

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر * بسكرة *

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – قطب شتمة –

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة

إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني
دراسة ميدانية مطبقة على عينة من العمال بمؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم

إشراف الأستاذة:

د. صباح ساعد

إعداد الطالبة:

بسمة خضراوي

السنة الجامعية: 2014/2013 م.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

..... من هي أندى من قطرات الندى وأصفى من ماء الدجى

إلى..... المثل العالي والقوة الصارخة رمز الإرادة المتجددة

إلى..... من رافقتني دعواتها في كل خطوة من خطوات حياتي إليك أمي الغالية

إلى..... من أستند منه قوتي واستمراريتي في الحياة، من ألبسني ثوب مكارم الأخلاق والأدب،إليك أبي العزيز

إلى..... من كانت بسمتهم ونظرتهم تبعث في نفسي القوة وحب الحياة إخوتي الأعزاء ، فاتح، عادل، عبد الرحيم، عمار، نور الدين، عبد اللطيف، مسعودة، عقيلة، سامية، ربي أطال عمرهم، وأنار دربهم، ونزل الصعاب أمامهم

إلى..... شعاع النور الذي اخترق بيتنا الكتاكيت عبد الودود، خليل، محمد، يونس، يوسف، هبة، ملاك، ياسمين، نور، عبد المعز

إلى.....زوجات إخوتي ،سهيلة، حليلة، زكية

إلى..... أصدقاء العمر ورفقاء الدرب

إلى..... من كانوا لي السند في السراء والضراء

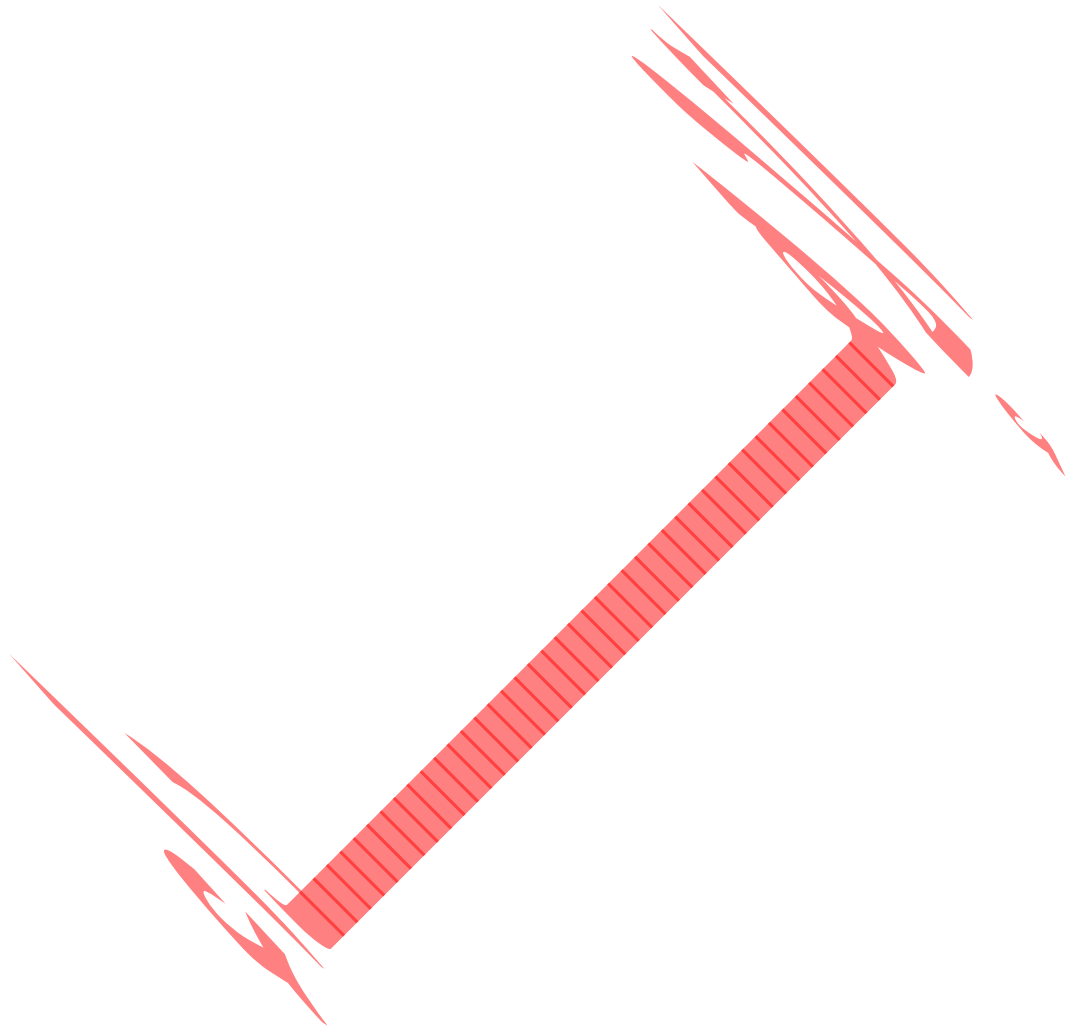
إلى..... من أفرح بلقائهم وأتألم لفراقهم سلاف وليندة الغاليتان على قلبي وأمنة، أسماء، حدة، عفاف، سهام، محاسن، نسمة.

إلى..... زملائي وزميلاتي في قسم السنة الثانية ماستر علم النفس عمل وتنظيم دفعة

2014/ 2013

بسمه





شكر و عرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى « ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي
وعلى والدي وأن أعمل عملا صالحا وترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك
الصالحين » صدق الله العظيم

أرفع جزيل شكري وامتناني وكذا جميل عرفاني لأساتذتي الذين أناروا
دربي وشرحوا صدري وعشت في ظلال فردوسهم المعرفي

وأقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذة المشرفة الدكتورة " صباح
ساعد" على نصائحها وملاحظتها القيمة، كما لا أنسى كل من ساعدوني
خلال فترة التريص عمال مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة - وخاصة مدير
الموارد البشرية ورئيس مصلحة الأمن الذين لم يبخلوا علي بأية معلومات.
والحمد لله الذي أعانني على إتمام هذا العمل المتواضع

الباحثة خضر اوي بسمه

قائمة الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	البسملة
ب	شكر وعرfan
ج	قائمة الموضوعات
و	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
ز	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	1 - إشكالية الدراسة
6	2 - أسباب إختيار الموضوع
7	3 - أهداف الدراسة
7	4 - أهمية الدراسة
8	5 - مصطلحات الدراسة
9	6 - الدراسات السابقة
15	7 - فرضيات الدراسة
الفصل الثاني: إجراءات السلامة المهنية	
17	تمهيد
17	1 - مفهوم السلامة المهنية
18	2 - أهداف السلامة المهنية
19	3 - أهمية السلامة المهنية
20	4 - مسؤوليات السلامة المهنية

22	5 – مظاهر السلامة المهنية
25	6 – إجراءات السلامة المهنية
29	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الرضا المهني	
32	تمهيد
32	1 – مفهوم الرضا المهني
33	2 – أهمية الرضا المهني
34	3 – العوامل المؤثرة في الرضا المهني
37	4 – نواتج الرضا المهني
38	5 – أبعاد الرضا المهني
39	6 – نظريات الرضا المهني
48	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
51	تمهيد
51	1 – منهج الدراسة
52	2 – حدود الدراسة
52	3 – مجتمع الدراسة
52	4 – عينة الدراسة
53	5 – أدوات الدراسة
57	6 – أسلوب المعالجة الإحصائية
57	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
59	تمهيد
59	أولاً: عرض نتائج الدراسة

59	1 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى
60	2 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية
61	3 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
61	4 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
61	5 - عرض نتائج الفرضية العامة
61	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة
62	1 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
62	2 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
63	3 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
64	4 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
65	5 - مناقشة نتائج الفرضية العامة
66	مناقشة عامة
68	التوصيات
69	خاتمة
71	قائمة المراجع
76	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح نظرية الدرر - الأهداف والعمليات -	45
02	جدول يوضح معامل الثبات على كل بعد من أبعاد استبيان إجراءات السلامة المهنية	55
03	جدول يوضح البنود قبل وبعد التعديل في استبيان الرضا المهني	56
04	جدول يوضح معامل الثبات لاستبيان الرضا المهني	57
05	جدول يوضح العلاقة بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني	59
06	جدول يوضح العلاقة بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني	60
07	جدول يوضح الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني	60
08	جدول يوضح الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني	61
09	جدول يوضح العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني	61

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
41	يوضح نظرية التدرج الهرمي لماسلو	01
43	يوضح نظرية العاملين لهرزبرغ	02
47	يوضح نظرية Z لوليام أوتشي	03

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
76	إستبيان السلامة المهنية في صورته الأولى	01
80	إستبيان الرضا المهني في صورته الأولى	02
83	الأساتذة المحكمين لإستبائي الدراسة	03
84	الصدق الظاهري لإستبيان السلامة المهنية	04
85	الصدق الظاهري لإستبيان الرضا المهني	05
87	إستبيان السلامة المهنية في صورته النهائية	06
91	إستبيان الرضا المهني في صورته النهائية	07

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى العمال الدائمين بمؤسسة التجهيز والنسيج - بسكرة - تمثلت الفرضية العامة بأنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني وذلك من خلال الإجابة على الفرضيات الجزئية التالية

1 - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني

2 - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية

3 - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني

4 - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي ، وتكونت عينة الدراسة على (40) عامل من فئة العمال الدائمين وطبق عليهم استبيان إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني كأداة للدراسة وتمت معالجة البيانات بواسطة التكرارات والنسب المئوية ومعامل الارتباط برسون.

وقد أضفت الدراسة على النتائج التالية

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني

- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني

ملخص الدراسة

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني

مقدمة:

تلعب المؤسسات دورا هاما في جميع المجالات الاقتصادية والتكنولوجية والثقافية، وخصوصا القطاع الصناعي الذي تجسدت فيه تلك الآثار، في بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيا بالغة الحداثة والدقة والتعقيد، وموارد بشرية فاقت الآلاف، ودخل الإنسان في عالم لم يألفه سابقا عالم مليء بالتكنولوجيات والاكتشافات والموارد والآلات، التي تجد العامل نفسه في احتكاك دائم ومستمر معها أثناء مزاولته لعمله، والتي تكون غالبا سببا في ظهور ما يعرف بمشاكل حوادث العمل، والتي عرفت انتشارا كبيرا خاصة في تلك الصناعات التي يتعامل فيها الأفراد، وسعيا منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية. وعليه تلجأ المؤسسات إلى وضع إجراءات السلامة المهنية، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة، والتي تسبب إصاباتهم بحوادث، وكل هذا يؤثر على رضا العامل، حيث ينظر للرضا الوظيفي على أنه درجة إشباعه لطموحاته ورغباته، وحتى يتحقق هذا الإشباع لابد من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل، وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد.

لذلك فإن العاملين في المؤسسات بصفة عامة وفي مؤسسات النسيج بصفة خاصة، هم من بين الأشخاص الأكثر عرضه للمخاطر عند استخدام المواد الخطرة والتعامل مع الآلات...، وذلك في حالة عدم معرفتهم للتدابير الوقائية الواجب اتخاذها في أثناء العمل، وهي عادة تكون بسبب التعامل مع هذه الأجهزة أو المواد الكيميائية بشكل غير سليم، وهذا قد يترافق مع عوامل أخرى مثل عدم كفاية الإضاءة، ونقص التهوية، وارتفاع درجة حرارة بيئة العمل. ويقع على إدارة المؤسسة مسؤولية تزويد العاملين بمختلف المعارف سواء النظرية منها أو العملية، بإجراءات وقواعد السلامة المهنية. كما أنّ هناك مسؤولية تقع على العاملين من حيث التقييد بتعليمات السلامة من حيث التصرف أو ارتداء مستلزمات السلامة داخل بيئة العمل، أو التنبيه لإجراءات الطوارئ أو المخاطر المحتملة مع ملاحظة القواعد

العامة للعمل. كما أن تعاون كافة العاملين يعتبر أمراً مهماً وضرورياً للمحافظة على أوضاع عمل سليمة داخل المؤسسة. وهذا كله يعمل على إحساس الفرد العامل بالراحة والاطمئنان أثناء تأديته لعمله، مما يرفع من مستوى رضاه المهني ومن ثم تزداد إنتاجيته.

لذلك فإن هذه الدراسة سلطت الضوء على طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العمال بمؤسسة النسيج بمدينة بسكرة، من خلال التركيز على العلاقة بين التزام الإدارة بإجراءات السلامة المهنية، وتدريب العاملين في هذا المجال، توفير وسائل السلامة المهنية وكذا الالتزام باللوائح والقوانين والمتعلقة بإجراءات السلامة المهنية، وبين الرضا المهني لدى العاملين.

وانطلاقاً من كل ما سبق جاءت هذه الدراسة موزعة على خمسة فصول: منها ثلاثة فصول نظرية، وفصلين تطبيقيين. حيث تضمن الجانب النظري على:

الفصل الأول: كان كمدخل للدراسة وتم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة، فرضياتها، أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، تحديد المصطلحات، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تم التطرق فيه إلى إجراءات السلامة المهنية، من حيث توضيح مفهومها وكذا أهدافها وأهميتها ومظاهرها، وكذا أسبابها وتصنيفها، وبعض النظريات المفسرة لها، وأخيراً تم التطرق إلى إجراءات السلامة المهنية

أما الفصل الثالث: فتم التطرق فيه إلى الرضا المهني، من حيث توضيح مفهومه، أهميته، أبعاده، والنظريات المفسرة له، والعوامل المؤثرة فيه.

أما الجانب التطبيقي: وهو خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة، وعرض ومناقشة

النتائج، وقد تضمن فصلين:

الفصل الرابع: احتوى على الإجراءات المنهجية للدراسة: من منهج الدراسة، حدود الدراسة، والعينة، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات.

أما الفصل الخامس: يتعلق بعرض وتحليل ومناقشة النتائج ومن ثم الأخير الخروج بمجموعة من التوصيات ثم الخاتمة.

الجانِبُ النظرِي

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - أسباب إختيار الموضوع
- 3 - أهداف الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - مصطلحات الدراسة
- 6 - الدراسات السابقة

من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات مهما كانت طبيعتها عمومية كانت أو خاصة، صناعية أو خدمية، يتمثل أساسا في سعيها لإملاك القدرة على التأقلم والتكيف السريع، في ظل ما يشهده العالم من تحولات كبرى، ترتبط أساسا بالتطورات العلمية والصناعية المتسارعة، لذا تزايد الاهتمام بالموارد البشري بشكل كبير، وأصبح من بين الإستراتيجيات المربحة. وإن بقاء هذه المؤسسات واستمراريتها من أجل كسب هذا الرهان ، يبقى دائما انشغالا مرتبطا بالسلامة المهنية، حيث تعتبر هذه الأخيرة من المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل ، وأصحاب القرار بالمؤسسات في مطلع القرن العشرين، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي، باعتباره إستراتيجية فعالة في العملية الاقتصادية من جهة ، وفي تحقيق الرضا المهني للعاملين من جهة أخرى، باعتبار أن العنصر البشري - أي العامل - من أهم الموارد التي تشكل بيئة العمل ، الذي أصبح العمل والإبداع سمرته الأساسية، لذا وجب الاهتمام بعناصر الأمن والسلامة في المؤسسات العامة ، وتوفير بيئة عمل صحية خالية من المخاطر ، بحيث يؤدي ذلك إلى رفع معنويات العاملين بأمنهم وسلامتهم وهذا لبذل المزيد من الجهد والإبداع وزيادة الإنتاج.

فالإدارة المتميزة يجب أن تسعى لأن يكون الفرد راضيا عن عمله ، لاسيما وأنه يقضي أكثر من نصف عمره في العمل. إذ يعتبر مستوى رضاهم عن وظائفهم من أهم صحة المؤسسات وفعاليتها، على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر موظفوها بالرضا عن العمل بشكل عام، سيكون حظها من النجاح أقل من المؤسسة التي يكون فيها مستوى الرضا عن العمل لدى العاملين فيها مرتفعا . فالموظف الراضي عن عمله أكثر استعدادا لاستقراره في وظيفته وأكثر التزاما بتحقيق أهداف المؤسسة، من الموظف غير الراضي، فإن الإحساس بالتحكم والتأثير في بيئة العمل يؤثر بشكل جوهري على الإحساس بالرضا المهني، وبحكم الاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة بإصلاح المؤسسة الصناعية وخاصة السلامة المهنية

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

للعاملين، وذلك في حالة عدم معرفتهم للتدابير الوقائية الواجب اتخاذها أثناء العمل ، وهي عادة ما تكون بسبب التعامل مع هذه الأجهزة بشكل غير سليم.

وهذا قد يتوافق مع عوامل أخرى مثل مساحة المصنع، وعدم كفاية الإضاءة، ونقص التهوية، وارتفاع درجة حرارة بيئة المصنع، ويقع على إدارة المؤسسة تزويد العاملين بإجراءات وقواعد السلامة المهنية.

وعليه واستناد إلى ما سبق فإن الباحثة تناولت بالدراسة علاقة إجراءات السلامة المهنية بالرضا المهني لدى العاملين في مؤسسة النسيج والتجهيز، وعليه فقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

- هل هناك علاقة بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني لدى العاملين في مؤسسة التجهيز والنسيج بمدينة بسكرة؟

ويتفرّع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:-

- هل توجد علاقة بين إتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة؟

- هل توجد علاقة بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة؟

- هل توجد علاقة بين الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة؟

- هل توجد علاقة بين الإلتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة؟

2 - أسباب اختيار الموضوع

يركز أي بحث علمي على جملة من الشروط والمبادئ العامة لاختياره، تحدّد بدورها سبب اختيار موضوع الدراسة دون سواه، ولعلّ من أبرز الأسباب التي يعود إليها اختيار موضوع الدراسة ما يلي:-

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

2 - 1 - الأسباب الموضوعية

- التخصص العلمي للباحث والمتمثل في علم النفس عمل وتنظيم، ولذا تم اختيار موضوع الدراسة وفقا لهذا التخصص، إذ تعتبر الصحة والسلامة المهنية من أهم مواضيعه.
- يعتبر موضوع السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني ، ذا أهمية وفائدة علمية له من عائد علمي، يستفيد منه المتخصص في هذا المجال، بالإضافة إلى ما يقدمه هذا البحث من نتائج تخص الظاهرة.

- قلة البحوث التي تناولت موضوع السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني.

2 - 3 - الأسباب الذاتية

- ميل الباحثة نحو هذا النوع من الدراسات التي ترتبط بين مجالين من المعرفة ، مجال السلامة المهنية خصوصا، ومجال الرضا المهني عموما.

3 - أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:-

- تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير إجراءات السلامة المهنية، في مؤسّسة النسيج والتّجهيز ببسكرة.
- توضيح طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية بأبعادها المختلفة) التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، تدريب العاملين، الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية، الإلتزام بتطبيق اللوائح والقوانين) وبين الرضا المهني ، لدى العاملين بمؤسّسة النسيج والتجهيز ببسكرة.

4 - أهمية الدراسة:

تكمن أهميّة الدراسة فيما يلي:-

- يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوع هـ، وهو إجراءات السلامة المهنية، ومقدار العائد الذي يمكن أن تحققه وانعكاس ذلك على رضا العامل.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

- لفت اهتمام الباحثين لمثل هذا النوع من الدراسات ، وخاصة علاقة إجراءات السلامة المهنية بالرضا المهني.

- إثراء التراث الأدبي في هذا المجال.

- يمكن أن تكون الدراسة مؤشرا وحافزا إلى دراسات أخرى مستقبلية.

5 - مصطلحات الدراسة:

تكتسي المفاهيم في العلوم الاجتماعية أهمية كبيرة، وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية وامبريقية، لها أثرها المباشر على كل بحث. ومن هنا فإن لكل بحث خصوصياته المفهومة التي تميزه عن غيره من البحوث . فالمفاهيم هي مصطلحات تشير إلى طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها . ومن هذا المنطلق يستوجب تحديد المصطلحات بالنسبة لأي بحث على حد اء، ومن أهم المصطلحات المتداولة في هذه الدراسة والتي تتطلب التوضيح وتحديد دلالاتها الإجرائية الآتي:-

5 - 1 - إجراءات السلامة المهنية

هي تلك الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل . وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة على استبيان إجراءات السلامة المهنية

5 - 2 - الرضا المهني

هو جملة من المشاعر الإيجابية التي يشعر من خلالها العامل بالارتياح والسعادة نتيجة تكيفه مع ظروف العمل، واستقراره المهني وتحقيق أداء جيد . ويعبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها كل فرد من أفراد العينة من خلال استجاباته على استبيان الرضا المهني.

6 - الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إجراءات السلامة المهنية ، وكذا موضوع الرضا المهني ومن بينها:-

6 - 1 - الدراسات العربية التي تناولت موضوع السلامة المهنية : ومن بين هذه الدراسات مايلي:-

6 - 1 - 1 - دراسة أممية صقر(2007)

بعنوان واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية بغزة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، من حيث التزامها بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة المهنية في المنشآت الصناعية . حيث تم جمع المعلومات بواسطة الاستبيان، واستخدمت الدراسة العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل وبلغ حجم العينة 258 شخص، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن:-

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الإلتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية ، على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة المهنية.

- المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، كما أن للمنشآت الصناعية إجراءات تأديبية في حالة عدم الإلتزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة المهنية، في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الإجراءات.(صقر،2007)

6 - 1 - 2 - دراسة دوباخ قويدر (2009)

بعنوان مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمن المهنية، وذلك بمؤسسة صناعة الكوابل بيسكرة. وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي ، في وقايتهم من إصابات حوادث العمل، وكذلك محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة. ومحاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية . وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استعمال جملة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات والمتمثلة في المقابلة، الملاحظة، الاستبيان . وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 70 عام لا. ومن بين أهم نتائج الدراسة ما يلي:-

- أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

(قويدر، 2009)

6 - 1 - 3 - دراسة مشعلي بلال (2011)

بعنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وكذلك إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية . وتم جمع المعلومات والبيانات من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام الأدوات : الاستمارة والملاحظة والمقابلة ، وكذلك السجلات والوثائق . واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى النتائج التالية:-

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

- إن نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، كذلك ظروف العمل السيئة هي أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانيات لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

- إن المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين. (جلال، 2011)

6 - 2 - الدراسات العربية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي:

6 - 2 - 1 - دراسة أحمد يوسف أحمد اللوح (2008)

بعنوان الصراعات التنظيمية وانعكاساتها على الرضا الوظيفي في الجامعة الإسلامية بغزة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الصراعات التنظيمية على إحساس العاملين بالرضا الوظيفي في كلتا الجامعتين، من خلال مقارنة بين نتائج الدراسة لكليهما.

وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من الأكاديميين والإداريين ، وقد تم جمع المعلومات من خلال إستبانة صممت لهذه الغاية، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى العديد من النتائج أهمها:-

- هناك رضا وظيفي لدى العاملين داخل كلتا الجامعتين.

- إن الرضا عن العمل في الجامعة هو الرضا عن الإمكانيات والأدوات ، والرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين ، والرضا عن الراتب والرضا عن المزايا التي تقدمها الجامعة.

- إن الصراعات التنظيمية ليس لها انعكاسات على الرضا الوظيفي بدرجة ملحوظة طبقا لوجهات النظر في كلتا الجامعتين، كذلك أظهرت عينة الدراسة أن عدم توفر الحوافز المادية موجود في كلتا الجامعتين ، وهو موجود بنسبة أقل في الجامعة الإسلامية (7,65%) عنه في جامعة الأزهر (4,67%). (اللوحي ، 2008)

6 - 2 - 2 - دراسة عمر حمدادوي (2009)

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

بعنوان الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وذلك بالمركز الجامعي **خنشلة** . وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على الإمكانيات التي توفرها إستراتيجية المؤسسة الجامعية في إرضاء موظفيها وبالتحديد الأستاذ الجامعي وانعكاساتها على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وهدفت أيضا إلى محاولة إعطاء الحلول المناسبة حسب ما تقتضيه الإمكانيات والوسائل المتاحة ، وتشخيص الواقع ومحاولة إبراز الصعوبات التي يعاني منها الأستاذ الجامعي أثناء تأديته للعمل . وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استخدام جملة من الأدوات لجمع البيانات والمتمثلة في : الملاحظة، المقابلة، الاستبيان . حيث طبق على عينة قسدية قوامها 120 أستاذا. وتوصلت إلى النتائج التالية:-

- إن أفراد العينة يمّطون بوجه عام إلى الانقسام بين الرضا وعدم الرضا ودرجة عدم الرضا التام، تزيد عند الأساتذة المبتدئين عن غيرهم.

إن عامل الأجر هو العامل المادي الذي يخص عدم رضا العاملين، أما المعاملة الحسنة للأساتذة من طرف المسؤولين القائمين على إدارة المعاهد في المركز الجامعي ، يحفزهم على العمل الجاد واستغلال طاقاتهم وكفاءتهم أحسن استغلال ، بالتركيز على النوعية والجودة في مجال عملهم، فلأغلبية تميل إلى الرضا عن نمط الإشراف الإداري أكثر منه على الإشراف البيداغوجي. كما كشفت أيضا أن الظروف المادية المحيطة بالعمل متوسطة على العموم فهي لا تساعد الأساتذة على تأدية مهامهم بشكل جيد. (حمدوي، 2009)

6 - 2 - 3 - دراسة إيهاب محمود عايش الطيب (2009)

بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية -دراسة حالة- وتهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على عناصر المناخ التنظيمي السائد في شركة الاتصالات الفلسطينية، كذلك تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والعوامل المؤثرة فيه وتحليل العلاقة التي تربط بين عناصر المناخ التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي . كذلك هدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات وتوصيات تساعد إدارة الشركة، ومن يعمل في هذا القطاع

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

على تحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ، حيث تم جمع المعلومات بما يستخدم أداة الاستبيان، وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها 167 عامل من عمال شركة الاتصالات الفلسطينية، وقد توصلت إلى النتائج التالية:-

- وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية.

- إن المستويات الإدارية بالشركة تؤمن بدورها في تمكين العاملين من خلال تشجيعهم على حل مشكلات العمل بأنفسهم والمبادرة بتقديم اقتراحات.

- إن هناك مستوى مناسب من التعاون بين الزملاء ، وأنهم على ثقة بأنفسهم وبقدراتهم على تحمل مسئولية قراراتهم.

- إن هناك توجهات سلبية من أفراد العينة ، حول ظروف العمل التي تحيط بهم مثل : تصاميم المكتب ، وكذلك أظهرت النتائج : توجهات سلبية نحو عدد ساعات العمل ومواعيد الدوام، ويرجع ذلك لإتباع شركة الاتصالات الفلسطينية نظام العمل لخمس أيام في الأسبوع معاً، أدى إلى طوال عدد ساعات العمل اليومي، وهذا ما لا يرغبه العديد من الموظفين خصوصاً في ظل الظروف الصعبة التي تزيد من معاناة الموظفين في الانتقال والوصول من أماكن سكناتهم إلى مواقع العمل وبالعكس.(الطيب، 2009)

تعقيب عام على الدراسات السابقة

من خلال جملة الدراسات السابقة التي تم استعراضها يتضح أن : هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلفت البيئات التي تمت فيها. فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع السلامة المهنية، وسعى إلى التعرف على محتويات أساليب التوعية الوقائية ، ومنها من حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة. ومن الدراسات ما تناول موضوع الرضا الوظيفي، وسعى إلى التعرف على مستوى الرضا، وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

والبيئة والثقافة، والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المختلفة حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي مرتفعة، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وبعضها الآخر أشار إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، كما أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة، وتشير إلى نتائج مهمة في مجالي السلامة المهنية والرضا المهني ومن هذه الدراسات:

– دراسات تناولت موضوع السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية كدراسة (أممية صقر 2007)، (دوباخ قويدر 2009) ودراسة (مشعلي بلال 2011). حيث هدفت دراسة (أممية صقر) و(مشعلي بلال) إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه المنشأة الصناعية من حيث التزامها بتطبيق الأنظمة والقوانين الخاص بالسلامة المهنية، ومدى أهمية تطبيق تلك البرامج. أما دراسة دوباخ قويدر فتهدف إلى معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل. أما الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي كدراسة (أحمد اللوح 2008) و(عمر حمداوي 2009) ودراسة (إيهاب محمود 2009) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي.

وتتفق الدراسات الحالية مع الدراسات السابقة في: أن معظم الدراسات تناولت المنهج الوصفي، كما اعتمدت معظمها على استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وهو نفس المنهج الذي سوف يستخدم في الدراسة الحالية، كما سيتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الإحصائية.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة، فبعضها أجري على منشآت ذات طبيعة صناعية أو اقتصادية أو تعليمية، وبعضها على منظمات خدمية كما تم تناول المنظمات في القطاعين العام والخاص، كذلك اختلفت معها من حيث الهدف. ويمكن تلخيص استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في النقاط التالية:-

– إثراء الجانب النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالية.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

- الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في إعداد الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية.
- الاستفادة من الجوانب المنهجية.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في عملية تحليل نتائج الدراسة الحالية.
- مقارنة نتائج الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية.

7 - فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، وكذا من خلال التطرق لبعض الدراسات السابقة، تم صياغة الفرضيات التالية:-

7-1- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة التجهيز والنسيج ببسكرة؟

7-1-1- الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة

الفصل الثاني : إجراءات السلامة المهنية

تمهيد

- 1 - مفهوم السلامة المهنية
- 2 - أهداف السلامة المهنية
- 3 - أهمية السلامة المهنية
- 4 - مسؤوليات السلامة المهنية
- 5 - مظاهر السلامة المهنية
- 6 - إجراءات السلامة المهنية

خلاصة الفصل

الفصل الثاني إجراءات السلامة المهنية

تمهيد:

تعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعدية مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها، فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به. وتهدف خدمات السلامة المهنية إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث وإصابات العمل ذات الصلة بالمهنة ، مع السعي لتوفير علاقة إيجابية بين الفرد العامل وبيئة العمل المحيطة به.

1 - مفهوم السلامة المهنية:

لقد تعددت تعريفات السلامة المهنية، وسوف نشير إلى بعض التعريفات التي وجدت قبولاً مناسباً في هذا الميدان ومن هذه التعريفات ما يلي:-

- فقد عرفها البعض على أنها: «جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما، بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها، من الضرر والحوادث وفي مقدمة هذه العناصر، العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل والأمراض المهنية» (عبوي، 2008، ص ص 237، 238)

- وعرف البعض الآخر السلامة المهنية على أنها: «ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات والأمراض المهنية» (<http://www.moe.gov>)

- وهناك تعريف آخر للسلامة المهنية على أنها: «هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي، تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة، والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع». (<http://www.moe.gov>)

وبشكل عام ومن خلال التعاريف السابقة حول السلامة المهنية يمكن بلورة تعريف للسلامة المهنية كما يلي:- السلامة المهنية هي: «مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية، وكذلك مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيه ، وتحفيزهم على

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

تطبيقها واستخدامها، بغية توفير ظروف عمل تضمن السلامة المهنية ، وتجنب وقوع الحوادث، قد تكون عبء ثقيل على العاملين والمنظمة».

2 - أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها، من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل . وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر للعاملين على مستوى المؤسسات ، وذلك بتطبيق مجموعة من الاحتياطات الوقائية كالاتي:

(ماضي،2011، ص17، 18)

- 2 - 1 - حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل ، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
- 2 - 2 - الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما يحتويه من أجهزة ومعدات، من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- 2 - 3 - توفير وتنفيذ كافة إجراءات السلامة المهنية ، التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
- 2 - 4 - تستهدف السلامة المهنية كمنهج علمي ، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم ، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم، وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة، مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها، الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.
- 2 - 5 - التأكد من ملائمة العمل لصحة العامل، أي ملائمة الحالة الجسمانية والعقلية للعمل المرشح لأدائه، وإتباع مبدأ العمل المناسب للعامل المناسب.
- 2 - 6 - الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري المناسب للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله، وتأكيد مبدأ العناية والكشف الروتيني للعاملين.

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

2 - 7 - محاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية في مجال الطب الصناعي ، وذلك بالقيام بكل الدراسات العلمية الطبية وتتبع دراسة كل نتائج الأزمات والكوارث التي وقعت والاستفادة منها في المستقبل لتطوير الخدمات الصحية. (<http://www.moe.gov>). ونستطيع تلخيص الأهداف الأساسية للسلامة المهنية في المجالات الرئيسية الآتية:(الشويهي،2008، ص28)

- الملائمة للعمل.

- الوقاية من الإصابات وحوادث العمل.

- العلاج الفوري والمناسب للعامل.

- التوعية والتثقيف الصحي المستمر ومحاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية.

تهدف السلامة المهنية الى حماية عناصر الإنتاج وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل خالية من المخاطر .

3 - أهمية السلامة المهنية:

تبرز أهمية السلامة المهنية فيما يلي:(الشويهي، 2008، ص 244)

3 - 1 - **تقليل تكاليف العمل** : إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من

المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين.

3 - 2 - **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر** : إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان

المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى أضرار بالعاملين أثناء عملهم . إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي.

3 - 3 - **توفير نظام العمل المناسب** : من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام

السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث أو مرض.

3 - 4 - **التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية** : إذ أن

الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، إنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين.

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

3 - 5 - تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : إن توفير الحماية للعاملين

والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم .

3 - 6 - تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين. هذه السمعة

ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفء والاحتفاظ بأقل الكفاءات.

- من هذا المنطلق تسعى المنظمات بصورة عامة توفير بيئة مهنية ملائمة، ومناسبة

للعاملين بها والحفاظ عليها تحقيقاً لأهدافها في تحسين الإنتاجية وتطويرها.

4 - مسؤوليات السلامة المهنية:

تقع مسؤولية السلامة على عدة جهات مختلفة وهي كالاتي (عباس، 2011، ص

ص07،306)

4 - 1 - الجهات الداخلية : يقصد بالجهات الداخلية هي التي تقوم بتوفير السلامة المهنية

داخل المنظمات، حيث أن السلامة المهنية في المؤسسة مسؤولية يتحملها كل فرد في

المنظمة بقدر يتناسب مع موقعه التنظيمي، ومدى مسؤولياته ومن هذه الجهات الآتي:

4 - 1 - 1 - مسؤولية العمال : تقع مسؤولية السلامة المهنية في أي مؤسسة على

العاملين، حيث يقع عليهم جميعاً الالتزام بأن يؤديوا مهامهم في تحمل مسؤولية أمن

المؤسسة، وأن يكونوا على معرفة ودراية بنظم وقواعد السلامة العامة، وأن يبذلوا أقصى

الانتباه فيما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات السلامة المهنية ، بعد معرفتهم إياها وتقديم

الاقتراحات اللازمة لمنع الإصابات والحوادث.

4 - 1 - 2 - مسؤولية الإدارة العليا : يعتبر رئيس المؤسسة هو المسؤول الأول عن توفير

وسائل السلامة العامة (المهنية والصحية) الخاصة بموظفيهم، ووضع اللوائح والتعليمات التي

تنظم استخدام تلك الوسائل، كما تعتبر تلك الإدارة مسؤولة عن وضع الخطط الوقائية

المناسبة والعمل على تنفيذها، وتخصيص مبالغ مالية تصرف في سبيل السلامة المهنية

داخل المؤسسة. (الحمداي، 2009، ص ص24، 25)

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

4 - 1 - 3 - مسؤولية مشرف السلامة المهنية : مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية

الخاصة بالموظفين، فعليه يجب التأكد من أن ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن، وأن يتدرب الموظفين على العمل بأسلوب سليم ، وأن يلتزموا بقواعد السلامة العامة حتى يكونوا قدوة لمرؤوسيهيم . وعليه إعداد خطة للسلامة بالمؤسسة تشمل تحديدا دقيقا للواجبات والمهام للمشاركين، لتكون بمثابة إطار للسلامة والوقاية دليلا مرشدا في سبيل حماية الأرواح والممتلكات.

4 - 1 - 4 - مسؤولية ضابط السلامة : إن من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة

المهنية والمساعدة اللازميتين، سواء إلى الإدارة العليا أو إلى المشرفين.

4 - 2 - الجهات الخارجية:

تقع مسؤولية السلامة المهنية على عدة جهات خارجية وهي: (طاحون، 2006، ص25)

4 - 2 - 1 - وزارة العمل: وتركز وظيفتها الأساسية في:

- إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.

- جمع الدراسات الفنية من مهندسين وأطباء مهنيين .

- تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء والأجهزة والمعدات.

- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية والنقابات في البلاد والمختلفة إدارة مراكز

دولية للمعلومات تهتم بالسلامة المهنية.

4 - 2 - 2 - وزارة الصحة : إن وزارة الصحة وأجهزتها الفنية تساهم بإصدار النشرات

الهامة في مجال السلامة المهنية، واتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات

التي تسترشد بها معظم الدول، وتقع على وزارة الصحة أيضا، برعاية صحة العمال في

مواقع العمل، وإنجاز الفحوص الطبية لهم قبل التشغيل والفحوص الدورية بعد التشغيل .

4 - 2 - 3 - الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية : وهي جمعية دولية

للهيئات التي تدير نظم الضمان الاجتماعي والتعاونيات . وتتلخص أهداف هذه الجمعية في:

(طاحون، 2006، ص25)

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

- تحقيق التعاون الدولي.

- بذل أقصى جهد لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي، وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.

- تنظم هذه الجمعية اجتماعات دورية لتبادل المعلومات.

- تصدر نشرات نصف شهرية، تتضمن أحداث المعلومات في مجال السلامة المهنية.

4 - 2 - 4 - الدفاع المدني : تقوم هذه المصلحة بتنفيذ خطة الدفاع المدني في الوحدات

الإنتاجية والمصانع . والمقصود بها وحدات الإنتاج المختلفة، التابعة للحكومة أو القطاع

العام أو الخاص، والتي يعمل بها أكثر من 50 شخص وبكافة تقسيماتها النوعية، وبما يكفل

تحقيق الحماية الكاملة لها (حماية الأرواح والأموال).

4 - 2 - 5 - معهد الأمن الصناعي : يتبع هذا المعهد المؤسسة الثقافية العمالية ، ويقوم

بعقد دورات تدريبية أساسية لأخصائي السلامة المهنية ، وأعضاء اللجان ويقوم هذا المعهد

بإعداد خطة تدريبية شاملة ، بحيث ينشرها على جميع المنشآت والمصالح قبل البدء في

تنفيذها بأكثر من ثلاثة أشهر.

4 - 2 - 6 - إدارة الصحة الصناعية التابعة لوزارة الصحة : تجري هذه الإدارة الأبحاث

للتعويضات الخاصة بالصحة المهنية ، وتقدم الحلول العلمية التي تساعد في درء المخاطر

الصحية ، كما أنها تحدد السياسات الخاصة بتنظيم العمل في مجال الصحة المهنية.

- تقع مسؤولية تطبيق إجراءات السلامة المهنية على كافة العاملين في المنظمة والتي

تساعد في الحفاظ على سلامة العاملين وسلامة المنظمة.

5 - مظاهر السلامة المهنية:

تتجلى مظاهر السلامة المهنية فيما يلي : (ماضي، 2011، ص11)

5 - 1 - المظهر الفني : تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج، وتشكل

كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر ،

لنتمكن في الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم

عنها. وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها ، فإنه من

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

الصعب تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تتجم عنها، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للسلامة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية التالية:-

الماكينات والآلات ، وسائل النقل الداخلية والخارجية، التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية، المخاطر التي تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها، المضار الفيزيائية(ضجيج واهتزازات...الخ)، الأمور المتعلقة في المبنى ذاته.

من هنا يتضح سعة مجال المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل الفنية للإنتاج، ولهذا من الضروري الأخذ بعين الاعتبار المظهر الفني للسلامة المهنية عند وضع الحلول واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافي حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.

5 - 2 - المظهر الطبي:

يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم ، والذي أصبح يعرف بطب العمل، ويتميز طب العمل على الاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف(السيولوجية)، علم التقنية(التكنولوجيا)، علم النفس، الاجتماع، الطب النفسي وإلى غير ذلك من العلوم. ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ، ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحته وحياة العاملين وحمايتهم من المخاطر المختلفة. وتتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي فيما يلي:-

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه ، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض لها.
- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في مجال وجودها، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ العينات، وإجراءات القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموحة والمتعارف عليها دولياً أو محلياً.

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

- اقتراح طرق إزالة والسيطرة والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات ، لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها .

5 - 3 - المظهر النفسي: ويتمثل في: (بكري وآخرون، 2002، ص261)

لا شك أن علوم النفس واسعة ومتعددة وجميعها تصب في إيلاء المزيد من الاهتمام بالحالة النفسية للأفراد ، من خلال دراستها والوصول إلى حلول مناسبة لبعض منها بهدف الارتقاء بالمستوى العام لها، إضافة إلى اهتمام علم النفس الحديث بالعوامل النفسية التي من الممكن أن تشكل سبب في وقوع حوادث العمل، لذا فقد تم التأكيد على ضرورة اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قدراته العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل(وضع الرجل المناسب في المكان المناسب)، وهذا بالمقابل لا يسمح بالدخول في حدوث إصابات وأمراض مهنية، وطبيعة الاختيار تلك تكون من خلال إجراء الاختيارات الأولية لهذه الفئة مثل اختبارات الذكاء، الإدراك واختبارات حسية وعصبية، شخصية وما إلى ذلك .

5 - 4 - المظهر الاجتماعي:

حيث يتناول تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها، أي في المجتمعات المحلية المجاورة، والذي بالمقابل من الممكن أن يؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل، خصوصا إذا كان هناك عدم توافق ما بين الأفراد من جهة ، وما بين المسؤولين وطبيعة العمل من جهة أخرى .

5 - 5 - المظهر القانوني:

لا بد للعمل المهني من مظلة قانونية تحميه سواء أكانت على المستوى المحلي أم الدولي، وقد تم إصدار العديد من القوانين في مجال السلامة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وأخرها إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤثر السلامة المنعقد في باريس سنة 1919م. ويعتبر لغاية الآن من أكثر المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة.

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

5 - 6 - المظهر الاقتصادي:

مما لا شك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل ، التي تتجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية، خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلاد بشكل عام، ومع عدم إغفال الجهد الذي يقدم لليد العاملة سواء أكانت فحوصات طبية دورية، أم عناية طبية حال حدوث الإصابات مما يبقي مستوى العامل الصحي في حالة جيدة والذي بدوره يرفع من كفاءة العامل والإنتاجية تحت أقل قدر من المخاطر .

(ماضي، 2011، ص ص 15، 16)

مع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت المشكلات الناجمة عن المخاطر المهنية، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة المهنية، وظهور العديد من الهيئات والجماعات المعنية لحماية العامل من الوقوع في حوادث العمل

6 - إجراءات السلامة المهنية:

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بسلامة العمال ، وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية. وأهم هذه الإجراءات ما يلي:- (بلال، 2011، ص 98)

6 - 1 - تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على التقليل من الحوادث وحصر أثارها وذلك عن طريق:

6 - 1 - 1 - تعديل الوظيفة وبيئتها:

يتعلق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه ، إلا أنها في المقابل تحدث أثاراً ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي أعتقد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة ، واستغلال ذلك

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

في عمليات تصميم المهام . اختيار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج، من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم مابين العامل والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على تحقيق متطلبات المنصب نلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل،

التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.

- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة ، والتقليل من درجة الانضباط

المبالغ فيه داخل المؤسسة... الخ . ومن جهة أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف

المادية والتنظيمية، التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:

6 - 1 - 2 - توفير الإضاءة المناسبة:

إذا يجب على خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة سواء كانت طبيعية أو

اصطناعية، وذلك بزيادة نوافذ الضوء الطبيعي واستخدام إضاءة وأقنعة في مواقع العمل،

للتقليل من وهج الإضاءة وتوزيع متساوي ومنتظم للإنارة على مكان العمل.

(الحمادي، 2008، ص ص35،34)

6 - 2 - استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ، معنية بتوفير

المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير

مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات، وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي:

(بلال، 2011، ص ص109،107)

6 - 2 - 1 - الملابس الوقائية:

يعتمد نوع الملابس الوقائية على نوع العمل المطلوب أداءه مثل: المآزر والغرض من

استعمالها هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم(الصدر، البطن، الساقين) من

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

المخاطر المحتمل حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة أثناء عمليات الحدادة واللحام والمواد الكيميائية أو بالمواد المشعة كما تستعمل ضد البلل والزيوت .

6 - 2 - 2 . أدوات حماية الوجه والعينين :

توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة ونظارات تصنع عادة من اللدائن أو المعادن .

6 - 2 - 3 . أدوات حماية اليدين :

تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية إلى الجروح ودرجات الحرارة المرتفعة والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية... إلخ . لذلك قد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات المحتمل حدوثها أثناء تأدية المهام .

6 - 2 - 4 . أدوات حماية الرأس :

وهي التي تتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية ، وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل .

6 - 2 - 5 . أدوات حماية القدمين :

تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة ، لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها لاصطدام بالمواد .

6 - 2 - 6 . أدوات حماية السمع :

يتعرض بعض العاملين في أماكن علمهم لمخاطر الضوضاء ، مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني . وتستخدم أدوات حماية السمع من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام .

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

6 - 2 - 7 - توفير درجات الحرارة المناسبة:

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا، فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة وانخفضت عن المعدل المناسب. (ظه، 2001، ص 226)

6 - 2 - 8 - معالجة الضجيج:

- يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة ، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال: (حلمي، 2007، ص 199)
- تزويد العاملين المتعرضين للضوضاء بكاتمات الصوت بحيث تؤمن للعمال إيصال الأصوات ضمن الحدود المسموح بها والتي تعتبر طبيعية.
 - فحص المكائن والمعدات وتحديد مسببات الضوضاء ومعالجتها.
 - إعداد تصاميم متكاملة معتمدة على حجم وشكل وطبيعة حالة وعدد المكائن الموجود.
- ### 6 - 3 - اشتراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور ، التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أنه : إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم ، فإنهم سوف يضعون أنفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم . ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب، حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات، التي توضح نسبة كبيرة من الإصابات.

6 - 4 - التدريب على منع الحوادث:

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو علم أساس التطبيق العلمي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض عدد

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

الحوادث. وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم، بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث . ومهما يكن طبيعة البرامج التدريبية فمنها تعد عديمة الأهمية لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب. ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل م لها حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها ، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد . وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين: (العيسوي، ص124)

- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

6 - 5 - توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية(طب العمل)

انطلاقا من دوره في حماية العمال، يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة، ذلك أنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث، ثم إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية، يعتبر الهدف الأول لطلب العمل. فهو وسيلة لتحديد قوة العمل.

6 - 6 الصيانة الدورية للأجهزة والآلات:

وذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة ، والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة، وتعديلها لتشغل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة، وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث.(بلال،2011، ص ص115،114)

من أجل تحسين وتوفير الأمان يستوجب اتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول الى برامج سليمة في هذا المجال تحمي الأفراد العاملين اثناء تأديتهم لأعمالهم.

خلاصة الفصل

تسعى أي مؤسسة إلى زيادة إنتاج حصتها السوقية ، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها(موارد بشرية، موارد مالية، موارد مادية) . وأهم مورد بالنسبة للمؤسسة هو

الفصل الثاني _____ إجراءات السلامة المهنية

المورد البشري. وتعمل المؤسسة على توفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء للمؤسسة، ويعمل جاهدا على الرفع من أدائه. ومن بين هذه الجوانب نجد: الأجر، بيئة العمل، الأمانة... الخ. وتعمل المؤسسة على تحقيق السلامة المهنية من خلال الوقاية من حوادث العمل، والذي يؤدي بالضرورة إلى تحقيق الرضا عن العمل وهذا ما سنتطرق إليه الدراسة في الفصل الثالث حول الرضا المهني

الفصل الثالث: الرضا المهني

تمهيد

- 1 - مفهوم الرضا المهني
- 2 - أهمية الرضا المهني
- 3 - العوامل المؤثرة في الرضا المهني
- 4 - نواتج الرضا المهني
- 5 - أبعاد الرضا المهني
- 6 - نظريات الرضا المهني

خلاصة الفصل

يتحدّد الرّضا المهني وفقاً للتّفاعلات في إطار بيئة العمل، فهو يعبر عن السّعادة التي تتحقّق عن طريقها. وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفيّة أو النفسيّة التي يشعر بها الفرد نحو العمل. وفي هذا الفصل من الدّراسة سنتطرّق إلى مفهوم الرضا الوظيفي، وأهميته، وأهم النظريات التي اهتمت بـ الرضا المهني وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه، ونختمه بحوصلة من خلال تلخيص ما جاء فيه.

1 - مفهوم الرضا المهني

لقد بدأت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا المهني وحظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين، حيث عبروا عن مفهوم الرضا المهني بعدة تعريفات ولم يتفقوا على تعريف عام له، ونستعرض فيما يلي بعض التعريفات:

1-1- لغة: رضى، رضا، رضى . ورضوانا . ومرضاة عنه وعليه رضا ورضاء، غلب في

الرضا. ويقال: راضي عن الشيء: اختاره وقنع به. (طوطوي، 1993، ص110)

– أما معجم التراث الأمريكي فقد عرف الرضا بأنه : تحقيق وإشباع رغبة أو حاجة شهوة أو ميل. كما عرف المعجم السلوكي وللمان (namlow) الرضا بأنه: حالة السرور لدى الكائن العضوي. (الشرايدة، 2008، ص63)

1-2- اصطلاحاً

– عرفه أنس شكشك بأنه: "اتجاه العامل نحو عمله ومدى إخلاصه وتفانيه في خدمة العمل ويقاس من خلال توافق العامل مع عمله وقيامه بالعمل، بنشاط وجد ومثابرة أنه يحقق السعادة والطمأنينة في عمله ، ويكسب تقدير وإعجاب إدارته والمشرفين عليه ويبني إيجابية مع من يعملون معه . ولا يعاني في عمله أنواع الملل ويصاحب عمله مشاعر السرور والرضا (أنس شكشك، 2009، ص43)

– وعرفه فروم (MOORV) على أنه: «شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا المهني بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا المهني». أما (شلول)

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

فيعرف الرضا المهني بأنه: «ذلك الشعور النفسي بالقناعة والسرور والارتياح، والذي يستعنيه الموظف من وظيفته، وجماعة العمل لرؤساء، وزملاء، ومرؤوسين، وما توفره له هذه الوظيفية من مزايا مادية ومعنوية، واستقرار ومن الإدارة المباشرة (الإشراف) ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي». (الشرايدة، 2008، ص 46)

يتبين من التعريفات السابقة اختلاف الباحثين على تحديد مفهوم الرضا المهني ويمكن القول بأن الرضا المهني هو: الشعور بالارتياح والسرور الناتج من إشباع الحاجات للفرد، وقد يكون هذا الشعور داخلي يتعلق بالعامل اتجاه عامله، وقد يكون شعورا ظاهرا في سلوكه وقد يكون مستتر في نفسه. ولكل فرد درجة من الرضا تميزه عن غيره.

2 - أهمية الرضا المهني:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل ، فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهاراته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، مما يدعو إلى دراسة الرضا المهني لما له من أهمية تطبيقية وعلمية، ويعكس تحديد أهمية الرضا الوظيفي فيما يلي:

- إن ارتفاع درجة الرضا المهني يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.

- يعتبر الرضا المهني بمستويات الإدارية حيث يدفعهم طوعا إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تتشده المنظمة بعض النظر عن طبيعة نشاطها.

- للرضا المهني أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة فعن طريق دراسة الرضا المهني نتعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها، ويتم أيضا معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة، التي تكفل للمنظمة التقدم وزيادة الإنتاجية (فلبمان، 1429، ص 58)

- تقليل ظاهرة التغيب وتخفيف معدل دوران العمل في المنظمة ، وهذا سيؤدي إلى إبعاد المنظمة عن الخسائر المادية والمعنوية الناجمة عن نتائج الظاهرتين المذكورتين.

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

– زيادة الولاء التنظيمي بحيث يجعل الأفراد العاملين يكرسون كل طاقاتهم بما يفعلون، وأن نشاطاتهم، وإخلاقهم غالبا ما يكون على حساب اهتماماتهم الأخرى ، وأنهم ينظروا لمشاكل المنظمة على أنها مشكلات شخصية لهم.

– لزيادة الاستقرار التنظيمي الآن توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد على أنفسهم وأعمالهم، مما ينقص الدور المتزايد الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤوسيهـم.

– القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وأصدقائهم ، بسبب عدم رضاهم عن وظائفهم الحالية ، لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم وشعورهم بالإحباط.(علي،2009، ص127)

وكون الرضا المهني له أهمية كبيرة على كل فرد بحد ذاته، فأيا كان الفرد العامل فهو يطمح أن يكون راضيا وينعكس ذلك على بقاء جديته في العمل.

3 – العوامل المؤثرة في الرضا المهني

تعتبر الوظيفة في حقيقتها مركب من المهام والأدوار والمسؤوليات والتفاعلات والمحفزات والعوائد ومن ثم فإن الرضا المهني يتطلب أن تتخلل الوظيفة إلى العناصر المكونة لها، وهناك عدد من العناصر وردت في الكتابات والأبحاث المتعلقة بالرضا المهني، ثم الاتفاق على بعضها والاختلاف على البعض الآخر (خير الدين،2010، ص 88) و تتقسم هذه العوامل إلى: عوامل تنظيمية مصدرها المنظمة ، وأخرى ذاتية متعلقة أساسا بطبيعة الفرد العامل نفسه.

3 – 1 – العوامل التنظيمية للرضا : وهي العوامل التي تؤدي لرضا الفرد العامل وهي

كالتالي:-

3 – 1 – 1 – الأجور والرواتب : يعرف الأجر على أنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها

الفرد، أو هو ما يحصل عليه العامل. وهو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا".(ماهر،2007،ص284)

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

حيث يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد العاملين ، وقد أثارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة مادية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل حيث كلما زاد مستوى دخل الأفراد العاملين ، كلما زاد رضاهم عن العمل والعكس صحيح . ومن الجديد ذكره هنا أن : هرزبرج خالف هذا الرأي في نظريته ، إذ أكد بأن الأجر هو من الحاجات الدنيا التي تؤدي إلى الرضا وإنما فقد تمنع عدم الرضا، وهذا الرأي عليه بعض التحفظات التي منها: (عباس، 2007، ص178)

– أن الأفراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات، كما أن المجتمعات والحضارات تؤثر هي الأخرى على الأفراد وحاجاتهم نحو العمل وتبرز أهمية الأجور في المجتمعات الرأسمالية بدرجة أكبر من المجتمعات النامية، نظرا لأهمية الجانب الاقتصادي في حياة الأفراد في تلك المجتمعات.

– أن الأجور تعد إحدى المسببات لحاجات مختلفة أخرى غير الحاجات الاقتصادية ، كالحاجة للتميز ورمز للتفوق والنجاح.

3 - 1 - 2 – الإشراف : إن إدراك الفرد بمدى وجوده الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد لهجة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمائته لهم. (سلطان، 2003، ص202)

3 - 1 - 3 – سياسات المنظمة : وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل، وتوضع التصرفات وتسلسلها بشكل يسير العمل ولا يعيقه.

3 - 1 - 4 – تصميم العمل : حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والأهمية والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك صفات نسبية بالرضا عن العمل. (ماهر، 2003، ص230)

3 - 1 - 5 – محتوى وتنوع المهام : يمثل محتوى العمل ما يتضمنه العمل من مسؤولية وصلاحيّة ودرجة تنوع في المهام التي تتضمنها ، ودرجة أهمية هذه المهام بالنسبة إلى العامل. إذ أنه كلما كان العمل ذا محتوى عالي أي يتضمن عناصر إثراء والتي تسعى

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

بالتحميل العمودي، كلما شعر الفرد بأهميته وهو يؤدي هذا العمل . وبالتالي يزداد رضاه . وهذا ما أكدته تطبيقات إثراء العمل لهرزبرغ وهاكمان . (عباس، 2007، ص178)

3 - 1 - 6 - الاستقلالية ودرجة السيطرة على العمل : تختلف الأعمال في درجة سيطرة الفرد على أدائها، حيث كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل ، ومتى يبدأ ومتى ينتهي من العمل، أي له الحرية في جولة عمله كلما زاد رضاه عن العمل.

3 - 1 - 7 - ظروف العمل المادية : حتى يتحقق الرضا المهني في أحد جوانبه على الأقل، يجب أن تكون الظروف المادية للعمل ملائمة . ومن أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة، التهوية، الحرارة، الضوضاء، ساعات العمل وغيرها ، بشكل مناسب وملائم يتجه إلى تحفيز العامل لا إلى تثبيطه . (خير الدين، 2010، ص88)

3 - 2 - العوامل الشخصية للرضا : أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد. ومن هذه العوامل الآتي: (ماهر، 2003، ص23)

3 - 2 - 1 - احترام الذات : كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للاعتدال في الرأي واحترام الذات كلما كان أقرب إلى الرضا، أما الأشخاص الذين يشعرون بالانقاص من قيمهم وقدراتهم، فإنهم يشعرون عادة بعدم الرضا عن وظائفهم.

3 - 2 - 2 - تحمل الضغوط : كلما كان الفرد أكثر تحملاً للضغوط وله القدرة على التكيف والتعامل، كلما كان راض عن عمله أكثر من غيره.

3 - 2 - 3 - المكانة الاجتماعية : مكانة العامل في السلم الوظيفي ، تدعم رضاه وتعزز شعوره، في حين تدهور هذه المكانة غالباً ما يؤدي إلى عدم الرضا.

3 - 2 - 4 - الرضا العام عن الحياة : يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء في حياتهم وغير الواضيين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية، فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم. (ماهر، 2003، ص232)

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

4 – نواتج الرضا المهني:

للمدربين اهتمام علمي بنتائج الرضا المهني، فماذا يحدث حينما يكون العاملون راضين بوظائفهم؟ حدّد الباحثون في المجال بالسلوك التنظيمي، عددا من النتائج المحتملة للرضا المهني، بما في ذلك على الأداء والغياب ودوران العمل. (لعويسات، 2009، ص 9)

4 - 1 – الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل: يقودنا التفكير المنطقي إلى افتراض أنه

كلما زاد رضا الفرد عن عمله، زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية. حيث أجريت عدة دراسات تهدف إلى اختيار صحة هذا الفرض وقد أظهرت كل الدراسات (بدرجات متفاوتة) أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دورات العمل. بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض.

4 - 2 – الرضا عن العمل ومعدل الغياب: نستطيع أن نتصور أن العامل يتخذ قرارا يوميا

إذا ما كان سيذهب إلى العمل في بداية اليوم أم لا، ولا شك أن العامل المحدد لنوع القرار هي الفرص البديلة المتاحة للعامل، إذ قرر عدم الذهاب إلى العمل. فإذا كانت هذه الفرص مغرية ولها الأفضلية لدى العامل، فسوف يتغيب عن العمل والعكس صحيح، ومن العوامل الأساسية في عملية التنبؤ بحالات الغياب بين العمال والرضا عن العمل، والفرض هنا أنه إذا كان العامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح، ومن هذا التحليل نستطيع افتراض وجود علاقة سلبية بين درجة الرضا عن العمل وبين معدلات الغياب* (لعويسات، 2009، ص 30)

4 - 3 – الرضا عن العمل والإصابات: إن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن

التغيب أو ترك العمل، إنما هي تغيير جزئي عن عدم رضا الفرد عن عمله، وبالتالي انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، وعلى هذا يميل الباحثون إلى

* - قد أثبتت الدراسات صحة هذا الفرض ففي دراسة أجريت سنة 1900 وجد الباحثون أن معامل الارتباط بين الرضا عن العمل وبين معدلات الغياب في شركة انتر نشيونال هارفيستر يصل إلى (0.25) وفي دراسة أخرى تبين أن معدل الارتباط هـ و (0.38)

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

افتراض علاقة سلبية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل . وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله، تجدها أقرب إلى الإصابة، إذ أن ذلك هو وسيلة إلى الابتعاد عن جو العمل الذي يحبه، ولكن هذا التفسير غير مقبول من الكتاب، لذا تجد فروم يرجع الرأي القائل بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا لهذا العمل وليس العكس، وأيا كان التفسير فإن البحوث تدل على وجود تلك العلاقة السلبية بين نسبة الحوادث والإصابات ، وبين درجة الشعور بالرضا عن العمل. (لعويسات، 2009، ص30)

4 - 4 - الرضا عن العمل ومعدل أداء العمل : لقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا المهني موسوعة للكثير من أعمال البحث والجدل على مر السنين، ويعتقد بعض المدرسين والعلماء أن الرضا المهني يقضي إلى الأداء، وبعبارة أخرى إن العامل السعيد بعمله عامل منتج. ويظهر بشكل عام أن اهتمام المدراء بالرضا عن العمل يرتكز على تأثيره على أداء العاملين. وقد تثبت الدراسات في هذا المجال درجة هذا الاهتمام ، لذا نجد أن العديد من الدراسات التي ضمت لتخمين تأثير الرضا عن العمل عن الإنتاجية العاملين . (سلطان، 2003، ص ص 204.205) و علاقة الرضا بالإنتاجية بنيت نتائج الدراسات على مستوى الفرد أن العكس أكثر دقة، أي أن الإنتاجية العالية تؤدي إلى الرضا، فحيثما يتم جمع المعلومات عن العلاقة بين الرضا والإنتاجية على مستوى المنظمة بأكملها وليس على مستوى الفرد، ونجد أن المنظمة التي يتميز العاملين فيها بالرضا ، يكون أكثر فعالية من المنظمات التي يتميز عاملوها بالرضا الأقل، لكن لا يمكن القول أن العامل السعيد هو العامل الأكثر إنتاجية، فقد تكون صحيحا. (العطية، 2003، ص08)

5 - أبعاد الرضا المهني

تشير الدراسات المختلفة التي تناولت الرضا المهني على أنه يأخذ أبعادا مختلفة، إلا أن هناك ثلاثة أبعاد تتقدم على غيرها وهي: (الطيب، 2008، ص 57)

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

5 - 1 - الرضا بسياسات العمل في المنظمة: وتشمل سياسات الأجور والتعويضات والترقيات ونظم الادخار والتقاعد وغيرها.

5 - 2 - الرضا بعلاقات العمل: وتشمل أهمية العلاقات بالآخرين في محيط العمل بما فيها علاقات الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل والجمهور.

5 - 3 - الرضا بالعمل ذاته: ويشمل أهمية ما يحتويه من واجبات ومسؤوليات، وبملائمتها مع مؤهلات العامل وقدراته البدنية والذهنية، وقدرة الوظيفة على إشباع دوافعه وحاجاته.

ومن الواضح أن الرضا بأحد الأبعاد لا يرتبط بالرضا عن الأبعاد الأخرى ، حيث أنه من الطبيعي أن نجد إختلاف بين أفراد التنظيم في رضاهم عن الأبعاد الثلاثة، ومصدر ذلك الإختلاف قد يعود لإختلاف معاملة الرئيس من شخص لآخر ، أو سبب العلاقة التي تربط بين الزملاء في العمل ، أو إختلافهم في الأقدمية وقدرتهم على أداء الأعمال المناطة بهم . بالإضافة لإختلافهم في نظرتهم الشخصية لأعمال التي يقومون بها.

6 - نظريات الرضا المهني

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا أو عدم الرضا ال مهني، وتعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز ، والنظريات المفسرة للرضا المهني. وفيما يلي عرض لهذه النظريات:

6 - 1 - نظرية التدرج الهرمي لماسلو (wolsam): وضعت هذه النظرية من قبل أبراهام ماسلو وهي من أكثر نظريات الحفز شيوعا وقدرة على تفسير السلوك الإنساني في إشباعه لحاجاته وتقوم على:(لعويسات،2009، 129)

- إن الحاجات مرتبة حسب الأولوية لحاجات الفرد.

- إن ما يؤثر على سلوك الفرد بالشكل السلبي ، هي الحاجات غير المشبعة والعكس صحيح. ولقد صنف ماسلو حاجات الفرد إلى خمس فئات . وقسم هذه الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم ، انتهاءا بالحاجة إلى تحقيق الذات في قيمته، ويرى أن الإنسان ينتقل إلى كل حاجة بعد إشباع الحاجة السابقة حتى يصل إلى القمة . وفي بيئة العمل يتفق من خلال

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

إشباع الرضا عن العمل. وقد وُزِعَ ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمس مستويات على النحو التالي: (سليمان، وهب، 2011، ص 139)

6 - 1 - 1 - الحاجات الجسمية (الфизиولوجية): هي حاجات الفرد الأساسية كالتغذية والماء والجنس والهواء، وهذه تسيطر على جميع الحاجات ، إذا لم تكن مشبعة وهي لازمة لبقائه على قيد الحياة.

6 - 1 - 2 - الحاجات الأمنية والسلامة : تتمثل في حماية الفرد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية ، والحماية من الأخطار الاقتصادية التي تتعلق باستمرار العمل . وأن استقرار الدعم المادي ضروري للحفاظ على المستوى المعيشي.

6 - 1 - 3 - الحاجات الاجتماعية : هي حاجات تكوين العلاقات والحب والارتباط مع الآخرين، باعتبار أن الإنسان اجتماعي الطبيعة ، وهي نقطة الانطلاق على حاجات أخرى وتوفر له الروابط الإنسانية وتكوين الألفة والتفاهم مع الآخرين.(الكلاهد، 2008، ص 133)

6 - 1 - 4 - حاجات التقدير واحترام الذات : وهي شعور الفرد بالأهمية والاحترام من خلال الكفاءة والمناسبة والاستقلالية ، والمركز واعتراف الآخرين بقيمة الفرد . والحرمان من التقدير يخلق نوعا من الشعور بعدم القدرة على العمل بأي شيء . ويُسبب الضغوط النفسية التي تترك آثار جانبية سلبية على الأداء . والتقدير هو حصول الفرد بالمركز الاجتماعي الذي يعنى أنه أهل له. (بلال، 2007، ص 133)

6 - 1 - 5 - حاجات لتحقيق الذات : هي إعطاء الفرد الفرصة للوصول إلى غاياته والتعبير عن قدراته العلمية ، والتي بدورها توفر له الإشباع الكامل عن نفسه والآخرين . والشكل الآتي يوضح التنظيم الهرمي للحاجات التي وضعها ماسلو:



الشكل (1) يوضح نظرية التدرج الهرمي لماسلو (علي، 2009، ص12)

يتضح من خلال الشكل أن الحاجات الخمسة هي التي تقع في المستويات العليا في الهرم، وتتعلق بالحاجات الفسيولوجية والأمان، ووصفها على أنها حاجات المستوى الأدنى، والحاجات الاجتماعية والاحترام وتحقيق الذات ، وصفها على أنها حاجات المستوى الأعلى . وقد جاء التميز بين المستويين على افتراض أن الحاجات العليا تشبع داخليا (من داخل الشخص) في حين تشبع الحاجات الدنيا بشكل عام خارجيا.

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

6 - 2 - نظرية ذات العاملين لفريدريك هرزبرغ (F.grebzreH):

استطاع هرزبرغ من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية، الرضا والاستيلاء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية للاستيلاء. وبناء على ذلك قسم هرزبرغ العوامل إلى مجموعتين هما: (ماهر، 2003، ص 225)

6-2-1- العوامل الوقائية الصحية: هي عوامل مسؤولة عن زوال حالة عدم الرضا وهي لا تتعلق بنوعية العمل نفسه، بل بالظروف المحيطة به، فلا تعني أنها دوافع إيجابية للعمل، أو أنها ستخلق فرصا للتطور أو النمو الشخصي وتتمثل في: (لعويسات، 2009، ص 135)

- الإشراف.

- ظروف العمل المادية.

- الحياة الشخصية.

- الحالة الاجتماعية.

- العلاقة مع زملاء العمل.

- العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين.

6-2-2- العوامل الدافعة: وهي تلك العوامل المؤدية إلى حماس ودافعية الفرد ورضاه عن

العمل، وهذه العوامل موجودة في تصميم الوظيفة ومحتواها وكيانها وتتمثل في: -

- الإنجاز وأداء العمل.

- مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين.

- الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم.

- فرص التقدم والتطور.

- أداء عمل ذي أهمية وقيمة.

تعد العوامل الدافعة ضرورية لحدوث الرضا ونقصها لا يؤدي إلى عدم الرضا، وبتوافر

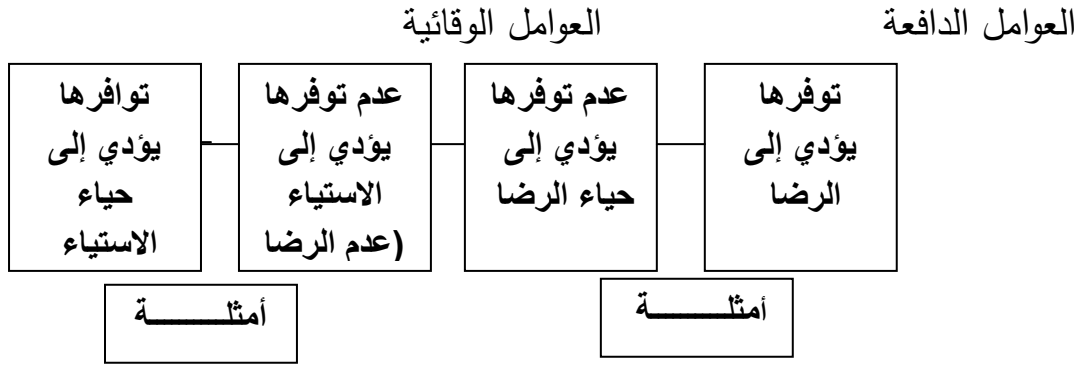
العوامل الوقائية (الصحية) لا يؤدي إلى حدوث الرضا ونقصها ، بل يؤدي إلى عدم الرضا .

وبصفة عامة فإن الرضا المهني يحقق حالة توافر الحد المعقول والمناسب من العوامل

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

الدافعة والصحية معا . ويؤكد لنا صاحب النظرية أن النمو النفسي يساهم في تحقيق الرضا المهني، وأن فرص النمو تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد .

والشكل الآتي يمثل نظرية العاملين لهرزبرغ:



- ظروف العمل

- الإشراف

- سياسات المنظمة

- الأجر

- العلاقات

- الإنجاز

- المسؤولية

- التقدير

- التقدم

- أهمية العمل

الشكل (2) يوضح نظرية العاملين لهرزبرغ(ماهر، 2003، ص225)

يتضح من خلال الشكل أن العوامل الدافعة هي تلك الحاجات التي تدفع الفرد لتقديم المزيد من العطاء والنشاط ، ولذا فإن وجودها في المنظمة له أثر إيجابي . وفي حالة غياب بعض هذه العوامل السابقة يشعر الفرد بدرجة أقل من الرضا. أما العوامل الوقائية ترتبط بظروف العمل وأسلوب الإشراف والأجر ، وعدم توفر هذه العوامل يسبب عدم الرضا للفرد ولكن إذا تم توفرها بشكل معقول، فإنها تضمن عدم الاستياء في العمل وتذمر العاملين .

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

6 - 3 - نظرية القيمة لآدوين لوك (miwdE ekcoL)

تعتبر من أهم نظريات الرضا عن العمل ووفقا لهذه النظرية، فإن الرضا عن العمل يتحقق إلى المدى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه الفرد فعلا من نواتج ، وما يرغب فيه الفرد من نواتج، كلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بالنسبة له ، كلما زاد شعوره بالرضا عن العمل، وقد ركز هذا المدخل على أي ناتج يكون ذو قيمة بالنسبة للفرد، بغض النظر عن ماهية هذا الناتج، فمغزى تحقيق الرضا وفقا لهذا المدخل، هو مدى التباعد بين عمل الفرد الفعلية وتلك التي ترغب في تحقيقها . وكلما زاد الإختلاف أو التباعد كلما قل رضا الأفراد. (حسن،2003، ص181)

6 - 4 - نظرية المساواة لآدمز (samdA)

وتتضمن هذه النظرية عنصرا اجتماعيا، أي أن الفرد يقارن بين مدخلاته ونتائجه مع تلك التي يلاحظها لدى الآخرين . وقد بين آدمز أن العلاقة بين المنظمة والأفراد العاملين ، علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموع المدخلات، وتتضمن مثلا المستوى التعليمي للفرد وخبراته وقدراته، والجهد الذي يبذله في العمل . ويحصل من المنظمة مقابل هذه المدخلات على فوائد ونتائج تتضمن التقدير أو المكانة الاجتماعية، وهنا يقارن الفرد بين معدل عوائده إلى مدخلاته مع عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم. (لعويسات،2009، ص136)

ومن خلال هذا إذا تحقق التوازن فإن ذلك يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى الفرد، وإذا لم يتحقق التساوي بين المعدلين فإن الفرد يشعر باختلال في التوازن . وتنتج حالة من حالات الإستياء

6 - 5 - نظرية الدر فو (refredIA)

إن تأكيد ماسلو على تنشيط دوافع المستوى الأعلى في تنظيمه للحاجات لا يتم إلا بعد إشباع حاجات المستويات الأدنى، وفي ضوء عدم توافر الدعم الميداني الكافي لوجهة نظر ماسلو في تنظيم الحاجات ، قام الدر فو بطرح تصور معدل لتنظيم الهرمي للحاجات، والتي تنطلق من ثلاث مجموعات محورية من الحاجات وهي كالتالي: (العلاده،2008، ص83، §4)

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

6 - 5 - 1 - حاجات الكينونة (الوجود) : ويقصد بها الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة

عوامل البيئة، مثل الطعام والماء والأجر، والتي أطلق عليها ماسلو الحاجات البيولوجية.

6 - 5 - 2 - الحاجة إلى الانتقاء : وهي المتعلقة بحاجة الفرد لعلاقات ترابطية مع غيره

من الناس كالمشرفين عليه، وزملائه ومرؤوسيه، وعائلته، وأصدقائه، وهذه العلاقة مرتبطة بالمكانة والبعد الاجتماعي، وهذه تتفق مع ما إعتبره ماسلو الحاجات الاجتماعية والتقدير .

6 - 5 - 3 - حاجات النمو : وهي الحاجات التي يشعر فيها الفرد بضرورتها له كأن

يصبح شخصا مبدعا ومنتجا، وهي رغبة جوهرية مرتبطة بالتطور الذاتي . وهي ما أسماه

ماسلو بحاجة تحقيق الذات . ومن وجهة نظر الدر فر فإن الحاجات الثلاثة الأساسية يمكن

تعريفها بعبارات الهدف التي توجه نحو المجه ودات التي من خلالها يمكن الحصول على

الرضا. والجدول التالي رقم (01) يوضع نظرية الدر فو - الأهداف والعمليات:

جدول رقم (01) يوضع نظرية الدر فو - الأهداف والعمليات

الحاجات	الهدف	العملية
الوجود الانتقاء النمو	أمور مادية دلالة الآخرين أو الجماعات الأخرى الأماكن البيئية التي يناضل الأفراد من أجلها والتي تمكنهم من حل المشاكل التي ستتعلمون فيها قدراتهم كاملة وتنمية قدرات إضافية	الحصول على ما فيه الكفاية للمشاركة المتبادلة في الأفكار والمشاعر يصبح الأفراد أكثر تمايزا أو تكاملا

يتضح من خلال الجدول ان معدل التنظيم الهرمي للحاجات حسب نظرية الدر فر

يتلخص في ثلاثة مجموعات التي يمكن حصرها من خلال أمور مادية للحصول على

الأفكار والمشاعر، وكل هذا يؤدي إلى الرضا عن العمل .

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

6 - 6 - نظرية التوقع ليفكتور فروم (Vroom Victor)

تقوم هذه النظرية على إفتراض أن الإنسان يختار طريقة ما للعمل، لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة منه. ومفتاح المتغيرات في نموذج فروم هو:

6 - 6 - 1 - التكافؤ : ويقاس شعور الأفراد اتجاه العائد الشخصي، أو يعني قوة و رغبة شخص ما في حدوث نتيجة معينة.

6 - 6 - 2 - العائد(النتاج) : وهو نتاج أعمال معينة، ويكون العائد إيجابيا أو سلبيا في التكافؤ. فإذا كان العائد المعطى إيجابيا، فهذا يعني أن الفرد يرغب في إنجاز عمله...أما إذا كان العائد سلبيا فسيعطي تكافؤا سلبيا. وهذا يعني أن الفرد لا يرغب في الحصول عليه. ويرى فروم أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما ، بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي يبذله في سبيل تحقيق هذا الهدف . أي أن الفرد يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا ، عندما يشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما يبذله من أداء . ومن ثم فقد أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات.(لعويسات، 2002، ص1)

6 - 7 - نظرية Z لوليام أوشي (mailliW ihou)

وضع هذه النظرية العالم وليام أوشي حيث قام بإجراء عدة بحوث ودراسات في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان لمعرفة السر وراء نجاح الإدارة اليابانية ، وكفاءة منظماتها ولقد أدرك أوشي أن كثير من المشكلات الإنتاجية هي مسألة إنسانية قبل أن تكون مالية أو استثمارية، وتقوم هذه النظرية على ثلاث مبادئ وهي:(العلاده،2008، ص ص 94،95)

6 - 7 - 1 - الثقة : فالإنتاجية والثقة شيء واحد لا يمكن فصلها، والمؤسسات اليابانية تعتمد على نظام إداري، الذي يؤكد على جو الثقة بين العاملين في المؤسسة.

6 - 7 - 2 - الحذف والمهارة : فالعلاقات بين الناس متغيرة ومنقلبة من وقت إلى آخر، لكن المشرف الجيد هو الذي يعرف عامله حق المعرفة ويعرف خصائصهم، مّا يساعد على تكوين فرق عمل قادرة على تحقيق الفعالية الإدارية.

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

6 - 7 - 3 - الألفة والمودة : تركّز على الاهتمام بالآخرين ودعم مشاعر النظام ، وعدم

الأنانية معا يترتب على ذلك العيش في حياة آمنة وإقامة صداقات وعلاقات حميمة.

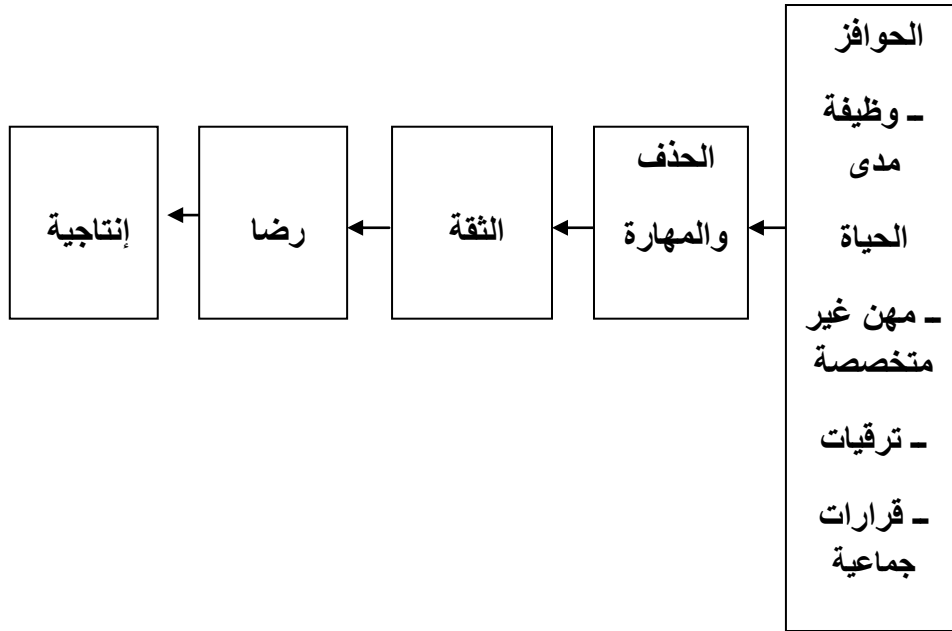
- إن الهدف من تطبيق نظرية Z هو مساعدة المؤسسات على تطوير قدراتها على تنسيق

جهود العاملين وتطوير مهارات العاملين، وإيجاد هياكل تنظيمية جديدة وحوافز فلسفة جديدة

للإدارة وخلق فرص للنجاح والتي تشعر العاملين فيها بالأمن والاستقرار الوظيفي مما يؤدي

بالتالي إلى الشعور بالرضا المهني لديهم.

والشكل التالي يوضح نظرية (Z):



الشكل (03) يوضح نظرية Z (المشعان، 1994، ص، 238)

يتضح من خلال الشكل أن توفر الحوافز بالشكل الجيد كالترقية ، يؤدي إلى خلق

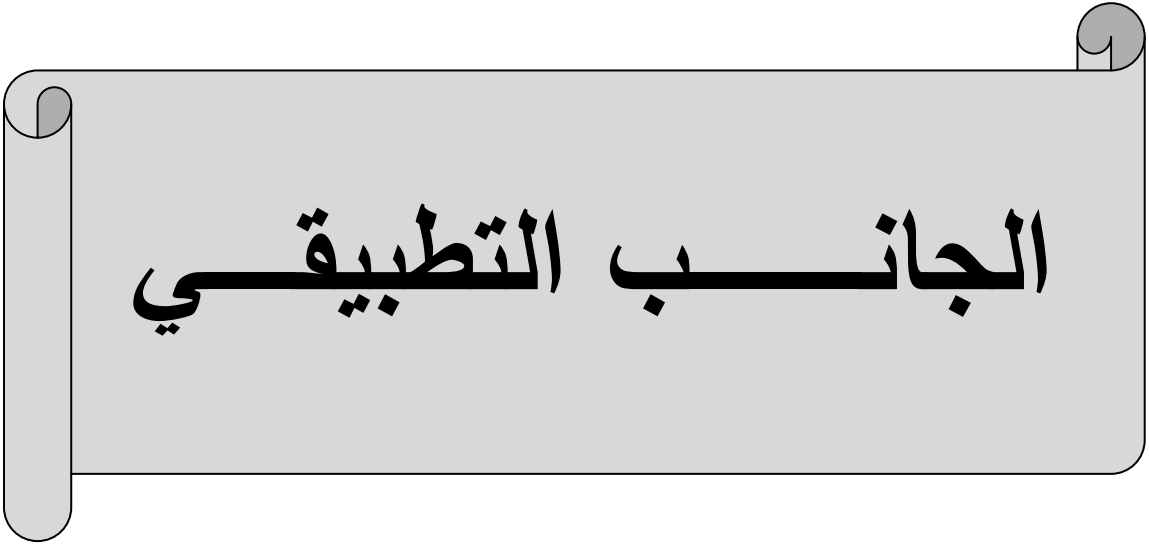
المودة بين العمال، والثقة الكبيرة بالإدارة وبالتالي يتحقق الرضا المهني الذي يدفع العمال إلى

البذل والعطاء لزيادة الإنتاجية.

الفصل الثالث _____ الرضا المهني

خلاصة الفصل

يشير الرضا المهني إلى كل الاتجاهات الداخلية الإيجابية للأفراد داخل مؤسساتهم ، كالرضا عن الراتب والرضا عن العلاقة مع المشرف والزملاء، والرضا عن ظروف العمل فالرضا المهني له أهمية كبيرة داخل المؤسسة فكلما ارتفع ، ارتفعت معه الإنتاجية . وهناك عدة معايير تنظيمية وشخصية تؤثر في الرضا داخل المؤسسة ، فإن تمكنت المؤسسة من تحقيق الرضا للعمال وإشباع حاجاتهم التي يسعون إلى تحقيقها، فإنها تضمن أهدافها وتضمن استقرارها وتطورها.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1 - منهج الدراسة
- 2 - حدود الدراسة
- 3 - مجتمع الدراسة
- 4 - عينة الدراسة
- 5 - أدوات الدراسة
- 6 - أسلوب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تحتاج العلوم الاجتماعية في دراستها للظواهر إلى الجمع بين محورين أساسيين هما : الجانب النظري لموضوع الدراسة و بين المعطى الواقعي ، الذي يتمثل في الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث. ونظرا لأن الدراسة النظرية وحدها غير كافية ، لتمكن من الكشف عن الحقائق المتعلقة بالموضوع المدروس ، فإنه من الضروري القيام بالدراسة الميدانية، لأنها من الوسائل الهامة التي يعتمد عليها الباحث لجمع البيانات من الواقع والميدان، وذلك بشرط إتباع طريقة منهجية واضحة، واختيار عينة ممثلة للمجتمع من أجل تطبيق الأدوات المناسبة للوصول إلى النتائج الدقيقة

1 - منهج الدراسة:

يستعين الباحثون على اختلاف توجهاتهم واختصاصاتهم في دراساتهم وأبحاثهم بالمنهج العلمية التي تفرض ملاحظة الواقع ، بأقصى حد من الموضوعية الممكنة . وتأييداً لذلك فإن الدراسة الحالية بكونها دراسة تهدف للتعرف على طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية و الرضا المهني ، وعليه فإن المنهج الملائم لهذا الدراسة هو المنهج الوصفي الإرتباطي ، والذي يعد من أكثر المناهج شيوعاً لكونه أكثر ملائمة للدراسات الاجتماعية حيث يعرف على أنه : «هو الذي يسعى لدراسة العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات المختلفة، حيث أن الباحث يحاول معرفة العلاقة بين تغير ظاهرة معينة ، والتغير الذي يصاحبه في ظاهرة أخرى ، عن طريق استخدام أساليب الإرتباط الإحصائية مثل سبيرمان وبيرسون».

(فلمبان، 2009، ص03)

2 - حدود الدراسة:

يتميز كذلك علم النفس عن غيره من العلوم ، في أن دراساته الميدانية تتم من خلال المجالات التالية:-

2 - 1 - المجال المكاني:

تم اختيار مؤسسة النسيج والتجهيز بـ بسكرة (TIFIB) مكانا لإجراء الدراسة الميدانية نظرا لتوفر كل الشروط الملائمة لإجرائها، بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لهذه المؤسسة.

2 - 2 - المجال الزمني

تمّ القيام بالدراسة الميدانية بعد أخذ الموافقة مع إدارة المؤسسة مكان البحث، والتأكد من ملائمة كل الظروف ابتداء من 21 /04 /2014 إلى غاية 05 /05 /2014 .

2 - 3 - المجال البشري

تحدد في عينة الدراسة المتكوّنة من العمال الدائمين بمؤسسة النسيج والتجهيز- بسكرة -

3 - مجتمع الدراسة:

إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية، حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة، وحصره في مجتمع صغير ومميز ، يمكن الباحث من التعرف عليه كليا مما يضمن عدم تشتت العينة، تكون مجتمع الدراسة من العمال الدائمين في مؤسسة النسيج والتجهيز- بسكرة - والبالغ عددهم 198 عاملا.

4- عينة الدراسة:

العينة تقنية تهدف إلى بناء نموذج مصغر من المجتمع الكلي ، بغية الوصول إلى نتائج قابلة لتعميم، وعينة هذ هالدراسة تكوّنت من العمال الدائمين بمؤسسة النسيج والتجهيز. بسكرة. حيث تمّ اختيها بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة والتي تعرف على أنها: «هي العينة التي تختار وحداتها من الإطار الخاص بها ، على أساس يهيئ فرص انتقاء متكافئة للمجتمع المسحوبة منه». (سلاطينة،2004، ص133)

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للدراسة

حيث تم إحضار قائمة بأسماء جميع العمال الدائمين ، والذين يمثلون المجتمع الأصلي في هذه الدراسة، وكان عددهم 198 عاملا، وعن طريق القرعة تم اختيار مجموعة أسماء من المجتمع الأصلي للدراسة بنسبة 20% وبالتالي تمثلت عينة الدراسة في 40 عاملا من العمال الدائمين بمؤسسة النسيج والتجهيز بمدينة بسكرة.

5 - أداة الدراسة:

بغية تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان، الذي يعرف على أنه :«أداة ملائمة للحصول على بيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين» .(ملحم،2000، ص 324) حيث تم تصميم إستبئيين أحدهما استبيان خاص بإجراءات السلامة المهنية والآخر حول الرضا المهني.

5-1- استبيان إجراءات السلامة المهنية:

شمل الاستبيان في صورته الأولية على (36) بندا موزعة على (4) محاور كآلاتي:

المحور الأول: التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وتضمن (9) بنود.

المحور الثاني: تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية وتضمن (9) بنود.

المحور الثالث: الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وتضمن (11) بنودا.

المحور الرابع: الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وتضمن (7) بنود. (ملحق رقم 01)

5-1-1- الخصائص السيكومترية لاستبيان إجراءات السلامة المهنية

أ- الصدق: لحساب الصدق تم الاعتماد على الصدق الظاهري ، حيث تم توزيع استبيان

إجراءات السلامة المهنية على مجموعة من الأساتذة المحكمين وعددهم (5) (ملحق رقم 02)

حيث طلب منهم إبداء رأيهم نحو العبارات التي تقيس والعبارات التي لا تقيس، مع إقتراح

التعديل إن وجد. وبعد استرجاع كل الاستبيانات تم حساب صدقه بمعادلة " لوشي " التالية:

$$ص ب = \frac{ع م نعم - ع م لا}{ن}$$

ص ب : صدق البند .

ع م نعم : عدد المحكمين الذين قالوا أن البند يقيس .

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للدراسة

ع م لا : عدد المحكمين الذين قالوا أن البند لا يقيس .
ن : عدد المحكمين .

أما لحساب الصدق الكلي للاستبيان فتم بالقانون التالي:

$$\text{ص م} = \frac{\text{مج ص ب}}{\text{ن}}$$

ص م : صدق المحكمين.

مج ص ب : مجموع صدق البنود.

ن : عدد البنود (رحيم يوسف: 2011)

ولقد حقق الاستبيان صدقه الظاهري حيث تجاوزت جميع معاملات الصدق لكل بند من بنود الاستبيان (0.50) (الملحق رقم 03).

ب- الثبات:

لحساب ثبات استبيان إجراءات السلامة المهنية تم تطبيقه على عينة أولية قوامها 30 عامل من مؤسسة النسيج والتجهيز، وذلك بنسبة 15،15% من مجتمع الدراسة المقدر بـ 198 عامل دائم، وتم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية. حيث تم تقسيم الاستبيان إلى نصفين، أحدهم يضم مجموع درجات أفراد على البنود الفردية، والآخر يضم مجموع درجات أفراد العينة على البنود الزوجية. وتم تطبيق معادلة بيرسون، ثم صحح المعامل من أثر الطول بطريقة سبيرمان براون.

$$R = \frac{n \sum x \cdot y - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad \text{معادلة بيرسون}$$

معادلة سبيرمان براون

$$R (a \cdot a) = \frac{2 \left(R \frac{1}{2} \frac{1}{2} \right)}{1 + \left(R \frac{1}{2} \frac{1}{2} \right)} \quad \text{(معمرية: 2007، ص، 178)}$$

وحقق الاستبيان ثباته الكلي والمقدر بـ (0،55). والجدول التالي يوضح معامل الثبات

على كل بعد من أبعاد الاستبيان:

جدول رقم (02) يوضح معامل الثبات على كل بعد من أبعاد استبيان إجراءات السلامة

المهنية

المحور	ن	القيمة المحسوبة	القيمة المجدولة	$\alpha = 0.01$
التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية	30	0,48	0,46	دال
تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية		0,83	0,46	دال
الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل		0,81	0,46	دال
الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين		0,50	0,46	دال
استبيان إجراءات السلامة المهنية		0,55	0,46	دال

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات على كل محور من محاور استبيان إجراءات السلامة المهنية، تجاوز **0.47** وهي كلاً أكبر من القيمة المحسوبة والمقدرة بـ **0.46**. مما يبيّن بأن الاستبيان ثابت، ممّا يدل على استقرار النتائج.

5-2- استبيان الرضا المهني:

تكوّن الاستبيان في صورته الأولى من (40) بنداً. ولضبط الاستبيان وجعله أداة صالحة للدراسة، وجب ضبط خصائصه السيكمترية من صدق وثبات.

5-2-1- الخصائص السيكمترية لاستبيان الرضا المهني

أ-الصدق:

لتحقيق صدق الاستبيان تم توزيعه على 5 أساتذة من علم النفس وعلم الاجتماع بجامعة بسكرة(ملحق رقم 03). حيث طلب منهم إبداء رأيهم حول العبارات التي تقيس، والعبارات التي لا تقيس، بالإضافة إلى اقتراح تعديلات للعبارات غير الواضحة. وبعد استرجاع كل الاستبيانات تم حساب معامل الصدق الكلي بطريقة لوشي، فقدرت قيمته بـ: **0,76** كما تم الإبقاء على البنود التي تحصلت على معامل صدق **0.50** فأكثر فقط، كما تم تعديل بعض البنود

الفصل الرابع _____ الإجراءات المنهجية للدراسة

الأخرى حسبما ما جاءت به اقتراحات المحكمين. والجدول الموالي يوضح البنود المحذوفة والمعدلة:

الجدول رقم (03) يوضح البنود قبل وبعد التعديل في استبيان الرضا المهني

الرقم	بنود قبل التعديل	بنود بعد التعديل
5	وضعيتي المالية لا تستدعي مني أن أعمل ساعات عمل إضافية	وضعيتي المالية تغنيني من ساعات عمل إضافية
6	أنا راضي عن مبلغ المنح (المر دودية)	أنا راضي عن مبلغ المر دودية
13	يرحب المسؤول باقتراحاتي وأفكاري التطورية	يرحب المسؤول باقتراحاتي التطورية
15	ييدي المسؤولين اهتماما كبيرا بآراء وإقتراحات العمال	ييدي المسؤولين اهتماما كبيرا بآراء العمال
19	أشعر بالأمن والسلامة داخل المؤسسة التي أعمل بها	أشعر بالسلامة داخل المؤسسة التي أعمل بها

وقد تم حذف بعض البنود من استبيان الرضا ال مهني رقم(6، 8، 23، 26) وأصبح

الاستبيان يحتوي في صورته النهائية من 32 بندا. (الملحق رقم 04)

ب- الثبات:

لحساب ثبات استبيان الرضا ال مهني تم تطبيقه على عينة أولية قوامها 30 عاملا، من مؤسسة النسيج والتجهيز، أي بنسبة 15.15 % من مجتمع الدراسة المقدر بـ 198 عاملا دائما. ثم تمّ حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية. حيث تم تقسيم الاستبيان إلى نصفين أحدهم يضم مجموع درجات أفراد العينة على البنود الفردية، والآخر يضم مجموع درجات أفراد العينة على البنود الزوجية. وتم تطبيق معادلة بيرسون، وصحح المعامل من أثر الطول بطريقة سبيرمان وبراون. والجدول التالي يوضح معامل ثبات استبيان الرضا المهني :

جدول رقم (04) يوضح معامل الثبات لاستبيان الرضا المهني

الاستبيان	ن	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	$\alpha=0.01$
الرضا المهني	30	0,78	0.46	دال

6 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة الأساليب الإحصائية التالية:

★ النسب المئوية :

$$100 \times \frac{\sum x}{n} \quad \text{ت حسب وفق الطريقة التالية :}$$

★ معامل الارتباط بيرسون :

$$R = \frac{n \sum x \cdot y - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad \text{و يحسب وفق المعادلة التالية:}$$

★ معادلة سبيرمان براون

$$R (a \cdot a) = \frac{2 \left(R \frac{1}{2} \frac{1}{2} \right)}{1 + \left(R \frac{1}{2} \frac{1}{2} \right)}$$

خلاصة الفصل

و خلاصة لهذا الفصل نكون قد تعرضنا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، بدءاً

بالمنهج الذي يعد ضروري لأي بحث علمي، بالإضافة إلى مجالات الدراسة وأدوات جمع

البيانات العديدة . ثم تطرقنا إلى الأساليب الإحصائية المستعملة، وسيتم عرض ومناقشة

النتائج المتوصل إليها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس :

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض نتائج الدراسة

- 1 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى
- 2 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية
- 3 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
- 4 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
- 5 - عرض نتائج الفرضية العامة

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

- 1 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
- 2 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
- 3 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
- 4 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
- 5 - مناقشة نتائج الفرضية العامة

مناقشة عامة

التوصيات

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج التي تمّ استيفائها من خلال أداة الدراسة (الاستبيان) حول موضوع إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا ال مهني حيث سريتم اختبار فرضيات الدراسة سواء بالنفي أو التأييد

أولاً- عرض نتائج الدراسة:

1 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني". والجدول الموالي يوضح قيمة معامل الارتباط بينهما:

جدول رقم (05) يوضح العلاقة بين إلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا

المهني

متغيرات الدراسة	ن	القيمة المحسوبة	القيمة المجدولة	$\alpha=0.01$
التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني	40	0,51	0,40	دال

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط تقدر بـ 0,51 وهي أكبر من القيمة المجدولة التي تساوي 0,40 عند مستوى الدلالة 0,01 وهي دالة إحصائياً.

2 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا ال مهني". والجدول الموالي يوضح

ذلك

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

جدول رقم(06) يوضح العلاقة بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا

المهني

متغيرات الدراسة	ن	قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولة	$\alpha=0.01$
تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني	40	0,30	0,40	غير دال

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0,30 وهي أصغر من القيمة الجدولة التي تساوي 0,40 عند مستوى الدلالة 0,01 وهي غير دالة إحصائياً.

3 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني". والجدول الموالي قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين:

جدول رقم(07) يوضح العلاقة بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط

العمل والرضا المهني

متغيرات الدراسة	ن	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولة	$\alpha=0.01$
الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني	40	0,46	0,40	دال

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط تقدر بـ 0,46 وهي أكبر من القيمة الجدولة التي تساوي 0,40 عند مستوى الدلالة 0,01 وهي دالة إحصائياً.

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

4 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين

"الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني" والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم(08) يوضح الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني

متغيرات الدّراسة	ن	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولة	$\alpha=0.01$
الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني	40	0,92	0,40	دال

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0,92 وهي أكبر

من القيمة الجدولة التي تساوي 0,40 عند مستوى الدلالة 0,01 وهي دالة إحصائيا.

5 - عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات

السّلامة المهنيّة والرضّاء المهني". والجدول الموالي يوضح قيمة معامل الارتباط:

جدول رقم(09) يوضح العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني

متغيرات الدّراسة	ن	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولة	$\alpha=0.01$
إجراءات السّلامة المهنيّة والرضّاء المهني	40	0,86	0,40	دال

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط تقدر بـ 0,86 وهي أكبر

من القيمة الجدولة التي تساوي 0,40 عند مستوى الدلالة 0,01 وهي دالة إحصائيا .

ثانياً - مناقشة نتائج الدراسة:

بناء على عرض نتائج الدراسة حول العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني

تم التوصل إلى النتائج التالية:-

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

لقد أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (5) والتي تنص على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني" يتضح أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن المؤسسة تعمل دوماً على تطبيق إجراءات السلامة المهنية لأن المؤسسة في كثير من الأحيان تشرك عمالها في وضع برامج وإجراءات خاصة بالسلامة المهنية، ولأن إسهام الجميع في وضع برامج السلامة المهنية يعطي حافزاً قوياً لتطبيق هذه البرامج من طرف الإدارة.

وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن هناك اهتمام من قبل الإدارة بمراقبة أمور السلامة المهنية وهذا ما يساعد على تنفيذها من قبل الجهات المختصة، وهذه الأخيرة تعمل باستمرار على تطوير وتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وهذا من أجل الحفاظ على أمن وسلامة العاملين وكل هذا يحقق استقرار العاملين وولائهم روحياً ومعنوياً ورفع مستوى الرضا لديهم.

وبالتالي الفرضية الأولى التي تنص على أنه: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني قد تحققت.

2 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

لقد أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (6) والتي تنص على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا الوظيفي". يتضح أن معظم أفراد العينة يعتبرون أنه رغم الإعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية، إلا أن المؤسسة لا تعمل على تغييرها وصياغتها بأساليب جديدة، كذلك يعتبرون أن التدريب الذي يتلقوه غير كافي . وهذا الأخير يؤدي إلى أخطاء تترتب عنها حوادث عمل وإصابات مؤثرة وخطيرة على صحة العامل، وتؤدي أحيانا إلى الوفاة وهذه الحوادث لها أسباب كثيرة وذلك حسب طبيعة العمل، ومنها ما يعود إلى المعدات والآلات ومنها ما يعود إلى نقص تدريب العمال على الآلات الحديثة والمتطورة، ومنها ما يرجع إلى

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عوامل شخصية كالإهمال وعدم الاهتمام و وقلة المعرفة بإجراءات السلامة المهنية . كذلك من الأسباب أيضا عدم وجود قوانين وتشريعات تنص على إجراءات السلامة المهنية ، ولهذا نجد أن مستوى الرضا عن التدريب لدى العمال منخفض

حيث اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة **دوباخ قويدر** التي ترى أن معظم أفراد العينة بعد مشاركتهم في التدريب أصبحت أخطاء العمل نادرة ، وأن طريقة استعمالهم وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل أصبحت سهلة . كذلك هناك قوانين وتشريعات تنص على أمن وسلامة العاملين ، وبالتالي الفرضية الثانية التي تنص على أنه : " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني لم تحقق ، نظرا لأنهم لم يتلقوا تدريبات كافية من قبل جهات داخلية أو خارجية حول طرق التعامل مع الأجهزة والمعدات وأن المعرفة القليلة لدى العمال نابعة من خبرتهم الشخصية.

3 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

لقد أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (7) والتي تنص على أنه " **توجد علاقة إرتباطية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا ال مهني**" يتضح أن معظم أفراد العينة يعتبرون أنّ أنظمة الإنذار والإطفاء ومخارج الطوارئ موجودة ومتوفرة بشكل كبير في المؤسسة، كذلك أن محيط العمل من حيث البناء(الجران، الأبواب، والنوافذ) مجهزة لمقاومة المواد الكيميائية

أوضحت النتائج أيضا اهتمام المؤسسة بالعوامل الفيزيائية(حرارة، ضوضاء، إضاءة، تهوية)، من خلال إقامة حواجز واقية بحيث تكون مصنوعة من مواد عازلة الحرارة، يمكن أن تكون هذه الحواجز من التي تمتص الحرارة ، أو تعكس الإشعاع الحراري إلى خارج بيئة العمل، كذلك تم التقليل من الضوضاء داخل المؤسسة من خلال استخدام آلات صامتة، أو العمل على صيانة الآلات أو الماكينات ، والتي تصدر منها الضوضاء بقدر المستطاع ويعتبر أيضا عامل التهوية جد مهم من أجل توفير بيئة عمل آمنة، تتطلب الحاجة إلى

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أحجام ضخمة من الهواء لإزالة التركيز العالي من الملوثات، حيث تعمل المؤسسة على المحافظة على صحة العامل عن طريق توفير العوامل الفيزيائية السابقة، وهذا دليل على أن العاملين لديهم رضا إيجابي نحو التكيف مع محيط العمل.

وبالتالي الفرضية الثالثة التي تنص على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني". قد تحققت. نظرا لتكيف واستقرار وتأقلم العمال مع ظروف العمل وتقديم الحماية والوقاية مهنيا وصحيا والالتزام بتحسين محيط العمل

4 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

لقد أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (8) والتي تنص على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني". حيث أظهرت النتائج أن هناك اهتمام من قبل المؤسسة بتطبيق اللوائح والقوانين، واهتمامها بأمن وسلامة العمال، والتقليل من الإصابات والحوادث التي يتعرض لها العمال، من خلال توفير وسائل الوقاية الشخصية وتوفير منشورات إرشادية لكيفية استخدام تلك الوسائل.

كما توصلت النتائج أيضا أن هناك تغيير إيجابي للمؤسسة نتيجة الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة، وتعمل أيضا على اتخاذ إجراءات عقابية في حق المخالفين لإجراءات السلامة المهنية على استخدام وسائل الوقاية، وأن الاهتمام بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية، تعمل على التقليل من حوادث العمل.

وبالتالي الفرضية الرابعة التي تنص على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين " الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني" قد تحققت.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة أميمة صقر حيث أظهرت النتائج اهتمام المؤسسات الصناعية بتوفير وتطوير وتطبيق واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية.

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

5 - مناقشة نتائج الفرضية العامة

لقد أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (09) والتي تنص على أنه: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني".

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها من حساب العلاقة الإرتباطية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني، أنّ هناك اهتمام من قبل الإدارة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وإن إشراك العمال في تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية له أثر إيجابي على زيادة الإنتاجية للمؤسسة

وقد توصلت الدراسة أيضا أنّ معظم العاملين قد أقرّوا بأنّ هناك إجراءات أمنية ووقائية بالمؤسسة، وهذا يؤدي إلى شعورهم بالاستقرار المهني والرضا المهني، وهذا يرجع إلى اتخاذ إجراءات السلامة المهنية. هذه الأخيرة مرتبطة بحوادث العمل . فوسائل الوقاية لها دور بارز في حماية العمال ووقايتهم وإعطاءهم التوجيهات لابتعاد عن مخاطر العمل ، وهذا يدل على أنّه كلّما زاد تطبيق إجراءات السلامة المهنية ، كلّما قلت حوادث العمل ومنه زاد مستوى الرضا المهني لدى العمّال، وهذا بدوره يؤدي إلى استقرار العامل . كما توصلت الدراسة أنّ إجراءات السلامة المهنية تساعد على أداء العمل ، ممّا تحقّقه من ظروف آمنة بدون أية مخاطر، وهذا يؤدي إلى شعور العاملين بالسعادة والرضا، كما أنّ باقي العاملين لديهم درجة قليلة نظرا لعدم الرضا عن التدريب . لأنه غير كافي نظرا لنقص مشاركة العمال في الدورات التدريبية الخاصة بإجراءات السلامة المهنية، وأوضحت النتائج أيضا أنّ معظم العمال يتكيفون مع الظروف المحيطة أو الفيزيائية في أماكن العمل كوسائل التكيف مع درجة الحرارة، وتوفر الإضاءة المناسبة وكل هذا يعمل على رفع معنويات العامل ويجعله لا يشعر بالملل والروتين في العمل . وهناك عوامل أخرى ساعدت على رضا العامل منها توفر الحوافز، درجة الرضا عن الوظيفة، إدراك العامل لعدالة الرئيس والاهتمام بشؤون المرؤوسين وحمائتهم من أخطار الحوادث ، وعدم الاهتمام بشروط السلامة المهنية يؤدي بالعامل إلى الوقوع في المخاطر والإصابات.

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وبالتالي الفرضية العامة التي تنص على أنه : " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا ال مهني" قد تحققت وبذلك نستنتج أن هناك علاقة إرتباطية طردية، أي كلما زاد تطبيق إجراءات السلامة المهنية كلما أدى إلى استقرار العامل وشعوره بالرضا المهني والعكس صحيح.

مناقشة عامة:

انطلاقاً من الفرضيات التي تبنتها الدراسة الحالية والتي تنص على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة التالية: (التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية - تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية - الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية - الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين) وبين المتغير التابع الرضا المهني. وكذا انطلاقاً من قسمة معاملات الارتباط المحسوبة، نجد أن الفرضية الأولى والثالثة والرابعة ذات دلالة إحصائية، مما يبيّن وجود علاقة إرتباطية بين إجراءات السلامة المهنية من حيث التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وكذا التزامها بتوفير وسائل السلامة المهنية، والالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وبين الرضا المهني. أما الفرضية الثانية لم تتحقق حيث كشفت النتائج إلى عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وبين الرضا المهني. ويمكن تفسير هذه النتائج كالتالي:-

- أنه كلما كان هناك التزام من طرف الإدارة من حيث تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية، كلما زاد مستوى الرضا المهني لدى العمال بمؤسسة التجهيز والنسيج ببسكرة، وذلك يرجع إلى إهتمام الإدارة بتوفير قسم متخصص بالسلامة المهنية داخل مؤسسة العمل، وأن تحديد لجان تقع المسؤولية عليهم لمتابعة متطلبات السلامة المهنية، وكذا وجود قنوات اتصال تربط الإدارة بالعاملين فيما يتعلق بالخطط وبرامج السلامة، وقواعد السلامة الواجب إتباعها، فإنه ينتج عنه مستوى مرتفع من رضا العاملين، نظراً لوضوح الرؤية لدى العاملين فيما تقوم به الإدارة من إجراءات تستند على تطبيق قواعد ووسائل السلامة المهنية، والعكس صحيح.

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- وتعزز الباحثة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية، حيث تم التوصل إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية، وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة التجهيزو النسيج ببسكرة، ربّما إلى عدم انتهاج مؤسّسة العمل سياسة واضحة ومتكاملة حول تدريب العاملين سواء داخل المؤسّسة أو خارجها. لتقوم بمهمة متابعة وتدريب العاملين. ممّا يؤدي ربّما إلى ضعف مستوى معرفة ووعي كل من مسؤوليات العامل بأنظمة ووسائل السلامة المهنية المطبقة، ومن ثمّ نقص الخبرة الكافية في تحقيق السلامة المهنية لديهم.

- أمّا فيما يخص نتائج الفرضية الثالثة، حيث تمّ التوصل إلى أنّ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتوفير إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ كلّما كان هناك الاهتمام الكافي من قبل إدارة المؤسّسة، في توفير وسائل السلامة و كذا في توفير بعض الأدوات والأجهزة والمعدّات الواجب توفرها، بللحد المقبول لمتطلبات السلامة والتي تشمل على أنظمة البناء(الجدران- الأبواب- النوافذ) ، وأن تكون مجهزة لمقاومة الحرائق والانفجارات ، بالإضافة إلى أنظمة الإنذار ...كل ذلك يحقق مستوى مرتفع أو مقبول من الرضا المهني لدى العاملين.

- كما يمكن تفسير نتائج الفرضية الرابعة التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق اللوائح والقوانين وبين الرضا المهني لدى العمال في مؤسّسة التجهيزوالنسيج ببسكرة إلى أنّه بطبيعة الحال كلّما كان الالتزام بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية من قبل إدارة المؤسّسة، وكلّما كانت تتفق مع المعايير الدولية من حيث أنظمة البناء وأنظمة الحرائق وأنظمة الإنذار وأنظمة الإخلاء والطوارئ، وكذلك الاهتمام في وضع قيود ومقاييس لإنشاء المختبرات، كلّما تحقّق مستوى مرتفع من الرضا المهني. فوجود قوانين أو عقوبات ملزمة للعاملين سواء كانت لوائح داخلية أو قوانين تشريعية، تفيد في فهم وتنفيذ الأنظمة واللوائح لدى العاملين. فغياب التشريعات

الفصل الخامس _____ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

والقوانين حول تنظيم الوقاية من حوادث العمل، بدوره يزيد من مستوى الرضا المهني لدى العاملين.

التوصيات:

لتدعيم النقاط الإيجابية التي تتوفر عليها المؤسسة والقضاء على بعض السلبيات، نضع أمام المؤسسة مجموعة من التوصيات، التي من شأنها المساعدة على الاهتمام بإجراءات السلامة المهنية

– العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية وإشراك كافة العمال في هذه المهمة.
– التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية وتلك التي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطرة بما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.
– الاهتمام أكثر بالعمال وإنشغلتهم والعمل على تنمية مهارتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصل

– تخصيص المكافآت التشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة أنظمة ولوائح السلامة المهنية

– اهتمام بالصيانة الدورية لمعدات والآلات والاستغناء عن الآلات التي تعدت العمر الافتراضي

– ضرورة الاستعانة بالمتخصصين علميا والاستفادة من خبرات الدول المتقدم في مجال السلامة المهنية

خاتمة:

تعيش المؤسسات عبر العالم اليوم مرحلة حاسمة في تاريخها، حيث أصبحت مسألة البقاء والتطور شغلها الشاغل، ولعلّ ما فرض هذا الواقع مجموعة من العوامل أهمّها الثورة التكنولوجية التي تعيشها على كافة الأصعدة، وفي ظل هذا المحيط المتقلب والمضطرب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الأفضليات وتضمن لها البقاء. لذا تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للوسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية، والعمل على المحافظة على سلامتها، من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل، وسعيها منها بأهمية هذا الجانب في تحقيق رضا العمال، والانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره. ومنه فإنّ الدّراسة الحاليّة هدفت إلى التّعرف على طبيعة العلاقة بين إجراءات السّلامة المهنية وبين الرّضا المهني لدى العمال بمؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة. حيث تمّ إتباع المنهج الوصفي الإرتباطي وجمع البيانات اللازمة بواسطة استبيانين، أحدهما يقيس إجراءات السّلامة المهنية والآخر لقياس الرّضا المهني. وتكوّن مجتمع الدّراسة من 198 عاملا من عمّال مؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة، ولقد تمّ اختبار عيّنة عشوائية بسيطة بنسبة 20 % أي ما يعادل 40 عاملا، وتوصّلت الدّراسة إلى النّتائج التّاليّة:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني، لدى العمال بمؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة
- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني، لدى العمال بمؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة
- توجد علاقة إرتباطية بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل والرضا المهني، لدى العمال بمؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام تطبيق اللوائح والقوانين والرضا المهني، لدى العمال بمؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والرضا المهني، لدى العمال بمؤسّسة التّجهيز والنّسيج بمدينة بسكرة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

- 1 - أحمد زكي حلمي، الصحة المهنية، ط1، دار الفجر، القاهرة مصر، 2007.
- 2 - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعية، الكويت، 2003 .
- 3 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، القاهرة مصر، 2007.
- 4 - أحمد يوسف أحمد اللوح الصراعات التنظيمية وإنعكاساتها على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
- 5 - أمل البكري وآخرون، الصحة والسلامة المهنية العامة ، ط3، دار الفكر، الأردن، 2002
- 6 - أميمة صقر الماضي، إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، 2007
- 7 - أنس شكشك، علم النفس الإداري، ط1، دار النشر، سوريا، 2009.
- 8 - ابن خروور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة بسكرة، 2011.
- 9 - إيهاب محمود العايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، 2009.
- 10 - إيناس نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، 1996

- 11 - بشير معمريّة، القياس النفسي، ط1، باتنة الجزائر، دار الحبر، 2007 .
- 12 - بلقاسم سلاطينية وحسان الجيلاني، منهجية العلوم الإجتماعية ، ط1، دار الهدى، الجزائر، 2004
- 13 - جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطور الإداري ، دار هومة، الجزائر، 2002
- 14 - خالد فتحي عبد الفتاح ماضي وأحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار الكنوز، الأردن، 2011
- 15 - دوباخ قويدر، دراسة مساهمة الصناعي في الوقاية إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، 2009.
- 16 - راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، دار الجامعية، مصر، 2003 .
- 17 - رحيم يوسف، مداخلة بعنوان " الإجراءات المنهجية المرتبطة بكيفية إعداد بحث علمي"، يوم دراسي منهجية التقارير العلمية، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011/04/11
- 18 - زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية (بيئة العمل)، شركة ناس، ب س، 2006.
- 19 - سالم تسيير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات علمية ، ط1، دار صفاء، الأردن، 2008
- 20 - سهيلة محمد عباس إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي) ، ط3، دار وائل، الأردن، 2011
- 21 - سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2000.

- 22 - طاهر محمود الكلالده، تنمية وإدارة الموارد البشرية ، ط 1 دار عالم لثقافة، الأردن، 2008
- 23 - طوطاوي زوليخة، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته بالرضا الأساتذة وأدائهم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة بسكرة، 2011.
- 24 - عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال ، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978
- 25 - عمر حمداوي، الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة بسكرة، 2009.
- 26 - عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، 1993.
- 27 - فارس حلمي، مدخل إلى علم النفس الصناعي التنظيمي ، ط 1، دار الشروق، الأردن، 1999
- 28 - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 9، دار قباء، مصر، 2001
- 29 - كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلف الدليمي، علم النفس الإداري (وتطبيقاته في العمل)، ط1، دار وائل، الأردن، 2009.
- 30 - ماجد العطية، سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة) ، ط1، دار الشروق، العراق، 2003
- 31 - محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 32 - محمد أحمد سليمان وسوسن عبد الفتاح وهب، الرضا والولاء الوظيفي (قيم وأخلاقيات الأعمال)، ط1، دار زمزم، مصر، 2011.

33 - محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديدة، مصر،
2002

34 - محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زمزم، الأردن، 2010.

35 - مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف، 2011.

36 - مفتاح عبد السلام الشويهدى، الصحة والسلامة المهنية ، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2008

37 - معن يحيى الحمداني، الأمن والسلامة الصناعية، ط1، دار صفاء، الأردن، 2008.

38- <http://www.moe.gov.bh/divisions/safety/salma.htm>

26/11/2013 18h41

الملايق

ملحق رقم (01) : إستبيان إجراءات السلامة المهنية في صورته الأولية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

استمارة التحكيم:

الأستاذ(ة) الفاضل(ة):

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لانجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان (إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى العمال)، وعليه لي عظيم الشرف أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة حول إجراءات السلامة المهنية لدى العمال، راجية من سيادتكم الموقرة تحكيمها من حيث:

- قياس العبارات ما وضعت لقياسه.

- سلامة الصياغة اللغوية للعبارات.

- التعديل المقترح للعبارات إن وجد.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

المشرف: د. صباح ساعد

الطالبة: خضراوي بسمة

ملحق خاص بإستبانة إجراءات السلامة المهنية

الرقم	العبارات	تقيس	لا تقيس	التعديل المقترح
إلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية				
01	توجد سياسة سلامة واضحة للعمل من قبل إدارة مؤسستي			
02	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل			
03	هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم مخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية			
04	يوجد تعاون بيني وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية			
05	يتم توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية			
06	توجد خطط واضحة للسلامة المهنية			
07	يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية			
08	توجد كفاءات في إدارة المؤسسة تستطيع أن تعمل على إدارة تطوير أنظمة السلامة المهنية			
09	يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية			
تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية				
10	أُتلقى تدريباً كافياً على خطة الإخلاء والطوارئ			
11	يتم التدريب على طرق التعامل مع أجهزة السلامة المهنية داخل مؤسستي			
12	يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق المحاضرات			
13	يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق الملصقات			
14	السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات هو إهمال العامل			
15	السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات والحوادث هو قلة المعرفة بإجراءات السلامة المهنية			

			السبب الأكثر شيوعا بإصابات والحوادث هو عدم التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات	16
			السبب الأكثر شيوعا بإصابات والحوادث هو عدم وجود قوانين وتشريعات	17
			هناك مشاركة للعاملين في الندوات والملتقيات الوطنية أو الدولية المتعلقة بإجراءات السلامة المهنية	18
الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل				
			محيط العمل من حيث البناء (الجدران والأبواب) من مواد غير قابلة للاشتعال	19
			محيط العمل من حيث العمل البناء (الأبواب والنوافذ) من مواد غير قابلة للإشتعال	20
			تجهيزات محيط العمل من حيث (الإنارة، التهوية، حرارة) تعتبر مناسبة	21
			يهتم المختصون بالفحص الدوري لمعدات والألات	22
			هناك أنظمة إنذار داخل محيط العمل	23
			أنظمة الإنذار مناسبة لنوعية العمل بأماكن مناسبة	24
			يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي لعاملين الجدد	25
			يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة	26
			يوجد ملصقات أو لوائح تحذيري لتوعية العاملين بالسلامة المهنية	27
			توجد مخارج لطوارئ بمحيط العمل بأعداد كافية	28
			توجد خزانات لإسعافات الأولية جاهزة للإستخدام في محيط العمل	29
الإلتزام بتطبيق اللوائح والقوانين				
			يوجد تعاون بين العاملين في تطبيق وسائل السلامة المهنية	30
			يوجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية	31

			تتوفر منشورات إرشادية في كيفية الاستخدام والوسائل الوقائية	32
			هناك التزام من قبل العاملين من لوائح وقوانين متعلق بقواعد السلامة المهنية	33
			هناك تغيير إيجابي داخل المؤسسة نتيجة الالتزام باللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية	34
			تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	35
			هناك قواعد وقوانين تطبق مبدأ التعويض والتأمين للعاملين	36

ملحق رقم (02) : إستبيان الرضا المهني المهنية في صورته الأولية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

استمارة للتّحكيم:

الأستاذة(ة) الفاضل(ة):

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تحية طيبة وبعد:

في إطار التّحضير لانجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان (إجراءات السّلامة المهنيّة وعلاقتها بالرضا المهني لدى العمال)، وعليه لي عظيم الشّرف أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة حول الرضا المهني لدى العمّال، راجية من سيادتكم الموقرة تحكيمها من حيث:

- قياس العبارات ما وضعت لقياسه.

- سلامة الصياغة اللغويّة للعبارات.

- التعديل المقترح للعبارات إن وجد.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

المشرفة: د. صباح ساعد

الطالبة: خضراوي بسمة

ملحق خاص بإستبانة الرضا المهني

الرقم	العبــــــــــــــــارات	تقيس	لا تقيس	التعديل المقترح
1	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع مجهودي			
2	راتبي مناسب مقارنة مع زملائي الآخرين في العمل			
3	الأجر الذي أتقاضاه يكفي متطلبات المعيشة			
4	أستطيع أن أدخر جزء معقول من راتبي كل شهر			
5	وضعتي الماليّة لا تستدعي منّي أن أعمل ساعات عمل إضافية			
6	أنا راض عن مبلغ المنح(المردوديّة)			
7	يحقّق لي راتبي الشّعور بالأمن الوظيفي			
8	أشعر بالعصبية إذا واجهت رئيسي في العمل			
9	أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك لعملك.			
10	أشعر بأنه توجد عدالة في توزيع أعباء العمل بين العمّال			
11	يسهل التواصل مع المسؤولين عني.			
12	يستمتع المسؤولون لأراء العمّال			
13	يرحب المسؤول عني باقتراحاتي وأفكاري التطويرية.			
14	يتعامل المسؤولون عنا بمرونة مع الأعذار المقدّمة لهم من طرف العمّال.			
15	يبيدي المسؤولون اهتماما كبيرا بأراء واقتراحات العمال			
16	توزع ساعات العمل على الجميع بعدالة وشفافية			
17	توفّر المؤسسة وسائل العمل الكافية لأداء المهمات في الوقت المطلوب			
18	مكان العمل الذي أعمل فيه ملائم			
19	أشعر بالأمن والسلامة داخل المؤسسة التي أعمل بها			
20	أمارس عملي في ظل درجة حرارة ملائمة خلال أشهر السنة			
21	توفّر المؤسسة معدّات العمل اللازمة لأداء مهامي كما يجب			
22	مستوى الإضاءة في مكان العمل مناسب			
23	اشعر أن مهنتي ستتحسن قيمتها في المستقبل			
24	أشعر الارتياح مهما كان نوع العمل المطلوب مني			

			25	أنا راض عن وظيفتي كونها مجال ابرز فيه مهاراتي
			26	أهتم بتطوير عملي من اجل الترقية المهنية.
			27	أعتبر عملي مصدر ثقة شخصية لي.
			28	أشعر أن عملي سبب تطور قدراتي الشخصية
			29	أعتبر عملي أقل الوظائف اجتماعيا.
			30	أشعر أن عملي لا يناسب مؤهلاتي العلمية
			31	أنا لا أحس بالملل في أغلب أوقات العمل
			32	أحرص على الحضور إلى العمل مبكرا
			33	أرغب في أن أستمر في عملي هذا طوال الحياة
			34	أحرص على إنجاز مهامي من دون أخطاء
			35	أحب مشاركة زملاء العمل في الأعمال التي يقومون بها
			36	العلاقة مع زملائي تقوم على الاحترام المتبادل
			37	عندما تواجهني مشكلة في عملي يساعدني زملائي على حلها
			38	أشعر أنني جزء من الجماعة التي أعمل بها
			39	تزعجني سلوكيات بعض زملائي في العمل
			40	ليست لدي صراعات أو نزاعات مع أي شخص في العمل

الملحق رقم (03) : يمثل قائمة الأساتذة المحكمين لاستبتياني الدراسة

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص
01	حفيظي سليمة	أستاذ محاضر ب	علم الاجتماع
02	أوزليفيي ناجي	أستاذ مساعد أ	علم النفس
03	نور الدين تاويريريت	أستاذ	علم النفس
04	بن عامر وسيلة	أستاذ محاضر ب	علم النفس المدرسي
05	مدور مليكة	أستاذ محاضر ب	علم النفس المعرفي

الملحق رقم (04) : يوضح كيفية حساب الصدق الظاهري لإستبان السلامة المهنية

ملاحظة	صدق البند	المحكم 5	المحكم 4	المحكم 3	المحكم 2	المحكم 1	محكمين بنود
مقبول	1	1	1	1	1	1	01
مقبول	1	1	1	1	1	1	02
مقبول	1	1	1	1	1	1	03
مقبول	1	1	1	1	1	1	04
مقبول	1	1	1	1	1	1	05
مقبول	1	1	1	1	1	1	06
مقبول	1	1	1	1	1	1	07
مقبول	1	1	1	1	1	1	08
مقبول	1	1	1	1	1	1	09
مقبول	1	1	1	1	1	1	10
مقبول	1	1	1	1	1	1	11
مقبول	1	1	1	1	1	1	12
مقبول	1	1	1	1	1	1	13
مقبول	1	1	1	1	1	1	14
مقبول	1	1	1	1	1	1	15
مقبول	1	1	1	1	1	1	16
مقبول	1	1	1	1	1	1	17
مقبول	1	1	1	1	1	1	18
مقبول	1	1	1	1	1	1	19
مقبول	1	1	1	1	1	1	20
مقبول	1	1	1	1	1	1	21
مقبول	1	1	1	1	1	1	22
مقبول	1	1	1	1	1	1	23
مقبول	1	1	1	1	1	1	24
مقبول	1	1	1	1	1	1	25
مقبول	1	1	1	1	1	1	26
مقبول	1	1	1	1	1	1	27
مقبول	1	1	1	1	1	1	28
مقبول	1	1	1	1	1	1	29
مقبول	1	1	1	1	1	1	30

مقبول	1	1	1	1	1	1	31
مقبول	1	1	1	1	1	1	32
مقبول	1	1	1	1	1	1	33
مقبول	1	1	1	1	1	1	34
مقبول	1	1	1	1	1	1	35
مقبول	1	1	1	1	1	1	36
	1 =						

الملحق رقم (05) : يوضح كيفية حساب الصدق الظاهري لإستبان الرضا المهني

ملاحظة	صدق البند	محكم 5	محكم 4	محكم 3	محكم 2	محكم 1	المحكمين البنود
مقبول	1	1	1	1	1	1	01
مقبول	1	1	1	1	1	1	02
مقبول	1	1	1	1	1	1	03
مقبول	0,6	1	1	1	1	0	04
غير مقبول	0,2	0	1	1	0	1	05
مقبول	1	1	1	1	1	1	06
مقبول	1	1	1	1	1	1	07
غير مقبول	0,2	1	1	1	0	0	08
غير مقبول	- 0,2	0	1	1	0	0	09
مقبول	1	1	1	1	1	1	10
غير مقبول	0,2	0	1	1	0	1	11
غير مقبول	0,2	0	1	1	0	1	12
مقبول	0,6	1	1	1	1	0	13
مقبول	1	1	1	1	1	1	14
مقبول	1	1	1	1	1	1	15
مقبول	1	1	1	1	1	1	16
مقبول	1	1	1	1	1	1	17
مقبول	1	1	1	1	1	1	18
مقبول	1	1	1	1	1	1	19
مقبول	1	1	1	1	1	1	20
مقبول	1	1	1	1	1	1	21

مقبول	1	1	1	1	1	1	22
غير مقبول	0,2	1	1	1	0	0	23
مقبول	1	1	1	1	1	1	24
مقبول	0,6	0	1	1	1	1	25
غير مقبول	0,2	1	1	1	0	0	26
مقبول	0,6	0	1	1	1	1	27
مقبول	1	1	1	1	1	1	28
غير مقبول	0,2	1	1	1	0	0	29
مقبول	0,6	1	1	1	1	0	30
مقبول	1	1	1	1	1	1	31
مقبول	1	1	1	1	1	1	32
مقبول	1	1	1	1	1	1	33
مقبول	1	1	1	1	1	1	34
مقبول	1	1	1	1	1	1	35
مقبول	1	1	1	1	1	1	36
مقبول	1	1	1	1	1	1	37
مقبول	1	1	1	1	1	1	38
مقبول	1	1	1	1	1	1	39
مقبول	1	1	1	1	1	1	40
	0,76 =						

الملحق رقم (06) : يبين الاستبيان إجراءات السلامة المهنية في صورته
النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

الأخ الكريم / الأخت الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان « إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني » وهو
بصدد تطبيق إستبانه إجراءات السلامة المهنية للحصول على معلومات والبيانات اللازمة
لذلك ، وكل ما أرجوه منكم هو التكرم بقراءة العبارات الواردة فيها بدقة والإجابة عليها
بموضوعية ، لما لذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف تتوصل إليها الباحثة وهو
جزء من متطلبات الحصول على الماستر ، علما بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض
البحث العلمي

شاكرين لكم حسن استجاباتكم وتعاونكم معنا وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام

طريقة الإجابة : يؤشر العامل على الخانة المناسبة بوضع العلامة (x)

السنة الجامعية 2013 / 2014

ملحق خاص بإجراءات السلامة المهنية :

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	توجد سياسة سلامة واضحة للعمل من قبل إدارة مؤسستي			
02	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل			
03	هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم مخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية			
04	يوجد تعاون بيني وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية			
05	يتم توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية			
06	توجد خطط واضحة للسلامة المهنية			
07	يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية			
08	توجد كفاءات في إدارة المؤسسة تستطيع أن تعمل على إدارة تطوير أنظمة السلامة المهنية			
09	يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية			
10	أُتلقى تدريباً كافياً على خطة الإخلاء والطوارئ			
11	يتم التدريب على طرق التعامل مع أجهزة السلامة المهنية داخل مؤسستي			
12	يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق المحاضرات			
13	يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق الملصقات			
14	السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات هو إهمال العامل			

			السبب الأكثر شيوعا في الإصابات والحوادث هو قلة المعرفة بإجراءات السلامة المهنية	15
			السبب الأكثر شيوعا بإصابات والحوادث هو عدم التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات	16
			السبب الأكثر شيوعا بإصابات والحوادث هو عدم وجود قوانين وتشريعات	17
			هناك مشاركة للعاملين في الندوات والملتقيات الوطنية أو الدولية المتعلقة بإجراءات السلامة المهنية	18
			محيط العمل من حيث البناء (الجدران والأبواب) من مواد غير قابلة للاشتعال	19
			محيط العمل من حيث العمل البناء (الأبواب والنوافذ) من مواد غير قابلة للاشتعال	20
			تجهيزات محيط العمل من حيث (الإضاءة، التهوية، حرارة) تعتبر مناسبة	21
			يهتم المختصون بالفحص الدوري لمعدات والألات	22
			هناك أنظمة إنذار داخل محيط العمل	23
			أنظمة الإنذار مناسبة لنوعية العمل بأماكن مناسبة	24
			يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي لعاملين الجدد	25
			يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة	26
			يوجد ملصقات أو لوائح تحذيري لتوعية العاملين بالسلامة المهنية	27
			توجد مخارج لطوارئ بمحيط العمل بأعداد كافية	28
			توجد خزانات لإسعافات الأولية جاهزة للإستخدام في محيط العمل	29
			يوجد تعاون بين العاملين في تطبيق وسائل السلامة المهنية	30

			يوجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية	31
			تتوفر منشورات إرشادية في كيفية الاستخدام والوسائل الوقائية	32
			هناك التزام من قبل العاملين من لوائح وقوانين متعلق بقواعد السلامة المهنية	33
			هناك تغيير إيجابي داخل المؤسسة نتيجة الالتزام باللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية	34
			تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	35
			هناك قواعد وقوانين تطبق مبدأ التعويض والتأمين للعاملين	36

الملحق رقم (07) : يبين إستبيان الرضا المهني في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

الأخ الكريم / الأخت الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان « إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني » وهو بصدد تطبيق إستبانة الرضا المهني للحصول على معلومات والبيانات اللازمة لذلك ، وكل ما أرجوه منكم هو التكرم بقراءة العبارات الواردة فيها بدقة والإجابة عليها بموضوعية ، لما لذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف تتوصل إليها الباحثة وهو جزء من متطلبات الحصول على الماستر ، علما بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن استجاباتكم وتعاونكم معنا وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام

طريقة الإجابة : يؤشر العامل على الخانة المناسبة بوضع العلامة (x)

السنة الجامعية 2013 / 2014

ملحق خاص بالرضا المهني

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع مجهودي			
02	راتبي مناسب مقارنة مع زملائي الآخرين في العمل			
03	الأجر الذي أتقاضاه يكفي متطلبات المعيشة			
04	وضعتي المالية لا تستدعي مني أن أعمل ساعات عمل إضافية			
05	أنا راضي عن مبلغ المنح (المر دودي)			
06	يحقق لي راتبي الشعور بالأمن الوظيفي			
07	أشعر بالعصبية إذا واجهت رئيسي في العمل			
08	يسمح لي عملي التواصل مع المسؤولين			
09	يستمتع المسؤولون لأراء العمال			
10	يتعامل المسؤولون معنا بمرونة مع الأعذار المقدمة لهم من طرف العمال			
11	بيدي المسؤولين إهتماما كبيرا بأراء واقتراحات العمال			
12	توزع ساعات العمل على الجميع بعدالة وشفافية			
13	توفر المؤسسة وسائل العمل الكافية لأداء المهمات في الوقت المطلوب			
14	مكان الذي أعمل فيه ملائم			
15	أشعر بالأمن والسلامة داخل المؤسسة التي أعمل بها			
16	أمارس عملي في ظل درجة حرارة ملائمة خلال أشهر السنة			
17	توفر المؤسسة معدات العمل اللازمة لأداء مهامي كما يجب			
18	مستوى الإضاءة في مكان العمل مناسب			
19	أشعر بالارتياح مهما كان نوع العمل المطلوب مني			
20	أنا راض عن وظيفتي كونها مجال إبراز فيه مهارتي			
21	أعتبر عملي مصدر ثقة شخصية لي			
22	أشعر أن عملي سبب تطور قدراتي الشخصية			
23	انا لا أحس بالملل في أغلب أوقات العمل			
24	أحرص على الحضور إلى العمل مبكرا			
25	أرغب في أن أستمر في عملي هذا طوال الحياة			
26	أحرص على إنجاز مهامي من دون أخطاء			
27	أحب مشاركة زملاء العمل في الأعمال التي يقومون بها			

			العلاقة مع زملائي تقوم علة الإحترام المتبادل	28
			عندما تواجهني مشكلة في العمل يساعدني زملائي على حلها	29
			أشعر أنني جزء من الجماعة التي أعمل بها	30
			تزعجني سلوكيات بعض زملائي في العمل	31
			ليست لدي صراعات أو نزاعات مع أي شخص في العمل	32