

الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية والخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لونس عزازقة

The measures taken to provide occupational safety and health services to achieve job satisfaction
The workers at Maghnam Lounas Hospital Azazga

د. ملاك نسيم¹

1

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/10/20

تاريخ الاستلام: 2021/04/01

ملخص: تهدف خدمات السلامة المهنية إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث وإصابات العمل ذات الصلة بالمهنة وذلك بالتعرف على علاقة بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة وعلاقة بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة حيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي والذي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة باستخدام أداتين استبيان الخاص بإجراء السلامة المهنية والرضا الوظيفي وبلغت عينة الدراسة 50 عامل وذلك باحتساب معامل بيرسون وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية ، الخدمة الصحية ، الرضا الوظيفي، العمال.

Abstract: Occupational safety services aim to protect workers in different workplaces from occupational risks of occupational-related accidents and injuries by identifying a relationship between the administration's commitment to applying occupational safety procedures and the job satisfaction of workers at Maghnam Lounas Azazga Hospital and the relationship

between the obligation to provide means of occupational safety In the work environment and between the job satisfaction of the workers at Maghnam Lounas Azazga Hospital, where they relied on the descriptive approach, and they were chosen by the simple random method using two questionnaire tools for conducting occupational safety and job satisfaction. The study sample reached 50 workers by calculating the Pearson coefficient. The study revealed: Statistical significance between the commitment of the administration to apply occupational safety procedures and the job satisfaction of the employees of Maghanem Lounas Azazga Hospital.

Key words: occupational safety, health service, job satisfaction, workers.

1. مقدمة:

يحتل قطاع الصحة أهمية فائقة باعتباره القطاع المسؤول عن حماية السكان من كافة الأمراض والوقاية منها، ومن هنا كان الاهتمام العالمي بالرعاية الصحية للمواطنين وتسابق الدول في تقديم أحسن الخدمات الصحية وأفضلها لمواطنيها والعمل على تطوير مؤسسات الرعاية الصحية وتزويدها بكل جديد في مجال التقنية الطبية والخبرات العلمية بأهمية الصحة كخطوة أولى هامة في بناء المواطن القادر على الإسهام في خدمة مجتمعه ووطنه في كافة المجالات، كل بحسب طاقته ووفق قدراته فقد تصاعد الاهتمام بصحة العمال خلال السنوات الأخيرة من خلال طب العمل الذي يعتبر نشاطا متعدد الوجوه يهتم بوقاية المستخدمين(العمال والمواطنين) من الأمراض التي قد يتعرضون لها أثناء فترة مزاوتهم العمل ومجال السلامة والصحة المهنية، يتضمن العديد من العوامل المؤثرة على العاملين في قطاع الصحة بسبب ظاهرتي حوادث العمل و الأمراض المهنية ولقد تطور الاهتمام بهذا المجال بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار مهنية إذ سارعت الدول على اصدار القوانين والتشريعات لحماية الأجراء كما أصبح من الاهتمامات المحورية للفكر الإداري وعلم النفس الصناعي وسبب العناية المتزايدة بهذا المجال هو الآثار الإنسانية، الاجتماعية والاقتصادية المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

2. الإشكالية:

تعتبر المؤسسات الاستشفائية سواء العمومية أو الخاصة هي البداية أو الأساس في تقديم مختلف الخدمات الصحية وبنال القطاع الصحي اهتمام الكثير من الباحثين سواء في مجال الطب أو الإدارة نظرا لما له من أهمية قصوى تتمثل في الاهتمام بصحة المواطنين، وبما أن المؤسسات الاستشفائية

واسطة في تقديم الخدمة الصحية فهي مجال ملاذ المرضى الذين يطلبون الوقاية(دلال السويسي،2013،ص32)، فإن العامل بهذه المصالح يتعرض لضغوط متعددة فهو معني بالصحة و حياة البشرية ويقوم بخدمة إنسانية تتطلب العمل لساعات طويلة وإضافية خاصة في المواقف الصحية الحرجة والعمل خلال أيام العطل والمناوبات الليلية التي تعزلهم عن وتيرة الحياة الاجتماعية، بالإضافة إلى الضغط الذي يولده أقارب المريض أو مرافقوه ذوي أمزجة مختلفة من البشر والذين يكونون أحيانا في غمرة من القلق الشديد عليه وسعيهم للتعرف على طبيعة مرضه ومدى خطورته ومدى إمكانية النجاة من الموت أو الشفاء منه له انعكاسات على سلوك وأداء عمال الصحة. وهذا ما قامت به دراسة (Uwaifo2008) بفحص المخاطر الصحية التي يواجهها العاملون في المكتبات النيجيرية عند استخدام الحاسوب الآلي، وكشفت الدراسة عن أن المخاطر الصحية المتصورة يمكن التنبؤ بها بسهولة عند استخدام العاملين في المكتبات للحاسب الآلي على الرغم من وجود مجموعة واسعة من المخاطر الصحية التي تم تحديدها في المكتبات إلا أن ذلك لا يردع الناس بشكل كبير عن استخدام نظم المعلومات، والحواسيب الآلية ، وهذا يرجع إلى الفوائد الهائلة التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات عند مقارنتها بالنظم اليدوية، وتقدم الدراسة رؤى جديدة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل أمناء المكتبات في الجامعات النيجيرية. بالتالي تصبح مسألة تطوير الخدمة من السمات البارزة في عمل المؤسسة الصحية لمواكبة التغير العلمي و التكنولوجي في مجال الطب وإن اهتمامات الإدارة العليا في وقت سابق كان موجها نحو الموارد الأساسية مثل الأموال والآلات والقوى العاملة ، بينما أهملت موردا رئيسيا وهو المعلومات ، فالمؤسسات و منها الاستشفائية في حاجة ماسة للمعلومات التي تعتبر ضرورية لمزاولة كافة نشاطا(دلال السويسي،2013،ص32) ونظرا للأهمية البالغة للخدمات الصحية في حياة الفرد والمجتمع والمكانة الهامة التي تحتلها المستشفيات في مجتمعا لكونها تتعلق بأعلى ما يملك الفرد وهي صحته وسلامته، ونظرا للدور الذي يؤديه العامل في المؤسسة الاستشفائية، وفي تحقيق الرضا المهني للعاملين ، باعتبار أن العنصر البشري من أهم الموارد التي تشكل بيئة العمل ، الذي أصبح العمل والإبداع سمتة 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 ما تبينه دراسة أميمة المغني(2006) أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية و بين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية .كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث إصابات العمل ، كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ الإجراءات التأديبية في حالة عدم التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حيث أن المنشآت الصناعية تهتم بهذه الإجراءات، وذلك في

حالة عدم معرفتهم للتدابير الوقائية الواجب اتخاذها أثناء العمل ، وهي عادة ما تكون بسبب التعامل مع هذه الأخيرة بشكل غير سليم، وهذا ما تبينه دراسة اسماعيل هابيل وعلاء عايش (2012) أن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة الوقائية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل و أدوات السلامة المهنية 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.

3.التساؤلات :

- هل توجد علاقة بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة؟
- هل توجد علاقة بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة؟

4.الفرضيات :

- توجد علاقة بين التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة .
- توجد علاقة بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا المهني لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة.

5.أهداف الدراسة :

- توضيح طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية بأبعادها المختلفة (الالتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، تدريب العاملين، الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية، الإلتزام بتطبيق اللوائح والقوانين) وبين الرضا المهني ، لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة.

6.أهمية الدراسة :

- إجراءات السلامة المهنية، ومقدارها العائد الذي يمكن أن تحققه في رضا المهني العامل.
- تعرف العاملين في مستشفى مغنم لونس على الإجراءات الواجب إتباعها عند أدائهم لأعمالهم ومساعدتهم وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الممتلكات والأرواح.
- أهمية تحسين الخدمات الصحية لما لها من أثر مباشر على صحة الإنسان.

- الأهمية التي اكتسبتها المعلومات في هذا العصر ، إذ أصبحت موردا استراتيجيا تعتمد عليه المؤسسة في اتخاذ قرارا.

7.تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة :

الإجراءات : هي البرامج و استراتيجيات التي وضعتها المؤسسة لتحقيق السلامة المهنية للعمال.

الصحة و السلامة المهنية: هي ما تهدف إليه المؤسسة لتحقيقه من خلال وضع الإجراءات الخاصة به من أجل رفع من قيمة الصحة وسلامة العامل و خفض من معدلات حوادث العمل و الأمراض المهنية.

الخدمة الصحية:

الخدمة الصحية تكون أما خدمة علاجية أو تشخيصية أي أنها تشمل كل الخدمات التي يؤديها الفرد من الفريق الطبي إلى فرد من المجتمع وتتضمن فحص المريض وتشخيص مرضه.

الرضا الوظيفي:

يعبر عن حالة السرور التي يشعر بها الفرد اتجاه عناصر وظيفته، والتي تنتج عن درجة إشباع مختلف حاجاته وعن قناعاته وتكيفه مع عناصر وظيفته.

-العمال: هم العاملون في مستشفى مغنم لونس عزازقة.

الإطار النظري:

1-تعريف السلامة المهنية :

- ويعرفها يوسف حجيم الطائي :

عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات (الطائي وآخرون ، 2006، ص454).

- فيعرفها العقابلة(2002،ص124)بمايلي : " المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة".

2- أهمية الصحة والسلامة المهنية :

تكمن أهمية إدارة الصحة و السلامة المهنية حسب الشويهيدي(2008،ص244)كمايلي :

1.2.تقليل حوادث العمل :

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

2.2. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

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

3.2. توفير نظام العمل المناسب :

وذلك من خلال توفير الأجهزة و المعدات الوقائية و استخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أحوادث و أمراض .

4.2. التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية :

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

5.2. تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين :

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

3- إجراءات السلامة المهنية:

إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب واجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية. وأهم هذه الإجراءات حسب الحمداني(2008، صص34-35) كما يلي:

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 الحوادث وحصر أثارها وذلك عن طريق:

- تعديل الوظيفة وبيئتها:

يتعمق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه ، إلا أنها في المقابل تحدث آثار 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 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 لمفرد والتقليل من الجيد المطلوب لأداء الأعمال.

* تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة ، والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة... الخ . ومن ناحية أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية والتنظيمية، التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:

- توفير الإضاءة المناسبة:

إذا يجب على خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة سواء كانت طبيعية أو اصطناعية، وذلك بزيادة نوافذ الضوء الطبيعي واستخدام اقيات وأقنعة في مواقع العمل، للتقليل من وهج الإضاءة وتوزيع متساوي ومنتظم للإنارة على مكان العمل.

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:

-الملابس الوقائية:

يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه مثل: المآزر والغرض من استعمالها هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم(الصدر، البطن، الساقين)من المخاطر المحتمل حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة أثناء عمليات الحدادة والمحام والمواد الكيميائية أو بالمواد المشعة كما تستعمل ضد البلل والزيت.

-أدوات حماية الوجه والعينين:

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

- 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.

- أدوات حماية الرأس:

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

- أدوات حماية القدمين:

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

- أدوات حماية السمع:

يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء ، ممّا ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم الميئي . وتستخدم أدوات حماية السمع من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام. (بلال، 2011 ، ص ص 107 ، 109)

- 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 (طه، 2001 ، ص 226).

- معالجة الضجيج:

- يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة ، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال :

- تزويد العاملين المتعرضين للضوضاء بكمامات 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. (حمي، 2007، ص 199).

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 أنو : 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 درّبوا على ارتداء الأحذية الواقية، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات، التي توضح نسبة كبيرة من الإصابات.

4- التدريب على منع الحوادث:

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو علم أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لمسموك، في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض عدد 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 فإنها تعد عديمة الأهمية لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب . ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعمم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما 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:

- إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.
- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة. (العيسوي، 1978، ص124)

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

انطلاقاً 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 الكفاءة الإنتاجية. يعتبر الهدف الأول لطلب العمل. فهو وسيلة لتحديد قوة العمل.

6- الصيانة الدورية للأجهزة والآلات:

وذلك بتشجيع الأجهزة والآلات واصلاح 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 ص 114 ، 115).

الجانب التطبيقي:

1-منهج الدراسة:

يحدد منهج الدراسة الحالية في إطار أبعاد طبيعة إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، وقد لخص عزيز حنا داود وآخرون(1991) ذلك بقولهم: " تختار المشكلة منهج بحثها، وقد تختار المشكلة المراد دراستها أكثر من منهج وفق طبيعتها وتحليل أبعادها".

ولقد تم استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة وإعطاء تقرير وصفي عنها وأن طبيعة موضوعنا تجعلنا نهدف إلى وصف هذه الظاهرة واكتشاف الواقع المهني .

2-أدوات الدراسة :

سعى كل باحث لجمع المعلومات لن يأتي إلا باستخدام مجموعة من الوسائل التي تمكنه من الحصول على البيانات، وبالنسبة للدراسة الحالية فقد تمّ الاعتماد على أداتين والمتمثلة في: استبيان الخاص بإجراءات السلامة المهنية و آخر بالرضى الوظيفي .

1.استبيان الخاص بإجراءات السلامة المهنية:

يشمل الاستبيان في صورته الأولية على 30 عبارة موزعة على 4 أبعاد وهي كالتالي :

*البعد الأول : التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وتضمن (8) عبارة .

*البعد الثاني : تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية وتضمن (8) عبارة .

*البعد الثالث : الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وتضمن (8) عبارة .

*البعد الرابع : الالتزام بتطبيق اللوائح و القوانين وتضمن (6) عبارة .

2-استبيان الرضا الوظيفي :

يشمل الاستبيان في صورته الأولى على 35 عبارة.

3-مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العمال الدائمين في مستشفى مغنم لوناس و البالغ عددهم 250 عامل ،وتقدر حجم عينة الدراسة الأساسية ب(50) عاملا من العمال الدائمين بمستشفى مغنم لوناس .وقد تمّ اختيارهم بالطريقة عشوائية البسيطة .

والتي تعرف على أنها : " هي العينة التي تختار وحداتها من الإطار الخاص بها ،وعلى أساس يهيئ فرص انتقاء متكافئة للمجتمع المحسوبة منه ".(سلاطينية،2004،ص133).

4- الخصائص السيكومترية للأداتين :

1.4. الخصائص السيكومترية لاستبيان الإجراءات السلامة المهنية :

- الصدق : تم الاعتماد في حساب الصدق على ثلاث طرق صدق المحكمين والصدق الذاتي والاتساق الداخلي وفيما يلي نتائج كل طريقة على حدى:
- صدق المحكمين : بلغت نسبة الاتفاق الأساتذة لكل عبارة الخاص لكل بعد من الاستبيان ما بين 70 % إلى 94 %مما سمح لنا بإبقاء جميع العبارة التي يحتويها كل بعد من الاستبيان.
- الصدق الذاتي : تمّ حسابه بواسطة الجذر التربيعي لمعامل الثبات الذي تمّ حسابه باعتماد على معامل الارتباط بيرسون والذي تمّ تعديل القيمة الخاصة به باستعمال معادلة التصحيح لسبيرمان براون وقد أسفرت النتائج إلى أنّ معاملات الصدق الذاتي للاستبيان ككل وأبعاده تتراوح درجاتها ما بين (0.83 و 0.92) .
- الإتساق الداخلي: يتراوح الصدق بطريقة الإتساق الداخلي بين 0.71 و 0.82 لجميع العبارات مما يدل على صدق للأداة.
- الثبات : تم الاعتماد في حساب الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وفيما يلي نتائج كل طريقة على حدى :
- ألفا كرونباخ : قدرت قيمة ثبات ألفا كرونباخ ب 0.83 مما يشير إلى أنّ الاستبيان يتمتع بثبات عال جدا.
- التجزئة النصفية : بعد المعالجة الإحصائية بين نصفي الاستبيان قدرت قيمة " ر " ب 0.81 وتم تصحيحها بمعادلة سبيرمان براون و أصبحت 0.92 وهذا ما سمح لنا بالقول أنّه يتمتع بثبات عال ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

2.4- الخصائص السيكومترية لاستبيان الرضا الوظيفي:

- الصدق : تم الاعتماد في حساب الصدق على ثلاث طرق صدق المحكمين و الصدق الذاتي والاتساق الداخلي وفيما يلي نتائج كل طريقة على حدى:
- صدق المحكمين : بلغت نسبة الاتفاق الأساتذة لكل عبارة الخاص لكل بعد من الاستبيان ما بين 71% إلى 84% مما سمح لنا بإبقاء جميع العبارة التي يحتويها كل بعد من الاستبيان .
- الصدق الذاتي : تمّ حسابه بواسطة الجذر التربيعي لمعامل الثبات الذي تمّ حسابه باعتماد على معامل الارتباط بيرسون والذي تمّ تعديل القيمة الخاصة به باستعمال معادلة التصحيح لسيرمان براون وقد أسفرت النتائج إلى أنّ معاملات الصدق الذاتي للاستبيان ككل وأبعاده تتراوح درجتها ما بين (0.76 و 0.82) .
- الإتساق الداخلي: يتراوح الصدق بطريقة الإتساق الداخلي بين 0.73 و 0.86 لجميع العبارات مما يدل على صدق للأداة.
- الثبات : تم الإعتماد في حساب الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وفيما يلي نتائج كل طريقة على حدى :
- ألفا كرونباخ : قدرت قيمة ثبات ألفا كرونباخ ب 0.80 مما يشير إلى أنّ الاستبيان يتمتع بثبات عال جدا.
- التجزئة النصفية : بعد المعالجة الإحصائية بين نصفي الاستبيان قدرت قيمة " ر " ب 0.71 وتم تصحيحها بمعادلة سيرمان براون و أصبحت 0.82 وهذا ما سمح لنا بالقول أنّه يتمتع بثبات عال ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

5- المعالجة الإحصائية :

بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة معطيات الدراسة الحالية اعتمدت الباحثة على معامل الارتباط " ر " بيرسون لمعالجة الفرضيات.

6- عرض نتائج الدراسة :

عرض نتائج الفرضية الأولى :

نصّت الفرضية الأولى على ما يلي : توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إلزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة . و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم(01): يوضح العلاقة الإرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إلزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عزازقة.

المتغيرات الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل الارتباط بيرسون "ر"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية sig	الدلالة
إلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية	85.21	71.82	50	**0.76	0.01	0.00	دالة
الرّضا الوظيفي	80.35	57.64					

يتضح من جدول رقم (01) أن العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرّضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عازقة بلغت قيمتها 0.76 وأن قيمة مستوى دلالتها المحسوبة التي هي 0.000 تصغر عن الحد المطلوب الذي هو 0.01، أي أن 0.000 أصغر من 0.01 ، ومعناه أن العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرّضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة دالة إحصائياً عند $p=0.01$ وهي موجبة. عرض نتائج الفرضية الثانية :

نصّت الفرضية الأولى على ما يلي : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرّضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم لونس عازقة. و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم(02):يوضح العلاقة الإرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرّضا الوظيفي لدى في مستشفى مغنم لونس عازقة. والجدول التالي يوضح ذلك :

المتغيرات الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل الارتباط بيرسون "ر"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية sig	الدلالة
الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل	93.31	81.72	50	**0.86	0.01	0.00	دالة
الرّضا الوظيفي	85.25	67.54					

يتضح من جدول رقم (02) أن العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرّضا الوظيفي لدى في مستشفى مغنم لونس عازقة. بلغت قيمتها 0.86 وأن قيمة مستوى دلالتها المحسوبة التي هي 0.000 تصغر عن الحد المطلوب الذي هو 0.01، أي أن 0.000 أصغر من 0.01 ، ومعناه أن العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام بتوفير وسائل السلامة

المهنية في محيط العمل وبين الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة دالة إحصائياً عند $p = 0.01$ وهي موجبة.

6- مناقشة نتائج الدراسة:

-مناقشة الفرضية الأولى:

نلاحظ أن هناك التزام من طرف الإدارة من حيث تطبيق قواعد واجراءات السلامة المهنية، كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لونس، وذلك يرجع إلى إهتمام الإدارة بتوفير قسم متخصص بالسلامة المهنية داخل مؤسسة العمل، وأنّ تحديد لجان تقع عليهم مسؤولية متابعة 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، نظرا لوضوح الرؤية لدى العاملين فيما تقوم به الإدارة من إجراءات تستند على تطبيق قواعد ووسائل السلامة المهنية، والعكس صحيح.

وكما نلاحظ أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن المؤسسة تعمل دوما على تطبيق إجراءات السلامة المهنية لأن المؤسسة في كثير من الأحيان تشرك عمالها في وضع برامج واجراءات خاصة بالسلامة المهنية، ولأنّ إسهام الجميع في وضع برامج السلامة المهنية يعطي حافزا قويا لتطبيق هذه البرامج من طرف الإدارة. وتوصلت النتائج أيضا إلى أنّ 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 اجراءات السلامة المهنية، وهذا من أجل الحفاظ على أمن وسلامة العاملين وهذا ما يتفق مع دراسة بخته هدار(2012) على أن إدارة الصحة والسلامة المهنية تعمل على المحافظة على العاملين و توفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع انتاجية العاملين و توفير الاحتياطات العاملين باحترام جميع القوانين والارشادات للحد من حوادث العمل و لكن يبقى اهمال بعض العمال، وهذا ما لا يتفق مع دراسة موده أحمد محمد(2016) وجد أن مشاريع التشييد تفتقر إلى برنامج واضح لأمن والسلامة المهنية حيث وضح من الاستبيان أن السلامة المهنية يلتزم بها في حالة أن المالك أمر بإدخال البرنامج ضمن العمل كشيء أساسي و هذ واضح من خلال الشركات الاجنبية العاملة في مجال التشييد وأيضا دراسة هيثم الطاهر محمد إسحاق(2015) أن ليس هناك أي التزام بتطبيق وتنفيذ معايير السلامة المهنية والإهتمام في العمل الهندسي برغم من معرفة أغلب المخاطر في هذا المجال.

-مناقشة الفرضية الثانية:

توصلت النتائج إلى أن هناك 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 صامطة، 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 أحجام ضخمة من الهواء لإزالة التركيز العالي من الملوثات، حيث تعمل المؤسسة على المحافظة على صحة العامل عن طريق توفر العوامل الفيزيائية السابقة، وهذا دليل على أن العاملين لديهم رضا إيجابي نحو التكيف مع محيط العمل وهذا ما يتفق مع دراسة هالة قوارح (2015) أن ظروف العمل البيئية يعتبر أهم الأسباب المؤدية لوقوع حوادث والعمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية والتأثير الكبير السلبي للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين هذا ما ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة والمؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية لعدم مبالاة المسؤولين وكذلك دراسة بوبكر ساري(2016) أن حوادث العمل ترتبط بطبيعة العمل فكلما زاد الخطر ارتفعت الحوادث عدم تأهيل خبرة العمال و توعيتهم يؤدي الى نتائج وخيمة .

خاتمة :

وفي ظل هذا المحيط المتقلب والمضطرب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الأفضليات وتضمن لها البقاء. لذا تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للوسائل التي تتعمق 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 الدراسة الحالية هدفت إلى التّعرف على طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية و الخدمة الصحية لتحقيق الرضى الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لونس عزازقة .

قائمة المراجع :

- 1-وسيم إسماعيل هابيل،علاء محمد حسن عايش(2012).تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد2.
- 2-أحمد زكي حمي (2007).الصحة المهنية، ط1 ، القاهرة: دار الفجر.
- 3-الطائي وآخرون (2006).إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ،ط1،الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 4-العقابلة محمد ذياب(2002).الادارة الحديثة للسلامة المهنية،ط1،الأردن:دار صفاء .
- 5-أميمه صقر المغني(2006).واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية"، شهادة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة.

6-بختة هدار(2012).دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة ماجستير ، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة ورقلة: قسم علوم تسيير .

7-بلقاسم سلايطنية وحسان الجيلاني (2004).منهجية العلوم الإجتماعية ، ط1 ، الجزائر: دار الهدى .

8-بويكر ساري (2016). أهمية نظام الامن الصناعي في التقليل من مخاطر العمل، دراسة حالة مؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFORحاسي مسعود، مذكرة ماجستير ، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي، جامعة ورقلة :قسم علوم اقتصادية.

9-دلال السويسي(2013).نظام المعلومات كأداة لتحسين جودة الخدمة الصحية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ،رسالة ماجستير في علوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

10-عبد الرحمان العيسوي (1978). سيكولوجية العمل والعمال ،لبنان: دار الراتب الجامعية.

11-عمر الحمداني (2009).الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة، مذكرة ماجستير ، غير منشورة، جامعة بسكرة.

12-فرج عبد القادر طه (2001).علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط9 ، مصر: دار قباء.

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

14-معن يحيى الحمداني (2008).الأمن والسلامة الصناعية، ط1 ،الأردن: دار صفاء.

15-مفتاح عبد السلام الشومهيدي (2008).الصحة والسلامة المهنية ، ط1 ،ليبيا: دار الكتب الوطنية.

16-موده أحمد محمد(2016).تأثير السلامة والصحة المهنية على تكلفة المشروع ،رسالة ماجستير ،جامعة الخرطوم.

17-هالة قوارح(2015). تقييم فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية 2007 OHSAS 18001: دراسة حالة مؤسسة ENAFOR ،مذكرة ماجستير ،تخصص تدقيق و مراقبة تسيير ،جامعة ورقلة: قسم علوم التسيير .

18-هيثم الطاهر محمد اسحاق (2015). ثقافة السلامة والصحة المهنية في العمل الهندسي، مذكرة ماجستير ، تخصص الهندسة المعمارية ،جامعة السودان .

19-Uwaifo, S. O. (2008). Nigerian library staff and their perceptions of health risks posed by using computer-based systems in university libraries. Program, 42(1), 68-75.