

أثر برامج السلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين بمصنع الاسمنت سوق الخميس امسجل

الدكتور: بشير محمد شلييك

ملخص الدراسة

سعت الدراسة إلي إبراز الأثر الذي تحدثه برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمصنع الاسمنت بسوق الخميس امسجل من خلال تطوير نموذج إستمارة إستبانة ومعالجتها بواسطة (v. spss22) حيث عكست مشكلة الدراسة وفرضياتها المتمثلة في مدى وجود أثر لهذه البرامج في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع قيد الدراسة؟ وقسمت أسئلتها الى أربع محاور تعكس المتغير المستقل وأثره في المتغير التابع وهي: (أثر برامج الضبط القانوني لقواعد السلامة والصحة المهنية في رضا العاملين، وأثر البرامج التوعوية والإرشاد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في رضا العاملين، وأثر برامج توفير وسائل وادوات الوقاية من الاخطار المهنية في رضا العاملين، وأثر برامج الرعاية الصحية المتمثلة في رضا العاملين) و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود أثر لبرامج السلامة والصحة المهنية بمحاورها الأربعة في تحقيق رضا العاملين بالمصنع قيد الدراسة، وان لهذه البرامج أثر إيجابي كبير من حيث تقليل الإصابات وحوادث العمل بالمصنع.

- الرضا الوظيفي لدى العاملين له دلالات وتوجه إيجابي من حيث طبيعة ونوع البرامج التنظيمية المعتمدة داخل المصنع والتي منها برامج السلامة والصحة المهنية.

الكلمات الافتتاحية:

- برامج السلامة والصحة المهنية - الرضا الوظيفي للعاملين - السلامة والصحة المهنية

The Impact of Occupational Safety and health programs on the job satisfaction of workers In the cement factory, Souk Al-Khamis, Imsehel

(Dr. Bashir Mohammed Shlebk)

(Study Summary)

The study sought to highlight the impact of Occupational Safety and health programs on achieving job satisfaction of workers In the cement factory, Souk Al-Khamis, Imsehel through the development of a questionnaire from and processing it by (v spss22), where it reflected the problem of the study and its hypotheses represented in the extent to which there is an impact of these programs in achieving job satisfaction among the two yeats in the factory under study ? its questions were divided into four axes that reflect the independent variable and its impact on the dependent variable, which are the effect of legal control programs for occupational safety and health rules on worker satisfaction, the impact of awareness and guidance programs related to occupational safety and health on worker satisfaction, and the impact of programs providing means and tool for protection from occupational hazards on worker satisfaction. Workers, and the impact health care programs on employee satisfaction). The study used the descriptive approach and the analytical approach, and the study reached a set of results, the most are: **important of which are :**

-* There is an impact of the occupational safety and health programs in its four axes in achieving the satisfaction of the workers in the factory under study, and that these programs have a significant positive impact in terms of reducing injuries and work accidents in the factory.

-* The job satisfaction of the workers has indications and a positive trend in terms of the nature and type of organizational programs

adopted within the factory, including occupational safety and health programs.

Introductory words:

-* Occupational Safety and Health Programs -* Job Satisfaction for Workers -* Occupational Safety and Health

1-1 مقدمة الدراسة:

تتضح أهمية الرضا الوظيفي من خلال الدور الذي يؤديه العامل في تخطيط وتنفيذ مهامه بالمنظمة، ومشاركته الفعالة في تحقيق أهدافها بالشكل الذي يؤدي الى ولائه ورضاه عن العمل، فالرضا عن العمل والالتحاق به وتوفير الظروف المحققة له يدفع العامل الى تقديم أفضل أداء، باعتبار أن عطائه (العامل) وكفائته وبذل قدراته دليل على مدى رضاه والعكس صحيح (1)، وأصبح الزاماً على المنظمات أن تهتم بالعامل وتوفر له كل البرامج التي تعكس تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، من هذه البرامج برامج السلامة والصحة المهنية، لما لها من دور فعال في المحافظة على العامل وحمايته من الإصابات وحوادث العمل والمخاطر المهنية، فتغيرت اراء المنظمات فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية بشكل كبير، وأصبح من الضروري الاستعانة بخبراء السلامة لوضع برامج تهدف الى تحقيق السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، وبالتالي الى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وتوفير أفضل الظروف التنظيمية لوضعها موضع التنفيذ، فبرامج السلامة والصحة المهنية تشكل إحدى الاستراتيجيات المهمة، وتعتبر من متطلبات العملية الإدارية الناجحة، إذ تهدف الى الحفاظ على الأرواح والممتلكات (2)، لذلك فإن العناية بالعامل وحمايته من الأخطار المهنية المختلفة يشكل أحد الرهانات والتحديات التي تسعى المنظمة الى تجسيدها من خلال تحقيق رضا العامل، من هذه البرامج التي تناولتها الدراسة برامج الضبط القانوني لقواعد السلامة والصحة المهنية، وبرامج التوعية والإرشاد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وبرامج توفير وسائل وادوات الوقاية من الاخطار المهنية، وبرامج الرعاية الصحية وسعت الدراسة الكشف عن عدة تساؤلات حول مستوى العلاقة بين برامج السلامة والصحة المهنية بمحاورها الأربعة وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمصنع الاسمنت بسوق الخميس امسيحل.

1-2 - مشكلة الدراسة:

تعتبر معظم المنظمات إن من دوافع تحقيق الرضا الوظيفي هو الاهتمام بتحسين الصحة في مجال العمل، وتوفير متطلبات السلامة المهنية للأفراد العاملين وذلك وفق برامج خاصة تسهر على تجسيدها وتطبيقها، وعند إهمال المنظمة لبرامج السلامة والصحة المهنية ينتج عنها تعرض العاملين لمخاطر عديدة مما يؤدي الي زيادة احتمالية قلة الرضا عند العاملين، كما أثبتتها العديد من البحوث والدراسات منها: (3) دراسة الشلوخ: 2015)، (دراسة البيادري : 2016)، وأكدت دراسة (ناجي، 2015)، إن إشراك العمال في وضع ورسم خطط وبرامج السلامة والصحة المهنية له أثر إيجابي في تحسين الاداء. وايضا للدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية أهمية في تحسين أداء العمال، ولاستخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية والمواظبة عليها له أثر إيجابي ايضا على تحسين أداء العمال، ومن خلال استطلاع مبدئي للمصنع (مصنع سوق الخميس للإسمنت) ومقابلة مع عدد من العاملين بالمصنع ومحاورتهم حول أثر ونوع البرامج التي تبناها إدارة المصنع والخاصة بالسلامة والصحة المهنية، والاثار الإيجابي للرضا عن هذه البرامج، إتضح ظاهريا من خلال الإجابات الشفهية ان إدارة المصنع تبنت العديد من البرامج الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ولديها إهتمام بتطبيق هذه البرامج من خلال إدارة السلامة والصحة المهنية، الامر الذي يقود الى التفكير بعمق لمعرفة أثر هذه البرامج ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي وتجلي لي كباحث ومن خلال هذه المقابلات بعض من الرضا جزئيا، وبعض من الغموض في إجابات تلك المقابلات الشفهية، وبالتالي ساعدني هذا في وضوح فجوة جزئية قمت بصياغتها في هذا السؤال :- ما أثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بمصنع سوق الخميس امسيحل للإسمنت ؟ .

1-3 - فرضيات الدراسة

- الفرضية الاولى : لبرامج السلامة والصحة المهنية أثر إيجابي في تحقيق رضا العاملين بمصنع بسوق الخميس امسيحل .

- الفرضية الثانية : توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات آراء عينة الدراسة على محاور الاستبانة كل على حده تبعا للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، طبيعة الدوام، وقت العمل)،

- الفرضية الثالثة : توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات آراء عينة الدراسة على محاور الاستبانة كل على حده تبعا للمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الخدمة في الوقت الحالي، القسم التابع له)

1-4- أهمية الدراسة :

- أهمية وجود برامج خاصة بالسلامة والصحة المهنية في المنظمات لما لها من دور كبير في حماية الفرد والحد من حوادث واصابات العمل وحفظ حقوق العامل وحماية الآلات والمنظمة.
- الوقوف على مدى التزام المنظمة بتوفير وسائل الوقاية والرعاية الصحية للعاملين بها.
- التعرف على الأثر الذي تحدثه هذه البرامج في رضا العاملين بالمصنع قيد الدراسة..
- المساهمة في فتح افاق علمية للباحثين من خلال التعرض لموضع برامج السلامة والصحة المهنية.

1-5- أهداف الدراسة:

- المساهمة في نشر الثقافة الوقائية التي تهدف الى الحد من حوادث واصابات ومخاطر العمل بالمنظمات.
- التعرف على نوع برامج السلامة والصحة المهنية بالشركة العامة للإسمنت من خلال أحد مصانعها.
- التعرف على الرضا الوظيفي للعاملين عن فعالية برامج السلامة والصحة المهنية من خلال الأثر.
- التعرف على أسس وقواعد الانظمة والتعليمات واللوائح الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ومعرفة القوانين والتشريعات المنظمة لها ومدى قدرة إدارة المصنع على تجسيدها وتطبيقها.

1-6- منهجية وأدوات الدراسة:

تم تطوير نموذج إستمارة إستبانة ومعالجتها بواسطة (v.spss،22) حيث قسمت الى اربع محاور، تعكس فرضيات الدراسة وهي: (الضبط القانوني لقواعد السلامة والصحة المهنية، التوعية والإرشاد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، توفير وسائل وادوات الوقاية من الاخطار المهنية، الرعاية الصحية المتمثلة في الفحوصات الطبية الدورية ودعم الاستشارات الطبية) وتضمنت الاستبانة عدد (27) سؤال، وتم في الاستبانة استعمال مقياس ليكرث الثلاثي لطبيعة الدراسة والمعلومات المطلوبة بالتحليل الاحصائي

ووزعت (40) صحيفة عشوائيا على مجتمع الدراسة بالمصنع، أستعيد منها (33) استمارة، وأستبعد منها عدد (2) استمارات لعدم ملاءمتها لشروط الاستبانة المطلوبة للدراسة، وبذلك خضعت عدد (31) استمارة استبانة للتحليل والدراسة .

1-7- التعريف بالمصطلحات الإجرائية للدراسة :

-الأثر: هو قوة العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل، أي يمثل نسبة تباين المتغير التابع التي ترجع للمتغير المستقل ..

- برامج السلامة والصحة المهنية: هي مجموعة الإجراءات والقواعد والوثائق واللوائح التي تطبق بواسطة بناء تنظيمي محدد للمسؤوليات، والصلاحيات، والموارد وفق متطلبات قانونية، تهدف الى الوقاية، أو الحد من أي تأثيرات على السلامة والصحة المهنية للعامل في مكان العمل .

- الرضا الوظيفي: هو تلك الدافعية والفعالية التي تكون للعامل نحو أداء عمله، والتي هي نتاج لشعور بالراحة النفسية والمهنية، والرضا عن العمل، في بيئة عمل آمنة وسليمة خالية من كل انواع المخاطر .

-العاملون بالمصنع : العاملون بمصنع الاسمنت بسوق الخميس امسيحل .

1-8- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مصنع الاسمنت بسوق الخميس امسيحل.
- الحدود الزمانية: ربيع 2022.
- الحدود الموضوعية: أثر برامج السلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي

1-9- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مصنع الاسمنت بسوق الخميس امسيحل.
- الحدود الزمانية: ربيع 2023.
- الحدود الموضوعية: أثر برامج السلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي.

1-10 : الدراسات السابقة:

- دراسة (مشعلي بلال 2010) بعنوان : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وتوصلت إلى نتائج أهمها: ان ظروف العمل السيئة

تعتبر من أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل، وأن المؤسسة مقصرة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى مبالاة المسؤولين.

- دراسة (هدار بختة، 2011) بعنوان: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر-وحدة ورقلة-هدفت هذه الدراسة الى الالمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية، وتوضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوصلت إلى نتائج منها: ان تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفر بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين، وهناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية ولكن يوجد إهمال متطرف عند بعض العاملين، وأن المؤسسة مقصرة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، أما الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هي المقابلة .

- دراسة (أميمة صقر المغني، 2014) بعنوان: واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث إلزامها لتطبيق القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتوصلت إلى النتائج التالية-: هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

- دراسة (الدوسري، 2010) بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد مستويات ضغوط العمل التي يواجهها الأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة وتحديد مستويات الرضا، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن هناك مستويات مرتفعة لضغوط العمل التي يواجهها الأفراد العاملين وهناك مستويات متوسطة للرضا الوظيفي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين حول محاور الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

- الجانب النظري

2- برامج السلامة والصحة المهنية

برامج السلامة والصحة المهنية هي خطة محددة صممت لمنع وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية في المنشآت، فمن الضروري أن يتضمن برنامج السلامة والصحة المهنية لأي منشأة علي متطلبات وتشريعات السلامة والصحة المهنية بالدولة علي الأقل، ولاختلاف المنشآت فإن استحداث برنامج للسلامة والصحة المهنية في إحداها لا يكون بالضرورة مناسبة لاحتياجات الأخرى، ويتضمن برنامج السلامة والصحة المهنية استراتيجيات لتعزيز الوعي على نطاق أوسع لتحسن ظروف العمل. (4).

2-1- الغرض من وجود برامج للسلامة والصحة المهنية:

- اعداد وتنفيذ دورات تدريبية لزيادة الوعي بالسلامة والصحة المهنية.
- العمل على وضع لوائح وإجراءات للسلامة والصحة المهنية، وتوعية للمشاركة في تنفيذ تلك اللوائح والإجراءات في جميع مواقع العمل.
- تشجيع العاملين وأصحاب العمل على اتباع وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية لتقليل مخاطر العمل.
- تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.
- الاحتفاظ بسجلات دائمة لمتابعة الاصابات والأمراض الناتجة عن العمل بهدف اتخاذ خطوات لتجنب تكرار حدوث إصابات مماثلة مستقبلا. (5).

2-2- برامج الصحة المهنية: تتكون برامج الصحة المهنية في المؤسسات من: (6).

2-1-2 برامج الخدمات الصحية الجسمية : وتتمثل المهمة الرئيسية لهذه البرامج في تقديم الخدمات الوقائية التي تتضمن الفحوصات الدورية للعاملين من أجل سلامتهم من الأمراض المختلفة، كما تعمل على تقديم الإرشادات الصحية للوقاية من الأمراض وتوجه الإدارة نحو استخدام الظروف والشروط الصحية المناسبة من أجل العمل، بالإضافة إلى علاج الأفراد العاملين الذين يتعرضون للحوادث والأمراض أثناء العمل .

2-2-2- برامج الخدمات الصحية العقلية والنفسية:

لقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للأفراد العاملين، وتسعى المنظمات إلى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية إضافة إلى المخاطر الصحية في أماكن العمل.

2-3- برامج مساعدة العاملين: (8).

ظهرت هذه البرامج سنة 1940، وهي تعتبر من أهم برامج السلامة المهنية ويهدف إلى تقديم النصح والإرشاد للعاملين الذين لدى هم مشاكل نفسية وبدنية تؤثر على أدائهم، ومن بين الطرق التي تسعى إلى تقليل الضغوط النفسية والبدنية لدى العاملين والتي منها:

- السماح للعاملين بالحديث بحرية مع بعض هم البعض إذ أن هذه الحرية تتيح لهم فرصة إشباع حاجاتهم الاجتماعية والإنسانية وحل مشاكلهم مما يزيد من كفاءتهم الإنتاجية.

تقليل الصراعات بين العاملين من خلال اعتماد على سياسات التفاوض والتعامل العادل وتحديد الأهداف والأدوار الوظيفية بوضوح.

2-4- دور التزام القيادة في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية: (9).

تعد القرارات المتعلقة باعتماد برامج الصحة والسلامة المهنية من القرارات الاستراتيجية ولذا فإن إلتزام الإدارة في دعم وتطوير وتنشيط حركة القائمين على البرنامج يعد من المهام الأساسية التي تؤدي بلاشك للنجاح، ويتمثل دور الإدارة في نشر وتعزيز ثقافة الصحة والسلامة وتعزيز وتطوير إمكانية الموظفين والعاملين في أدائهم وتوفير رؤية استراتيجية واضحة والالهام والتخطيط الاستراتيجي.

2-5- عناصر برامج السلامة الصحية المهنية (10).

- السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية.

- بيان السلامة والصحة المهنية.

- التنظيم وتوزيع المسؤوليات.

- لجنة السلامة بالمنشأة.

- التدريب ونشر الوعي (بأمور السلامة والصحة المهنية).

- الإعداد لحالات الطوارئ وخطط الطوارئ المختلفة.

- التحقيق في الحوادث وإصابات العمل وإعداد التقارير والإحصائيات الخاصة بها.
- فحص مواقع العمل المختلفة باستعمال نماذج الفحص الخاصة بنواحي السلامة والصحة المهنية (التفتيش).
- قواعد وإرشادات السلامة والصحة المهنية والطرق الصحيحة والأمنة للعمل.

2-6- تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية: (11).

يحتاج تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية الى وسائل أهمها:

- التوعية والتثقيف.
- التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية.
- التدريب .

3- الرضا الوظيفي

3-1- مفهوم الرضا الوظيفي: الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور الرضا وكذلك أحد محاور التوافق النفسي للفرد. ولظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي أكثر استقرارا لمعرفة مدى توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة وبه الفرد يكون أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التوافق النفسي. والرضا والإرضاء عاملان مكملان لبعضهما، ويعتمد الرضا على الإرضاء وهو المحك الثاني، والرضا يصاحب بلوغ الفرد لغاية ما، وتعقب إشباع الحاجات وتحقيق الرغبات والأمني، والرضا حالة شعورية في الحياة وما سوف يحققه مستقبلا الشعور المصاحب للإقناع النفسي لما يحققه الفرد في أي مجال كان. وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغيري مواقف الأفراد المختلفة، وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد المعنى المحدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة. (12).

وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته، كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بني ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج (13).

- ويعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازه والاعتراف والتقدير (14).

3-4- أنواع ومظاهر الرضا الوظيفي: (15).

بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما أنه أيضاً هناك اختلافات في درجة الرضا الوظيفي خلال الحياة الوظيفية فإنه يمكن تقسيم الرضا إلى عدة أنواع وفقاً لعدة اعتبارات ومعايير.

- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته: وفق هذا المعيار نجد الأنواع التالية:
- الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب (الذاتية) للموظف مثل الاعتراف والتقدير، القبول، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.
- الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل المدير، زملاء العمل، طبيعة ونمط العمل.
- الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه: وفق هذا المعيار الأنواع التالية :
- الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي، إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهام.
- الرضا الوظيفي الفعلي يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

الجانب العملي

4- الدراسة الميدانية

1-4- يقع مصنع الاسمنت ببلدية سوق الخميس امسيحل جنوب مدينة طرابلس ب 60 كيلو متر تقريبا، ويعتبر من المصانع الحيوية التي ساهمت بتوفير مادي الاسمنت والجير بالسوق الليبي،

4-2- إجراءات الدراسة :

- تم حساب كل من الصدق والثبات لمحاور الاستبيان وذلك باستخدام معامل الفا كرونباخ Cronbach Alpha ، كذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل بيرسون للارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور مع الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي اليه كل فقرة.

- تم استخدام الاحصاء الوصفي من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات عينة الدراسة والتي تشمل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الخدمة الحالية، طبيعة الدوام، وقت العمل الحالي، القسم) - تم استخدام الاحصاء الوصفي من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة .- تم استخدام الاحصاء الاستدلالي لاختبار فرضيات الدراسة من خلال اختبار t لعينة واحدة (One Sample T Test)، واختبار t لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، وتحليل التباين احادي الاتجاه (One_Way_Anova). كذلك تم استخدام المقارنات البعدية لفرضيات الدراسة التي لديها فروق جوهرية.

جدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

ر. ت	متغيرات الدراسة	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكور	96.8
		اناث	3.2
2	العمر	29 - 20	0
		39 - 30	41.9
		49 - 40	32.3
		50 فأكثر	25.8
		أعزب	16.1
3	الحالة الاجتماعية	متزوج	83.9

0	0	ابتدائي	المستوى التعليمي	4
19.4	6	متوسط		
35.5	11	ثانوي		
45.2	14	جامعي		
0	0	ماجستير		
0	0	دكتوراة	الخبرة المهنية	5
0	0	من سنة الى 5		
16.1	5	من 6 الى 10		
35.5	11	من 11 الى 15		
48.4	15	أكثر من 16		
0	0	من سنة الى 5	الخدمة في العمل الحالي	6
22.6	7	من 6 الى 10		
35.5	11	من 11 الى 15		
41.9	13	أكثر من 16		
74.2	23	يومي		
8	8	تناوبي	طبيعة الدوام	7
77.4	24	نهارى		
0	0	ليلي	وقت العمل الحالي	8
22.6	7	كلاهما		
29	9	التشغيل	القسم الذي تشتغل به	9
16.1	5	المخازن		
9.7	3	الانشاءات		
6.5	2	ادارة الانتاج		
6.5	2	النظم والمعلومات		
12.9	4	الحرائق		
19.4	6	السلامة العامة		

الجدول (2) درجات الاستجابة وحدود الفترات والمستوى التي تنتمي اليه كل فترة

المستوى	طول الفترة	المتوسط المرجح	الاستجابة
منخفض	0.67	1 – 1.67	1 (غير موافق)
متوسط	0.67	1.68 – 2.34	2 (الى حد ما)
مرتفع	0.67	2.35 – 3.00	3 (موافق)

4-3- تحليل استجابات افراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة

لتعرف على اتجاهات اراء عينة الدراسة من وجهة نظرهم : حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات كل محور من محاور الدراسة وكانت النتائج والموضحة في الجداول التالية:

الجدول (3) استجابات عينة الدراسة على فقرات المحور الاول (أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع)

الدرجة	ترتيب الفقرات	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة				الفقرة
					1	2	3		
مرتفع	2	موافق	0.564	2.42	1	16	14	التكرار	جميع الضوابط وقواعد السلامة والصحة المهنية مقننة بشكل يكفل حق العاملين
					3.2	51.6	45.2	%	
مرتفع	1	موافق	0.599	2.68	2	6	23	التكرار	يتضمن التشريع القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين
					6.5	19.4	74.2	%	
مرتفع	3	موافق	0.615	2.39	2	15	14	التكرار	تفرض الادارة عقوبات رادعة وصارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية
					6.5	48.4	45.2	%	
مرتفع	4	الى حد ما	0.541	2.32	1	19	11	التكرار	تهتم الادارة بتطوير اجراءات السلامة والصحة المهنية بما يتماشى والتكنولوجيات الحديثة
					3.2	61.3	35.5	%	
متوسط	1	موافق	0.541	2.68	1	8	22	التكرار	تخضع أماكن العمل لدورات تفتيش بشكل دائم ومستمر
					3.2	25.8	71	%	
متوسط	5	الى حد ما	0.739	2.29	5	12	14	التكرار	تأخذ الادارة برأى العمال في صنع القرارات المتعلقة بقواعد السلامة والصحة
					16.1	38.7	45.2	%	
مرتفع		موافق	0.359	2.46	المتوسط المرجح والانحراف المعياري الكلي				

من الجدول السابق نجد أن المتوسطات الحسابية المرتبطة بأثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع تراوحت ما بين (2.29) كحد أدنى و (2.68) كحد أعلى، حيث جاءت الفقرة (يتضمن التشريع القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين) والفقرة (يتضمن التشريع القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين) في المرتبة الأولى وبمتوسط بلغ (2.68 + 0.599) (2.68 + 0.541) على التوالي وباتجاه عام (نعم) وبدرجة مرتفع، وجاءت أخيرا الفقرة (تأخذ الادارة برأي العمال في صنع القرارات المتعلقة بقواعد السلامة والصحة) الأولى، وبمتوسط بلغ (2.84 + 0.489) (2.29 + 0.739) على التوالي وباتجاه عام (الى حد ما) وبدرجة متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (0.359 + 2.46) وباتجاه عام (موافق) وبدرجة مرتفع، مما يوضح أن أفراد عينة الدراسة تؤيد وجود أثر لبرامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع.

الجدول رقم (4) استجابات عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني (أثر البرامج التوعوية

والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين

ترتيب الفقرات	الدرجة	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة				الفقرة
					1	2	3		
3	متوسط	الى حد ما	0.541	2.32	1	19	11	التكرار	تهتم القيادة الادارية بتوجيه تعليمات دورية تذكر بضرورة الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية
					3.2	61.3	35.5	%	
1	مرتفع	موافق	0.568	2.45	1	15	15	التكرار	تسعى الادارة الى غرس عادات وقيم ايجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية
					3.2	48.8	48.8	%	
4	متوسط	الى حد ما	0.529	2.29	71	20	10	التكرار	تهتم الادارة بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والاسعافات الأولية
					3.2	64.5	32.3	%	
5	متوسط	الى حد ما	0.514	2.26	1	21	9	التكرار	تهتم الادارة بتدريب طاقم الصيانة على الاعمال الطارئة وكيفية التعامل معها
					3.2	67.7	29	%	

3	متوسط	الى حد ما	0.599	2.32	2	17	12	التكرار	تبادر الادارة بنشر مطويات وكتيبات ارشادية تشرح كيفية استخدام وسائل الوقاية
					6.5	54.8	38.7	%	
1	مرتفع	موافق	0.506	2.45	0	17	14	التكرار	تهتم الادارة بتذكير بقواعد السلامة والصحة المهنية بوضع الملصقات واللوحات التحذيرية في أماكن واضحة ومرئية
					0	54.8	45.2	%	
2	مرتفع	موافق	0.564	2.42	1	16	14	التكرار	أشعر بالفخر من اهتمام الادارة وحرصها المتواصل على ارشادي وتوعيتي بقواعد السلامة
					3.2	61.6	45.2	%	
	مرتفع	موافق	0.302	2.36	المتوسط المرجح والانحراف المعياري الكلي				

من الجدول السابق نجد أن المتوسطات الحسابية المرتبطة بأثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع تراوحت ما بين 2.26 كحد ادنى و 2.45 كحد أعلى، حيث جاءت الفقرة (تسعى الادارة الى غرس عادات وقيم ايجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية) و الفقرة (تهتم الادارة بتذكير بقواعد السلامة والصحة المهنية بوضع الملصقات واللوحات التحذيرية في أماكن واضحة ومرئية) في المرتبة الأولى، وبمتوسط بلغ (2.45 ± 0.506) على التوالي وباتجاه عام (نعم) وبدرجة مرتفع، وجاءت اخيرا الفقرة (تهتم الادارة بتدريب طاقم الصيانة على الاعمال الطارئة وكيفية التعامل معها) وبمتوسط بلغ (2.26 ± 0.514) وباتجاه عام (الى حد ما) وبدرجة متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (2.36 ± 0.302) وباتجاه عام (موافق) وبدرجة مرتفع، مما يوضح أن أفراد عينة الدراسة تؤيد بأن هناك أثر للبرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع.

الجدول رقم (5) استجابات عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث (أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين

الدرجة	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة				الفقرة	
				1	2	3			
2	مرتفع	موافق	0.675	2.55	3	8	20	التكرار	معدات الوقاية الشخصية متوفرة بالقدر الذي يشجع على العمل
					9.7	25.8	64.5	%	
8	منخفض ض	غير موافق	0.428	1.87	5	25	1	التكرار	أعمل في ظروف (اضاءة، تهوية، تكييف) جيدة ومريحة
					16.1	80.6	3.2	%	
6	متوسط	الى حد ما	0.428	2.13	1	25	5	التكرار	تهتم الادارة بإجراء فحوصات دورية للمعدات والتجهيزات
					3.2	80.6	16.1	%	
2	مرتفع	موافق	0.506	2.55	0	14	17	التكرار	تهتم الادارة بإجراء الصيانة الوقائية للآلات والتجهيزات بشكل دوري
					0	45.2	54.8	%	
3	مرتفع	موافق	0.570	2.48	1	14	16	التكرار	اهتمام الادارة بشروط الوقاية في اقتناء معدات ووسائل العمل يزيد من اقبالي عن العمل
					3.2	45.2	51.6	%	
5	متوسط	الى حد ما	0.541	2.32	1	19	11	التكرار	أعمل بمواقع عمل مصممة هندسيا بشكل يعزز الاطمئنان
					3.2	61.3	35.5	%	
7	متوسط	الى حد ما	0.727	2.06	7	15	9	التكرار	هناك أنظمة انذار لتحديد العامل بالخطر في مكان العمل
					22.6	48.4	29	%	
4	مرتفع	موافق	0.672	2.42	3	12	16	التكرار	يتوفر مكان العمل على مخارج للطوارئ بأعداد كافية وفي أماكن مناسبة
					9.7	38.7	51.6	%	
1	مرتفع	موافق	0.461	2.71	0	9	22	التكرار	هناك توفر للمطفآت اليدوية والمتحركة بأنواعها
					0	29	71	%	
*	متوسط	الى حد ما	0.256	2.34	المتوسط المرجح والانحراف المعياري الكلي				

من الجدول السابق نجد أن المتوسطات الحسابية المرتبطة بأثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع تراوحت ما بين (1.87) كحد أدنى و (2.71) كحد أعلى، حيث جاءت الفقرة (هناك توفر للمطفات اليدوية والمتحركة بأنواعها) في المرتبة الأولى وبمتوسط بلغ (2.71 ± 0.461) وباتجاه عام (موافق) وبدرجة مرتفع، وجاءت اخيرا الفقرة (أعمل في ظروف اضاءة، تهوية، تكييف جيدة ومريحة) وبمتوسط بلغ (1.87 ± 0.428) وباتجاه عام (غير موافق) وبدرجة منخفض، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (2.34 ± 0.256) وباتجاه عام (الى حد ما) وبدرجة متوسط، مما يوضح أن أفراد عينة الدراسة الى حد ما تؤيد بأن هناك أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع.

الجدول رقم (6) استجابات عينة الدراسة على فقرات المحور الرابع (أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع)

الترتيب الفقرات	الدرجة	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة				الفقرة
					1	2	3		
2	متوسط	الى حد ما	0.539	2.10	3	22	6	التكرار	حالة المواقع والمباني التي أعمل بها داخل المصنع نظيفة وصحية
					9.7	71	19.4	%	
3	متوسط	الى حد ما	0.629	2.06	5	19	7	التكرار	هناك اهتمام من طرف الادارة بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال
					16.1	61.3	22.6	%	
3	متوسط	الى حد ما	0.574	2.06	4	21	6	التكرار	يحتوى المصنع على مرافق صحية حديثة ومجهزة
					12.9	67.7	19.4	%	
1	مرتفع	موافق	0.558	2.61	1	10	20	التكرار	توثق الادارة حوادث العمل في سجلات طبية لكل عامل
					3.2	32.3	64.5	%	
1	مرتفع	موافق	0.558	2.61	1	10	20	التكرار	توفر الاسعافات الاولى بمكان العمل يشعرني بالارتياح
					3.2	32.3	64.5	%	
	مرتفع	موافق	0.840	2.43	المتوسط المرجح والانحراف المعياري الكلي				

من الجدول السابق نجد أن المتوسطات الحسابية المرتبطة بأثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع تراوحت ما بين 2.06 كحد أدنى و 2.61 كحد أعلى، حيث

جاءت الفقرة (توثق الادارة حوادث العمل في سجلات طبية لكل عامل) و الفقرة (توفر الاسعافات الاولى بمكان العمل يشعرني بالارتياح) في المرتبة الاولى وبمتوسط بلغ (2.61 ± 0.558) وباتجاه عام (موافق) وبدرجة مرتفع، وجاءت اخيرا الفقرة (هناك اهتمام من طرف الادارة بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال) و الفقرة (يحتوي المصنع على مرافق صحية حديثة ومجهزة) وبمتوسط بلغ (2.06 ± 0.629) و (2.06 ± 0.574) على التوالي وباتجاه عام (الى حد ما) وبدرجة متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (2.43 ± 0.840) وباتجاه عام (موافق) وبدرجة مرتفع، مما يوضح أن أفراد عينة الدراسة تؤيد بأن هناك أثر لبرامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع.

4-4-فرضيات الدراسة:

الجدول (7) نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة:

م.ر	المحور	قيمة t	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	7.165	0.000	دال احصائيا
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	6.635	0.000	دال احصائيا
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	7.496	0.000	دال احصائيا
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	2.822	0.002	دال احصائيا

من الجدول (7) نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة (sig = 0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية 0.05 لجميع محاور الدراسة، أي دالة احصائية وعليه فإنه توجد فروق جوهرية ذو دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة للمحاور الاربعة، وبالتالي يمكن القول أن انه يوجد أثر لبرامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.

- اختبار الفرضية الثانية:

- توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات اراء عينة الدراسة على محاور الاستبانة كل على حده تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية .
- توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات اراء عينة الدراسة على محاور الاستبانة كل على حده تبعا لمتغير طبيعة الدوام .

- توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات اراء عينة الدراسة على محاور الاستبانة كل على حده تبعا لمتغير وقت العمل .

ولتحليل هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)

جدول (8) نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

م.ر	المحور	الحالة الاجتماعية	قيمة t	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	أعزب	-0.194	0.847	غير دال احصائيا
		متزوج			
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	أعزب	0.323	0.749	غير دال احصائيا
		متزوج			
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	أعزب	2.137	0.041	دال احصائيا
		متزوج			
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	أعزب	0.155	0.878	غير دال احصائيا
		متزوج			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) لأغلب محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، (0.05) عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين اجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لجميع محاور البحث، أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات، أما بالنسبة لمحور (أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع) دال احصائيا لان قيمة مستوى الدلالة (sig = 0.041) وهي أقل من 0.05 أي توجد فروق في الاجابات تبعا لهذا المحور.

جدول (9) نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير طبيعة الدوام:

م. ر	المحور	طبيعة الدوام	قيمة t	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	يومي تناوبي	1.187	0.245	غير دال احصائيا
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	يومي تناوبي	0.216	0.831	غير دال احصائيا
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	يومي تناوبي	- 0.215	0.831	غير دال احصائيا
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	يومي	- 0.189	0.851	غير دال احصائيا

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) لجميع محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين اجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير طبيعة الدوام لجميع محاور الدراسة، أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات العاملين بالنظام اليومي والتناوبي.

جدول (10) نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير وقت العمل:

م. ر	المحور	وقت العمل	قيمة t	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	نهار نهار وليل	1.510	0.142	غير دال احصائيا
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	نهار نهار وليل	0.123	0.903	غير دال احصائيا
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	نهار نهار وليل	-0.614	0.544	غير دال احصائيا
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	نهار	-0.312	0.757	غير دال احصائيا

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) لجميع محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين

اجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير وقت العمل لجميع محاور الدراسة، أي أن هناك تقارب بين متوسطات استجابات العاملين بنظام العمل نهارا أو نهارا وليلا معا.

اختبار الفرضية الثالثة:

• توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات اراء عينة الدراسة على محاور الاستبانة كل على حده تبعا لمتغير العمر، و المستوى التعليمي، و الخدمة في الوقت الحالي، و متغير القسم..

ولتحليل هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه (One_Way_Anova).

جدول (11) يوضح نتائج تحليل التباين (One_Way_Anova) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر:

ر. م	المحور	العمر	قيمة f	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	39 – 30	0.053	0.949	غير دال احصائيا
		49 – 40			
		50 فأكثر			
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	39 – 30	1.022	0.373	غير دال احصائيا
		49 – 40			
		50 فأكثر			
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	39 – 30	0.792	0.463	غير دال احصائيا
		49 – 40			
		50 فأكثر			
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	39 – 30	1.992	0.155	غير دال احصائيا
		49 – 40			
		50 فأكثر			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) لجميع محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين اجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر لجميع محاور الدراسة، أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا للفتة العمرية لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.

جدول (12) يوضح نتائج تحليل التباين (لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

ر. م	المحور	المستوى التعليمي	قيمة f	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	متوسط	0.395	0.677	غير دال احصائيا
		ثانوي			
		جامعي			
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	متوسط	0.089	0.915	غير دال احصائيا
		ثانوي			
		جامعي			
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	متوسط	0.419	0.662	غير دال احصائيا
		ثانوي			
		جامعي			
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	متوسط	0.123	0.885	غير دال احصائيا
		ثانوي			
		جامعي			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) لجميع محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين اجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى التعليمي لجميع محاور البحث، أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا للمستوى التعليمي (متوسط، ثانوي، جامعي) لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.

جدول (13) يوضح نتائج تحليل التباين (One_Way_Anova) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة المهنية:

ر. م	المحور	الخبرة المهنية	قيمة f	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	10-6	0.112	0.895	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	10-6	1.018	0.374	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	10-6	1.553	0.229	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			

4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	10-6	0.281	0.757	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) لجميع محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين اجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة المهنية لجميع محاور البحث، أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا لخبرتهم المهنية لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.

-جدول (14) يوضح نتائج تحليل التباين (One_Way_Anova) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير وقت العمل الحالي:

ر. م	المحور	وقت العمل الحالي	قيمة f	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	10-6	0.409	0.688	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	10-6	0.787	0.465	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	10-6	0.690	0.510	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	10-6	0.155	0.857	غير دال احصائيا
		15-11			
		16 فأكثر			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من 0.05 لجميع محاور الدراسة، أي أنها غير دالة احصائيا، عليه يمكن القول لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين اجابات عينة الدراسة تبعا للخدمة في الوقت الحالي لجميع محاور الدراسة، أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.

جدول (15) يوضح نتائج تحليل التباين (One_Way_Anova) لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعا لمتغير القسم:

ر. م	المحور	القسم	قيمة f	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
1	أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	التشغيل	5.789	0.001	دال احصائيا
		المخازن			
		الانشاءات			
		ادارة الانتاج			
		النظم والمعلومات			
		الحرائق			
		السلامة			
2	أثر البرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع	التشغيل	1.658	0.175	غير دال احصائيا
		المخازن			
		الانشاءات			
		ادارة الانتاج			
		النظم والمعلومات			
		الحرائق			
		السلامة			
3	أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	التشغيل	5.555	0.001	دال احصائيا
		المخازن			
		الانشاءات			
		ادارة الانتاج			
		النظم والمعلومات			
		الحرائق			
		السلامة			
4	أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	التشغيل	3.864	0.008	دال احصائيا
		المخازن			
		الانشاءات			
		ادارة الانتاج			
		النظم والمعلومات			
		الحرائق			
		السلامة			

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (sig) كانت أقل من (0.05) للمحاور الدراسة الأولى والثالث والرابع، أي أنها غير دالة احصائية، عليه يمكن القول توجد فروق ذو دلالة احصائية بين متوسطات اجابات عينة الدراسة تبعاً للقسم الذي يشتغلون به لجميع محاور الدراسة، أي ان هناك اختلاف بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لخبرتهم المهنية لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع، اما بالنسبة للمحور الثاني فان مستوى الدلالة (sig) كانت أكبر من (0.05) وعليه لا توجد فروق ذو دلالة احصائية أي ان هناك تقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، ولتعرف على اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD).

جدول (16) نتائج المقارنات البعدية (LSD)

المحور	القسم	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	النتيجة
أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع	النظم والمعلومات - التشغيل	0.398	0.059	غير دال
	النظم والمعلومات - المخازن	0.917	0.000	دال احصائياً
	النظم والمعلومات - الانشاءات	0.083	0.725	غير دال
	النظم والمعلومات - الانتاج	0.250	0.340	غير دال
	النظم والمعلومات - السلامة	0.389	0.066	غير دال
	النظم والمعلومات - الحرائق	0.708	0.004	دال احصائياً
أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع	الانشاءات - التشغيل	0.198	0.122	دال احصائياً
	الانشاءات - المخازن	0.644	0.000	دال احصائياً
	الانشاءات - النظم والمعلومات	0.566	0.003	دال احصائياً
	الانشاءات - الانتاج	0.222	0.200	غير دال
	الانشاءات - السلامة	0.296	0.033	دال احصائياً
	الانشاءات - الحرائق	0.417	0.007	دال احصائياً
أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع	ادارة الانتاج - التشغيل	2.000	0.001	دال احصائياً
	ادارة الانتاج - المخازن	2.600	0.000	دال احصائياً
	ادارة الانتاج - الانشاءات	1.800	0.007	دال احصائياً
	ادارة الانتاج - الحرائق	2.000	0.002	دال احصائياً
	ادارة الانتاج - النظم والمعلومات	2.500	0.001	دال احصائياً
	ادارة الانتاج - السلامة	1.967	0.001	دال احصائياً

يتضح من الجدول السابق أن سبيل فروق الدالة احصائيا في محور (أثر برامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع) تعود للفروق في المتوسطات بين اقسام (النظم والمعلومات والمخازن) و (النظم المعلومات والحرائق) بفارق معنوي (0.917، 0.708) على التوالي وكانت قيمة مستوى الدلالة (0.004، 0.000) وهي أقل من (0.05)، اما بالنسبة للمحور (أثر برامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع) تعود الفروق في المتوسطات الي قسم الانشاءات مع جميع الاقسام الاخرى وبفارق معنوي ومستوى الدلالة أقل من (0.05)، ماعدا قسم (الانشاءات - الانتاج) غير دال احصائيا لان مستوى الدلالة (0.022) أكبر من (0.05)، وبالنسبة للمحور (أثر برامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع) ترجع الفروق الى قسم ادارة الانتاج جميع الاقسام الاخرى وبفارق معنوي ومستوى الدلالة أقل من (0.05) .

5- النتائج والتوصيات

5-1- النتائج

- لبرامج السلامة والصحة المهنية بمصنع الاسمنت بسوق الخميس امسيحل أثر بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين . حيث يرتبط مستوى الاداء بطبيعة برامج السلامة والصحة المهنية .
- وجود أثر لبرامج الضبط والالتزام القانوني في رضا العاملين بالمصنع . حيث تشكل برامج الضبط القانوني بمصنع الاسمنت بسوق الخميس امسيحل العمود الفقري لرضا العمال، ولها انعكاسات ايجابية كبيرة من حيث تقليل الاصابات وحوادث العمل بالمصنع وبالتالي انعكاسها في الرضا الوظيفي للعاملين بالمصنع .
- وجود أثر للبرامج التوعوية والارشادية والتثقيفية في رضا العاملين بالمصنع بدرجة مرتفعة .
- وجود اثر الى حد ما لبرامج توفير وسائل وأدوات الوقاية في رضا العاملين بالمصنع .
- وجود أثر لبرامج الرعاية والاهتمام الصحي في رضا العاملين بالمصنع .
- نسبة الرضا الوظيفي لدى العاملين لها توجه ايجابي من حيث طبيعة ونوع البرامج التنظيمية المعتمدة داخل المصنع والتي منها برامج السلامة والصحة المهنية .

- غياب او ضعف في تنمية معظم العاملين من خلال النقص في اعطاء الدورات التي تزيد من كفاءة الفرد من خلال تخصصه وهذه النتيجة اشتقت من التقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا للفئة العمرية لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.
- ضعف برامج التدريب للعاملين بالمصنع وتوقفه خلال السنوات الماضية اثر في إجابات المبحوثين من خلال التقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا للمستوى التعليمي (متوسط، ثانوي، جامعي) لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.
- لا تواكب إدارة المصنع التطورات الحديثة بالشكل المطلوب بل ظلت رهينة تلك الخبرات التي حافظت على مستواها فقط، وهذه النتيجة اشتقت من خلال التقارب بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا لخبرتهم المهنية لأثر برامج السلامة والصحة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع.

5-2- التوصيات

- إمكانية إعداد كتيب حول كل الاخطار الممكنة الوقوع في المصنع وما هي برامج وقواعد الصحة و السلامة المعتمدة، ويتم توزيعه على كل العاملين ليتسنى لهم الاطلاع عليها .
- رغم توفر الإعلانات والملصقات جزئيا في مجال السلامة المهنية إلا أن إدارة المصنع لا تعمل على تغييرها وتحديثها وصياغتها بأساليب جديدة دوريا.

المراجع:

- 1- احمد صالح الشلوخ، السلامة والصحة المهنية واثرها في الأداء رسالة ماجستير، جامعة القدس، 2015 .
- 2- أنور البيادري، علاقة برامج السلامة بالميزة التنافسية، رسالة ماجستير، الجزائر، 2016.
- 3- ناجي ابوناجي نور، سياسات السلامة والصحة المهنية واثرها في تحقيق جودة الأداء، رسالة ماجستير، السودان، 2015.
- 4- يوسف الطيب يوسف، برامج الصحة والسلامة المهنية ، منشورات .24 نوفمبر 2015، موقع فيس بوك <https://www.facebook.com>

- 5- أمين السيد و أحمد لطفي، التخطيط والرقابة باستخدام الموازنات والمحاسبة، (القاهرة: الدار الجامعية، 2011).
- 6- يوسف الطيب، مصدر سبق ذكره، راجع.
- 7- حكمة جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، (بغداد، مديرية مطابع التعليم العالي، 1989).
- 8- س هيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، (عمان : دار وائل للنشر، 2011) ص 163.
- 9- جمال طاهر ابو الفتوح حجازي، إدارة الإنتاج بالعمليات، مدخل لإدارة الجودة الشاملة، (الزقازيق: مكتبة القاهرة، 2002).
- 10- احمد بن عبد هللا الشامخ. "مدى فعالية أنظمة السلامة بكلية الملك فهد الامنية للحد من حوادث الحريق". رسالة الماجستير،. جامعة نايف .، الرياض، 2004.
- 11- عتيقة حرايرية. "الصحة والسلامة المهنية من التشريع الى التحقيق". مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، العدد 17، جوان 2017.
- 12- مصطفى محمد، لرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، (بيروت: دار ابن نفيس للنشر والتوزيع، 2007).
- 13- اميان محمد علي (2000م) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غري منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا ص15.
- 14- زكي حنوش، الحوافز والتنمية الشاملة : مجلة الإدارة العامة، العدد 47، لشهري: سبتمبر و أكتوبر، حلب، سوريا، 1985،
- 15 - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط7 (الإسكندرية : الدار الجامعية، 2000).