	,689**	,813**	1	,739**	,688**	,643**	,672**	,734**	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q27	Pearson Correlation	,783**	,734**	,767**	,739**	1	,837**	,715**	,686**	,724**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q28	Pearson Correlation	,690**	,546**	,696**	,688**	,837**	1	,663**	,782**	,808**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q29	Pearson Correlation	,701**	,716**	,758**	,643**	,715**	,663**	1	,698**	,605**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q30	Pearson Correlation	,659**	,572**	,672**	,672**	,686**	,782**	,698**	1	,808**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q31	Pearson Correlation	,704**	,582**	,705**	,734**	,724**	,808**	,605**	,808**	1	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q32	Pearson Correlation	,551**	,502**	,653**	,473**	,598**	,634**	,705**	,729**	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q33	Pearson Correlation	,525**	,485**	,593**	,543**	,539**	,483**	,665**	,598**	,463**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

q34	Pearson Correlation	,760**	,671**	,664**	,678**	,745**	,675**	,699**	,599**	,618**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
q35	Pearson Correlation	,350*	,434**	,367*	,339*	,388*	,427**	,447**	,376*	,517**	,343*
	Sig. (2-tailed)	,027	,005	,020	,032	,013	,006	,004	,017	,001	,030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
الوظيفي_الرضا	Pearson Correlation	,831**	,715**	,689**	,650**	,718**	,684**	,703**	,634**	,745**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق (04) اختبار الثبات الكلي (جميع الفقرات)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	35

Scale: الأول المحور

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	7

Scale: المحور الثاني

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	6

Scale: المحور الثالث

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	5

Scale: المحور الرابع

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	4

Scale: المحور الخامس

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	13

نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية

الملحق (05) عرض خصائص عينة الدراسة

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	31	77,5	77,5	77,5
	أنثى	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		العمر	الدراسي المستوى	وظيفي مستوى	سنوات عدد
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من أقل	4	10,0	10,0	10,0
	سنة 50 الى 31 من	34	85,0	85,0	95,0
	فاكثر 51 من	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		الدراسي_المستوى			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	فاقل ثانوي	10	25,0	25,0	25,0
	جامعي	26	65,0	65,0	90,0
	مهني تكوين	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		وظیفی_مستوی			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	اطار	11	27,5	27,5	27,5
	تحكم عون	24	60,0	60,0	87,5
	تنفيذي عون	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		سنوات_عدد			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	سنوات 5 من اقل	2	5,0	5,0	5,0
	سنوات 9 الى سنوات 6 من	8	20,0	20,0	25,0
	سنوات 10 من اكثر	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الملحق (06) تحليل إجابات أفراد العينة

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1	40	1	5	3,47	,933
q2	40	1	5	3,32	,971
q3	40	1	5	3,58	,903
q4	40	1	5	3,52	1,012
q5	40	1	5	3,33	1,228
q6	40	1	5	3,00	1,086
q7	40	1	5	3,18	,984
الاول_المحور	40	1,00	4,50	3,3250	,85896
Valid N (listwise)	40				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q8	40	1	5	3,55	,959
q9	40	1	5	3,40	1,033
q10	40	1	5	3,25	,981
q11	40	1	5	3,35	,949
q12	40	1	5	3,27	1,037
q13	40	1	5	3,38	1,079

الثاني_المحور	40	1,00	5,00	3,4625	,92948
Valid N (listwise)	40				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q14	40	1	5	3,42	,931
q15	40	2	5	3,92	,730
q16	40	1	5	3,60	,841
q17	40	1	5	3,48	1,012
q18	40	2	5	4,03	,891
المحور_الثالث	40	2,00	5,00	3,7250	,77584
Valid N (listwise)	40				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q19	40	2	5	4,00	,934
q20	40	1	5	3,95	,904
q21	40	1	5	3,63	1,234
q22	40	1	5	3,60	1,150
المحور_الرابع	40	1,50	5,00	3,8000	,91147
Valid N (listwise)	40				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q23	40	1	5	3,35	1,189
q24	40	1	5	2,92	1,118
q25	40	1	5	3,25	1,127
q26	40	1	5	3,10	1,008
q27	40	1	5	3,22	1,209
q28	40	1	5	3,37	1,055
q29	40	1	5	3,45	1,037
q30	40	1	5	3,53	,905
q31	40	1	5	3,20	1,324
q32	40	1	5	3,40	1,150
q33	40	1	5	3,25	1,171
q34	40	1	5	2,77	1,310
q35	40	1	5	3,47	1,132
الوظيفي_الرضا	40	1,50	5,00	3,4125	,95332
Valid N (listwise)	40				

تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة

الملحق (07) اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة.

Correlations

Correlations		الاول المحور	الثاني المحور	المحور الثالث	المحور الرابع
الاول المحور	Pearson Correlation	1	,770**	,291	,454**
	Sig. (2-tailed)		,000	,068	,003
	N	40	40	40	40
الثاني المحور	Pearson Correlation	,770**	1	,403**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,000
	N	40	40	40	40
المحور الثالث	Pearson Correlation	,291	,403**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,068	,010		,000
	N	40	40	40	40
المحور الرابع	Pearson Correlation	,454**	,551**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	
	N	40	40	40	40

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

الملحق (08) طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Correlations

Correlations		الاول المحور	الثاني المحور	المحور الثالث	المحور الرابع	الوظيفي الرضا
الاول المحور	Pearson Correlation	1	,770**	,291	,454**	,584**
	Sig. (2-tailed)		,000	,068	,003	,000
	N	40	40	40	40	40
الثاني المحور	Pearson Correlation	,770**	1	,403**	,551**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
المحور الثالث	Pearson Correlation	,291	,403**	1	,654**	,478**
	Sig. (2-tailed)	,068	,010		,000	,002
	N	40	40	40	40	40
المحور الرابع	Pearson Correlation	,454**	,551**	,654**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
الوظيفي الرضا	Pearson Correlation	,584**	,568**	,478**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

الملحق (09) اختبار الفرضيات الدراسية

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المحور_الرابع, الاول_المحور, المحور_الثالث, الثاني_المحور ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,425	,72260

a. Predictors: (Constant), المحور_الثالث, الاول_المحور, المحور_الرابع, الثاني_المحور

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,168	4	4,292	8,220	,000 ^b
	Residual	18,275	35	,522		
	Total	35,444	39			

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

b. Predictors: (Constant), المحور_الثالث, الاول_المحور, المحور_الرابع, الثاني_المحور

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,001	,643		,999
	الاول_المحور	,388	,212	,349	,036
	الثاني_المحور	,089	,210	,087	,673
	المحور_الثالث	,212	,198	,172	,293
	المحور_الرابع	,269	,185	,258	,155

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

T-Test

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفي_الرضا	ذكر	31	3,1774	,93585	,16808
	أنثى	9	4,2222	,44096	,14699

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Difference	
الوظيفي_الرضا	Equal variances assumed	5,734	,022	-3,224	38	,003	-1,04480	,32403	-1,70078	
	Equal variances not assumed			-4,679	29,260	,000	-1,04480	,22329	-1,50130	

Oneway

ANOVA

الوظيفي

*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,271	2	,635	,688	,509
Within Groups	34,173	37	,924		
Total	35,444	39			

Oneway

ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,291	2	,645	,699	,503
Within Groups	34,153	37	,923		
Total	35,444	39			

Oneway

!!ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,083	2	,042	,043	,957
Within Groups	35,361	37	,956		
Total	35,444	39			

Oneway

ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,327	2	,664	,720	,494
Within Groups	34,117	37	,922		
Total	35,444	39			