

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

مذكرة تخرج

مقدمة للحصول على شهادة ماستر

في شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

من إعداد الطالبين :

مهاجر محمد

بن حليلة عبدالله

بغـوـان:

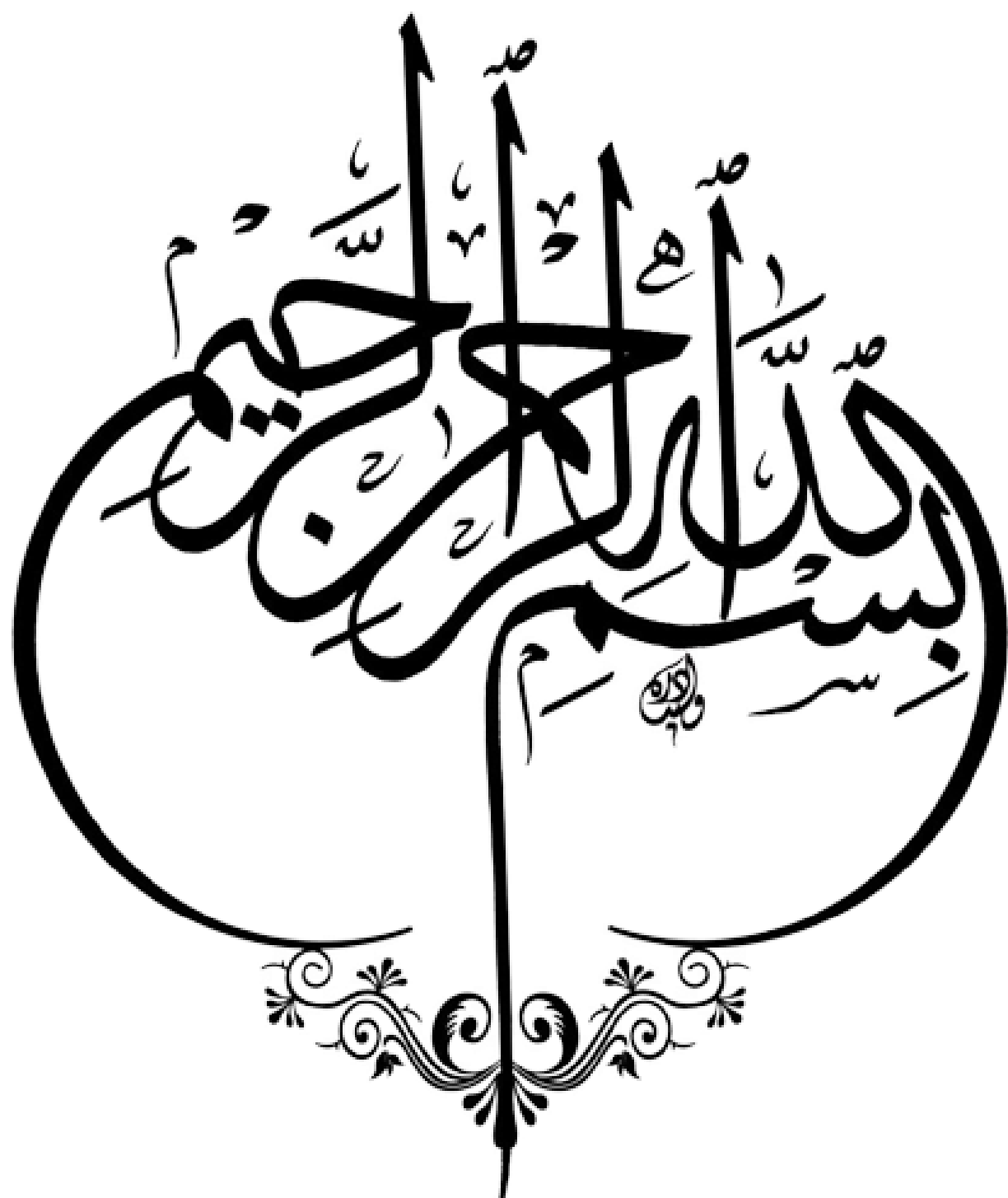
دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل جودة الحياة في
العمل دراسة ميدانية : المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام
والطفل بتلمسان

نوقشت بتاريخ 2025/06/17 أمام لجنة المناقشة المكونة من :

أ. حسين بومدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
أ. بن سماعيل لمياء	أستاذة التعليم العالي	جامعة تلمسان	مشرفا
أ. بومدين أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	ممتحنا

السنة الجامعية

2025/2024



شكر

مصادقا لقوله تعالى : " ولئن شكرتم لأزيدنكم " صدق الله
العظيم

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا كما ينبغي جلال وجهه
وعظيم سلطانه ، ولقد حثنا الله عز وجل على الشكر إذ يقال :
واشكروني ولا تكفروني " واقتداء بالرسول صلى الله عليه وسلم
حيث قال : " الشكر قيد النعمة وسبب دوامها ومفتاح المزيد
منها "

نشكر الله عز وجل على أن وفقنا في إنجاز هذا البحث ومن لم
يشكر الناس لم يشكر الله، فننتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ
المشرف الدكتور "....." على نصائحه وتوجيهاته العلمية،
وننتوجه بشكرنا الخالص لكل أساتذة القسم الذين لم يبخلوا علينا
بإرشاداتهم.

كما نتوجه بالشكر لكل من ساهموا في إنجاز هذا العمل
المتواضع سواء من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما تعملون خبير"

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا ما كنت لأفعل هذا لولا فضل الله فالحمد لله على البدء والختام.

ها أنا اليوم أهدي نجاحي وتخرجي الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة.

الى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها الى سيدة العطاء ومعلمة الحياة والى من رأت في طموحا وأصررت على تحقيقه.

—أمي الحبيبة —

الى الرجل الذي بنى لي جسورا لأعبر عليها نحو المستقبل، الى النور الذي أضاء دربي، إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا، الى معلمي الأول الرجل الذي سعى طوال حياته لتكون الأفضل.

— أبي الغالي —

الى أعز الناس اخوتي وأخواتي، أصدقائي الأوفياء، أنتم شركاء الفرحه وسند في كل درب شكرا لكم على كل لحظة دعم وتشجيع.

الى أساتذتي الكرام أتوجه بخالص الشكر والتقدير، لقد زرعتم فينا حب العلم وأوقدتم شغف المعرفة في قلوبنا لكم مني كل الإمتنان على دعمكم اللا محدود.

وختاما أسأل الله العلي العظيم أن يجعل هذا التخرج بداية خير وتوفيق في كل خطوة قادمة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

بسم الله الذي علمني ما لم أكن أعلم، والحمد لله الذي أتم نعمته علي وبلغني هذه اللحظة المنطرة اليوم، أعلن بكل فخر واعتزاز تخرجي

وبكل حب أهدي ثمرة تخرجي ونجاحي :

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل، من علمني أن النجاح كفاح وسلاحه العلم والمعرفة داعمي وسندي بعد الله فخري واعتزازي
والدي العزيز

الى من أفضلها على نفسي يا أعظم أسباب نجاحي، يا كل الداعمين يا فخري شكرا يا من لولا الله ثم لولاها لم أصل بأمي انتصرت، بأمي استطعت ، بأمي تخرجت وفعلت الكثير إلى سرقة تي وسمائي جنتي
أمي الحبيبة

الى اساتذتي الأفاضل لكم كل التقدير والاحترام فانتم زرعتم فينا حب التعلم كنتم منارات أضاءت طريقي بالعلم والمعرفة لن انسى فضلكم ماحييت واسأل الله ان يجزيكم خير الجزاء
ولكل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق اخوتي وأخواتي وللأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين والى من زرع بداخلي الثقة والإصرار وأضاء دربي وطريقي في كل خطوة أخطيها سواء بنصائحه مختصة او بكلمة طيبة شجعتني ولو بالدعاء، شكرا لكم جميعا فانتم جزء من هذا النجاح
وأخيرا

اللهم اجعل هذا التخرج بداية لخير لا ينتهي، ونجاح لا يطفأ، ورضا يسكن قلبي طوال العمر

حفظ الحقة

مقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم الأصول التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها، فهي تمثل المحرك الأساسي لكافة العمليات الإنتاجية والتنظيمية داخل المؤسسة. ومع تطور بيئة الأعمال وتزايد التحديات المرتبطة بالعملة والمنافسة، أصبح من الضروري توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة تُمكن العامل من أداء مهامه بكفاءة وفعالية، وتحافظ في الوقت ذاته على سلامته البدنية والنفسية.

في هذا السياق، اكتسبت **برامج الصحة والسلامة المهنية** أهمية متزايدة، باعتبارها إحدى الركائز الأساسية لضمان استقرار العنصر البشري وتحقيق استدامة الأداء. فلم تعد هذه البرامج مجرد التزام قانوني تمليه التشريعات واللوائح التنظيمية، بل أصبحت تُعد استراتيجية وقائية وتنظيمية تهدف إلى حماية العامل من المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها، سواء كانت ناتجة عن طبيعة العمل أو عن المحيط المهني ذاته.

إن الحاجة إلى بيئة مهنية آمنة لا تنبع فقط من واجب المؤسسة في حماية موظفيها، بل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم **جودة الحياة في العمل**، الذي أصبح مؤشراً مهماً في قياس فاعلية المؤسسات وقدرتها على خلق مناخ تنظيمي يسوده التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد. هذا المفهوم، الذي يجمع بين الأمن الجسدي، الراحة النفسية، الرضا الوظيفي، والتحفيز، أصبح يشكل أحد المحددات الجوهرية لنجاح المؤسسات المعاصرة.

وإدراكاً لأهمية هذه العلاقة المتبادلة بين السلامة المهنية وجودة الحياة في العمل، جاء هذا البحث ليدرس تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على واقع العامل داخل المؤسسة، ومدى مساهمتها في تحسين ظروف العمل ورفع مستوى الأداء، وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية:

إشكالية البحث:

إلى أي مدى تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل وتحقيق جودة الحياة في العمل داخل المؤسسة؟
وللإجابة عن هذه الإشكالية، تم طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

• ما هي برامج الصحة والسلامة المهنية ؟

• ما هي جودة الحياة في العمل ؟

- ما هي العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية و جودة الحياة في العمل؟

فرضية البحث:

- تُأثر برامج الصحة والسلامة المهنية في جودة الحياة العمل في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل تلمسان.

مبررات اختيار الموضوع وأسباب الدراسة:

لم يكن اختيار هذا الموضوع وليد الصدفة، بل جاء نتيجة تفكير عميق وتأمل مستمر في واقع بيئة العمل داخل المؤسسات، وما يرافقها من تحديات متعلقة بصحة وسلامة العاملين. وقد تم اختيار هذا الموضوع استناداً إلى جملة من الدوافع الأكاديمية والميدانية يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- الرغبة في إثراء الرصيد المعرفي حول برامج الصحة والسلامة المهنية، وذلك من خلال تسليط الضوء على مدى ارتباطها بتخصص تسيير الموارد البشرية، باعتبارها أداة فعّالة في تحسين بيئة العمل وتعزيز كفاءة العنصر البشري.
- أهمية سلامة وصحة الموظفين باعتبارها أحد العوامل الجوهرية في استقرار المؤسسة وتحقيق أهدافها الإنتاجية والتنظيمية، حيث أن الحفاظ على سلامة المورد البشري يعكس التزام المؤسسة بأخلاقيات العمل ومبادئ التنمية المستدامة.
- تصاعد وتيرة حوادث العمل بشكل ملحوظ في العديد من القطاعات، مما يستوجب تحليل هذه الظاهرة، والبحث في أسبابها، والعمل على تقديم حلول واقعية تستند إلى تطبيق فَعّال لبرامج الصحة والسلامة المهنية.

الصعوبات العلمية في معالجة الموضوع:

أثناء الشروع في معالجة هذا الموضوع، واجهت الدراسة عدداً من التحديات والصعوبات العلمية، يمكن تلخيص أبرزها فيما يلي:

- قلة الدراسات التي تجمع بين موضوعي برامج الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل، مما جعل الربط بين المفهومين يتطلب جهداً إضافياً في التحليل والاستنباط.

- ندرة المراجع العربية العلمية المحكمة التي تناولت الموضوع بشكل متكامل وعميق، وهو ما حدّ من تنوع المصادر النظرية ذات المصدقية الأكاديمية.
- تشابه وتكرار المعلومات المتوفرة حول الموضوع في العديد من المؤلفات والمقالات، دون وجود إضافات نوعية أو معالجات حديثة تواكب تطورات بيئة العمل المعاصرة

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والمعرفية، من أبرزها:

- تعميق الفهم النظري والتطبيقي لبرامج الصحة والسلامة المهنية، وبيان دورها في تعزيز بيئة العمل الآمنة.
- استكشاف العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل، ومحاولة تحديد طبيعة هذا الترابط وتأثيره على أداء العاملين داخل المؤسسة.
- المساهمة في إثراء الأدبيات العلمية ضمن تخصص تسيير الموارد البشرية، من خلال تناول موضوع يجمع بين الجوانب الوقائية والتنظيمية في المؤسسة.



الفصل الأول :

الإطار النظري للدراسة



الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

تعتبر برامج الصحة والسلامة المهنية في جودة الحياة في العمل موضوعاً مهماً للبحث، حيث أبدت دراسات أن مكان عمل الآمن والصحي يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي في تفعيل جودة حياة في العمل.

ويشير هذا الارتباط إلى أهمية دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل جودة حياة في العمل.

وفي هذا السياق سنتناول في هذا الفصل جملة من المفاهيم الأساسية حيث يتضمن هذا الفصل على ثلاث مباحث، الأول يحتوي على مفاهيم مهمة لبرامج الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها، أما الثاني يتضمن على ماهية جودة الحياة في العمل، وفي الأخير يشير مبحث الثالث إلى العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية

المبحث الأول : برامج الصحة والسلامة المهنية

الصحة والسلامة المهنية مجال حيوي يهدف الى وقاية العاملين والمجتمعات من المخاطر المحتملة في أماكن العمل. ويعتبر فهم أساسيات هذا المجال ضروريا لضمان بيئة عمل آمنة وصحية ولهذا السبب تناولنا في هذا المبحث مطلبين رئيسيين وهما كالتالي:

المطلب الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية.

أولا :تعريف الصحة والسلامة المهنية.

هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث او الإصابات او الأمراض المهنية.

او هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي، تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

او هو ذلك العلم الذي يهدف لحماية عناصر الإنتاج الثلاثة، وهي القوى العاملة، الآلات، (المكينات، العدد)، المواد الأولية والمصنعة، وكذلك البيئة.

او هي توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة ونواتجها على العمال، ومكان العمل ومحاولة منع وقوع الحوادث وأمراض المهنة او التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.¹

¹ عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، عمان، الاردن، دار الراية للنشر والتوزيع ، 2013 ، ص15

السلامة المهنية تعني الأداء الآمن في مكان العمل والذي يضمن عدم حدوث الحوادث أو الإقلال منها إلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع أحداث مختلفة.

أما الصحة المهنية تضمن مكان عمل خالي من المؤثرات الضارة للصحة العامة، مثل ملوثات الهواء والضوضاء والحرارة والرطوبة والإضاءة والتي تسبب الإصابة بكثرة من الأمراض.

الصحة والسلامة المهنية هي منظومة متكاملة تهدف إلى حماية الإنسان والممتلكات والبيئة من المخاطر في مكان العمل، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية تضمن سلامة العاملين والمحافظة على صحتهم.¹

ثانيا : مراحل تطور مفهوم السلامة والصحة المهنية.

في القرن التاسع عشر، اشتدت الخلافات بين العمال وأصحاب العمل، مما أدى إلى ظهور قوانين تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وحماية حقوق العمال. ومن أهم هذه القوانين قوانين منع العبودية وقوانين العمل والعمال.

بدء هذا التطور بإصدار أول قانون للصحة وظروف العمل في إنجلترا عام 1802. حدد القانون ساعات عمل الأطفال ب 12 ساعة كحد أقصى، ومنع عملهم ليلا. تبع ذلك قوانين أخرى مثل قانوني 1832 و1898، اللذين تضمنتا قواعد تنظيم العمل. وفي عام 1830، تم إنشاء أول هيئة للتفتيش على المصانع.

¹ زيد منير , الامن والسلامة في المنشآت السياحية والفندقية , دار الراجحة للنشر والتوزيع , 2012 , ص33-34

فكانت ألمانيا سباقة في مجال حماية العمال من إصابات العمل، حيث أصدرت عام 1882 قانوناً يحمل أصحاب العمل مسؤولية تعويض العمال عن إصابات العمل. تبعته فرنسا والولايات المتحدة بقوانين مماثلة في عامي 1898 و1911 على التوالي.

نتيجة لهذه الجهود، تأسست منظمة العمل الدولية عام 1911، والتي تعقد مؤتمرات سنوية وتصدر توصيات لحماية العمال، منها :

- اتفاقية التأمين الصحي لعمال الصناعة (1927).

- اتفاقية منع عمل النساء تحت سطح الأرض.

- توصية بتوفير الرعاية الطبية للعمال.

- توصية بحماية العمال في أماكن العمل.

توجت هذه الجهود بإعلان منظمة العمل الدولية عام 2003 يوم 28 أبريل "اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية"

ثالثاً : أهمية السلامة والصحة المهنية:

تتجلى أهمية السلامة والصحة المهنية في النقاط التالية:

- تعزيز صحة العاملين الجسدية والنفسية والاجتماعية، وتوفير الدعم اللازم للحفاظ على قدرتهم على العمل بكفاءة وتطويرها.

- تحسين وتطوير بيئات العمل لتكون صحية وآمنة، وتنظيم العمل بشكل يضمن سلامة العاملين.

- الحفاظ على صحة العاملين وحمايتهم من خلال الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، والسيطرة عليها، والقضاء على جميع العوامل والمخاطر والظروف المهنية التي تضر بصحتهم وسلامتهم أثناء العمل.¹

رابعاً : الأهداف العامة للسلامة والصحة المهنية:²

- حماية العنصر البشري من خلال تقليل الإصابات ولأمراض المهنية الناتجة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك من خلال منع الحوادث والإصابات
- الحفاظ على الممتلكات عن طريق صيانة المنشآت والمعدات من التلف والضياع الناتج عن الحوادث
- توفير بيئة عمل آمنة من خلال تطبيق جميع اشتراطات السلامة والصحة المهنية لضمان بيئة عمل خالية من المخاطر للعاملين والممتلكات
- تعزيز الاستقرار النفسي من بث الطمأنينة في نفوس العاملين وتقليل القلق والخوف الذي ينتابهم عند التعامل مع الأدوات والمواد الخطرة، وذلك من خلال توفير ظروف عمل آمنة

خامساً : أساليب تحقيق اهداف السلامة والصحة المهنية.

- للحفاظ على سلامة وصحة العاملين في أي مكان عمل، يجب اتباع مجموعة من الإجراءات والأساليب ومن أهمها:³

¹ عثمان فريد رشدي، مرجع سابق، ص15-16

² عثمان فريد رشدي، نفس المرجع ، ص16

³ عثمان فريد رشدي، نفس المرجع ، ص16-17

- أ . توفير أنظمة امان وحماية متطورة:
- تركيب أنظمة انذار وإطفاء حرائق فعالة.
 - استخدام أحدث وسائل الحماية الشخصية للعاملين، مثل الخوذات والنظارات والقفازات والأحذية الواقية.
- ب تهيئة بيئة عمل مريحة وآمنة:
- تصميم مباني العمل بشكل يضمن السلامة وسهولة الحركة.
 - توفير اضاءة كافية وتهوية جيدة.
 - التحكم في مستويات الضوضاء وتوفير درجة حرارة مناسبة.
- ج . إجراء الدراسات والبحوث بشكل دوري:
- فهم أسباب الحوادث والإصابات بشكل دقيق.
 - تقييم مدى فعالية أنظمة السلامة المطبقة.
 - الاستعانة بالدراسات الفنية والنفسية والاحصائية لتحسين إجراءات السلامة.
- د المراقبة والتفتيش:
- اكتشاف الأخطاء المهنية وتقييم المخاطر المحتملة.
 - وضع وتنفيذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.
- هـ البحوث الفنية:
- دراسة وتحليل الطرق المثلى الأداء المهام لتقليل الأخطاء.
 - تقييم المخاطر المحتملة للمعدات ووضع وسائل الوقاية المناسبة.

و البحوث السيكلوجية:

- دراسة تأثير الحالة النفسية للعاملين على أدائهم وسلامتهم.
- فهم العلاقة بين استعداد العامل للحوادث وتقديم الدعم النفسي المناسب.

ز الدراسات الإحصائية:

- تحليل احصائيات الحوادث والاصابات لتحديد الأنماط والمخاطر الشائعة.
- اقتراح إجراءات وقائية فعالة للحد من حوادث في المستقبل.

ح التدريب:

- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لجميع مستويات العاملين.
- التركيز على تدريب العاملين الجدد على أسس السلامة وكيفية استخدام المعدات بأمان.
- رفع الوعي بأهمية تطبيق إجراءات السلامة في مكان العمل.

ط الاختيار المهني:

- اختيار المرشحين المناسبين للوظائف بناء على مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم.
- تطبيق مبدأ "الرجل المناسب في المكان المناسب" لضمان السلامة والكفاءة

المطلب الثاني : إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية

أولا :تعريف برامج الصحة والسلامة المهنية:

هي تحقيق السلامة للعمال في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الاخطار، كما انها كل اجراء يتخذ لمنع وتقليل حوادث العمل والامراض المهنية. اما اجرائيا فهي جملة الخطط التي تتخذها مصلحة الحماية المدنية كقطاع مهني لوقاية عمالها من مختلف الاخطار التي من الممكن ان تهدد حياتهم.¹

برامج الصحة والسلامة المهنية هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يقومون بها، ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.²

ثانيا: إجراءات برامج الصحة والسلامة المهنية.

لتحسين الصحة وتوفير الأمان والسلامة المهنية في مختلف المنشآت، يجب الاهتمام ببرامج سلامة وصحة مهنية فعالة تحقق الأهداف المطلوبة. يتم ذلك من خلال اتباع عدة إجراءات تضمن الوصول الى برامج سليمة تحمي العاملين اثناء تأدية أعمالهم، وهذه الإجراءات هي:³

- تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنظمة

يمكنكم تلخيص أسس التخطيط لبرامج الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:

¹ هناء بوحارة ولمين الوادي، واقع تطبيقات الارغونوميا في المؤسسة الخدماتية ودور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، ولاية الطارف ، 2016 ، ص149

² احلام خان وصورية الزاوي، دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الالتزام الاخلاقي بالمؤسسات الصحية خلال فترة انتشار كوفيد ، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 08 ، العدد 03 ، ص271

³ عبد العزيز بعده ومبروك اوكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، رسالة ماستر، جامعة احمد دراية، ادرار ، 2021 ، ص 70 الى 74

أ- وضع معايير خاصة بالصحة والسلامة المهنية: لضمان سلامة الانسان والآلة والممتلكات وحماية

الاقتصاد، حيث تلعب هذه المعايير دورا كبيرا في التحكم في العوامل المسببة للحوادث وتقليل

المخاطر، مما يعود بالنفع على المنشأة اقتصاديا.

ب- تنظيم العمل: من خلال وضع قواعد وشروط عمل سليمة لجعل بيئة العمل نظيفة وخالية من

الملوثات المسببة للأمراض المهنية.

ت- تحديد ساعات العمل: وتحديد فترات الراحة خلال العمل.

ث- اختيار موقع المصنع: يجب مراعاة شروط البناء والمواصفات القياسية عند انشاء المصانع واختيار

الموقع المناسب لتجنب التكاليف الناتجة عن سوء التصميم مستقبلا.

ج- الرعاية الطبية: توفير الإسعافات الأولية والفحوص الدورية والعلاج الطبي.

ح- تطبيق نظام احصائي دقيق: لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالحوادث والاصابات لتحديد المخاطر

وتطوير إجراءات الوقاية.

خ- يجب ان تتحول هذه الأسس الى خطة متكاملة لحماية العاملين من المخاطر.

تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية في المنظمة

بعد الانتهاء من التخطيط، يتم تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية من خلال عدة جهات داخل وخارج

المشاة، ومنها:

- وزير العمل: المسؤول ينفذ قانون العمل كاملا

- مفتش العمل التابع لوزارة العمل: ينفذ الاحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في قانون العمل.

- لجنة السلامة العمالية: مسؤولة عن تحقيق الصحة والسلامة داخل منشأة.
- صاحب المؤسسة او مديرها: مسؤول عن تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- دور العامل في تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية: يعتبر العامل نفسه جزءا أساسيا في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، حيث ان التزامه بالتعليمات والارشادات يساهم بشكل كبير في خلق بيئة عمل آمنة.
- التمويل: أساس نجاح برامج الصحة والسلامة المهنية
- يعتبر توفير الموارد المالية (التمويل) من اهم العوامل لنجاح ال مؤسسة، بما في ذلك برامج الصحة والسلامة المهنية. ويجب ان يشمل التمويل:
- تكاليف التجهيزات: توفير المعدات والأدوات اللازمة لضمان سلامة العاملين.
- المستلزمات والأجهزة: شراء المواد والمعدات التي تساهم في تحقيق بيئة عمل صحيحة وأمنة.
- توفير الأموال اللازمة: لتلبية احتياجات الصحة والسلامة المهنية في الوقت المناسب.
- الصيانة: حجر الزاوية في استدامة السلامة المهنية تعتبر الصيانة عنصرا حيويا لضمان استمرارية عمل المؤسسة بشكل آمن وفعال. وتشمل الصيانة:
- الأنشطة الدورية: للحفاظ على المعدات في حالة تشغيل جيدة وتجنب الأعطال المفاجئة.
- معالجة القصور: اكتشاف وإصلاح أي مشاكل قبل ان تؤدي الى توقف المعدات عن العمل.

شروط أساسية لسياسة صيانة ناجحة:

- تنظيم العمل: وجود فريق عمل مؤهل وقادر على تنفيذ مهام الصيانة بكفاءة.
- إجراءات مكتوبة: وضع نظام واضح للإجراءات والتعليمات الخاصة بالصيانة.
- نظام رقابي: إجراء عمليات تفتيش وفحص دورية للمعدات.
- تخطيط مسبق: وضع خطط سنوية وشهرية ويومية لضمان سير العمل بسلاسة.
- تنفيذ الإصلاحات: إجراء الإصلاحات والإستبدالات اللازمة وفقا لنتائج التفتيش.
- سجلات دقيقة: الاحتفاظ بسجلات مفصلة للمعدات والإصلاحات والتعديلات التي تمت عليها.

المشاركة الفعالة للعاملين:

- اشراك العاملين في تحديد احتياجات السلامة:
- عندما يشارك العاملون في تحديد متطلبات السلامة في بيئة عملهم، يصبحون أكثر التزاما بتطبيقها، الاثم يشعرون بالمسؤولية تجاه سلامتهم.

➤ مزايا المشاركة العمالية:

- رفع الروح المعنوية: المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من شعور العاملين بالتقدير، مما يحسن من أدائهم.
- تنمية القيادة: المشاركة تساعد في اعداد قادة اداريين قادرين على اتخاذ قرارات سليمة.
- تعزيز التعاون: تشجع المشاركة على التعاون والتفاهم بين جميع العاملين.
- تشجيع الابتكار: تزيد المشاركة من فرص الابتكار وتحسين جودة العمل.
- زيادة الرضا الوظيفي: تقلل المشاركة من المشاكل السلبية مثل الغياب والتظلمات.

- تعزيز الانتماء: تخلق المشاركة شعورا بالانتماء للمنظمة، مما يزيد الولاء والالتزام.
- تحسين جودة القرارات: تساعد المشاركة في اتخاذ قرارات أكثر واقعية، حيث يمكن للعاملين تقديم رؤى قيمة.

➤ تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية: ضرورة أساسية للنجاح

ان تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية ليس مجرد اجراء روتيني، بل هو عملية حيوية لضمان فعالية هذه البرامج وتحقيق أهدافها. يركز التقييم على متابعة التنفيذ وتقييم النتائج، وتحديد أي قصور أو عيوب في التطبيق، ومن ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

– ثالثا: أهمية المتابعة والرقابة المستمرة:

لا يكفي مجرد تقديم التوعية والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية، بل يجب ان يكون هناك نظام متابعة ورقابة مستمرة من قبل جهات مختصة سواء داخل المنشأة أو خارجها. تهدف هذه المتابعة الى:

- التأكد من تطبيق التعليمات والقواعد: ضمان الالتزام بتعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم.
- اكتشاف المخالفات: تحديد المخالفات والابلاغ عنها، وإجراء التحقيقات اللازمة، وفرض عقوبات المناسبة على المخالفين،
- تحليل الحوادث: دراسة الحوادث والاصابات من جميع جوانبها لتحديد الأسباب والعمل على منع تكرارها في المستقبل.

- تحسين البرامج: الكشف عن أي عيوب في برامج الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد في تطويرها وتحسينها.

- فوائد المتابعة والرقابة:

- تعزيز الالتزام: المتابعة المستمرة تشجع العاملين على الالتزام بقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

- تحديد نقاط الضعف: تساعد في اكتشاف نقاط الضعف في البرامج الحالية.

- تحسين الأداء: تساهم في تحسين الأداء العام في مجال السلامة والصحة المهنية.

– رابعا: برامج الصحة والسلامة المهنية:

تهدف الى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية، تشمل هذه الاهداف:

أ- حماية العنصر البشري

- حماية العاملين: توفير بيئة عمل امنة وصحية للعاملين، وتجنب مخاطر التي قد تؤدي الى إصابات أو أمراض مهنية.

- تنمية المهارات والخبرات: تطوير قدرات العاملين من خلال التدريب والتأهيل المستمر، لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وأمان.

ب-تحسين بيئة العمل:

- رفع المستوى الفني: تطوير قدرات العاملين من خلال التدريب والتأهيل المستمر.

- تحديد طرق الأداء: وضع إجراءات عمل واضحة ومبسطة، لتقليل الجهد والمخاطر.

- حماية عناصر الإنتاج: الحفاظ على الآلات والمعدات والمواد من التلف والضياع.
- ج زيادة الإنتاجية والكفاءة:
- خفض تكلفة الإنتاج: تقليل الفاقد في المواد الخام، وزيادة الإنتاجية من خلال تحسين بيئة عمل.
- منح الثقة في المشات الاقتصادية: تعزيز سمعة الشركات والمؤسسات من خلال تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.

في المؤسسات الحديثة، تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية أيضا إلى:

- تقديم خدمات وقائية: توفير إجراءات وقائية واحتياطات لحماية العاملين من مخاطر العمل.
- حماية الآلات والمعدات: اجراء صيانة دورية للحفاظ على كفاءة الآلات وإطالة عمرها.
- حماية المواد: تخزين المواد بشكل سليم لتجنب التلف والضياع.

خامسا: عناصر برامج الصحة والسلامة المهنية.

أي برنامج فعال للصحة والسلامة المهنية يجب ان يشمل العناصر التالية، ويمكن لكل مؤسسة ان تختار منها ما يناسب طبيعة عملها واحتياجاتها:¹

أ- الأساسيات:

- سياسة السلامة والصحة المهنية: بيان رسمي يوضح التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- التنظيم والمسؤوليات: تحديد واضح للمسؤوليات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتوزيعها على الافراد والاقسام.

¹ عبد العزيز بعده ومبروك اوكاسو، مرجع سابق، ص 74-75

- لجنة السلامة تشكيل: لجنة متخصصة لمتابعة تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.
- ب- التوعية والتدريب: توفير برامج تدريبية لنشر الوعي بأهمية السلامة والصحة المهنية وكيفية تطبيقها.
- ت- الاستعداد للطوارئ: وضع خطط للطوارئ للتعامل مع الحوادث المحتملة مثل الحرائق والاصابات.
- ث- التحقيق في الحوادث: اجراء تحقيقات دقيقة في حوادث واصابات العمل لتحديد الأسباب ومنع تكرارها، وإعداد التقارير والاحصائيات اللازمة.
- ج- التفتيش والفحص: فحص دوري لمواقع العمل باستخدام نماذج فحص خاصة للتأكد من تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية. الارشادات والقواعد:
- ح- وضع قواعد وارشادات واضحة للسلامة والصحة المهنية، وتوضيح الطرق الامنة لأداء المهام.
- خ- معدات الوقاية الشخصية: توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة، والتأكد من فحصها وصيانتها وتخزينها بشكل صحيح.
- د- معدات مكافحة الحرائق: توفير وصيانة معدات مكافحة الحرائق، واجراء فحوصات دورية لها، والوقاية من الحرائق.
- ذ- الصحة المهنية: اجراء قياسات وفحوصات دورية الأماكن العمل للتأكد من خلوها من المخاطر الصحية
- ر- الاسعافات الأولية: توفير خدمات الإسعافات الأولية والخدمات الطبية اللازمة.
- ز- حماية البيئة: تطبيق إجراءات لحماية البيئة والتخلص الامن من المخلفات الصناعية.

– سادسا: وسائل تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية

لتطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بفعالية، هناك عدة وسائل أساسية:¹

أ- التوعية والتثقيف:

نشر الوعي بين المديرين والموظفين بأهمية السلامة العامة والمهنية.

اعداد مواد توعية وإعلامية مثل المنشورات والمطويات.

تنظيم ندوات واجتماعات لتوعية العمال والمشرفين وأصحاب العمل بأساليب الوقاية من المخاطر المهنية.

ب- التشريعات الوطنية:

وضع قوانين وتشريعات لحماية الصحة والسلامة المهنية.

التأكد من تطبيق هذه القوانين في جميع قطاعات العمل والخدمات.

تحديد الحقوق والواجبات وتوزيع المسؤوليات وتحديد الشروط الضرورية لبيئة العمل الامنة.

ت- لتدريب:

تدريب العاملين على الطرق العلمية الامنة الأداء العمل.

تزويدهم بالمعرفة والسلوك والثقافة الصحية اللازمة لحمايتهم من المخاطر.

¹ د.عتيقة حرايرة، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف، مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17 , جامعة الجزائر , 2017 , ص04

التفتيش والمراقبة:

زيارة المنشآت للتأكد من تطبيق القوانين والقرارات المتعلقة بالسلامة.

تقديم المعلومات والارشادات للمديرين والعاملين لتطبيق أفضل معايير السلامة.

تشجيع التعاون بين الافراد والمسؤولين لتعزيز مستويات السلامة.

التحقيق في حوادث العمل لتحديد الأسباب ومنع تكرارها.

اعداد تقارير عن المخالفات واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة.

التأكد من قيام الافراد بأعمالهم بطرق سليمة.

التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية في المنشآت.

المبحث الثاني : جودة الحياة في العمل

تعد جودة الحياة في العمل أساسا لبيئة عمل منتجة ومستدامة، لم يعد الأمر مجرد رفاهية، بل ضرورة حتمية للمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز والاحتفاظ بمواردها البشرية. لهذا تطرقنا في هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين كالتالي.

المطلب الأول: ماهية جودة الحياة في العمل

هذا وقد عرف كل من كارس وبوث كأولي (1993) BOOTH & KERCE KEWLEY

جودة الحياة في العمل بأنها طريقة تفكير وتصور للعمل في المنظمة. وبعبارة بسيطة يمكن تعريف جودة الحياة في العمل على أنها ردود فعل تقييمية للفرد ورضاء على عمله وبيئة العمل الاجمالية، فهي تنطوي على التركيز على تصميم العمل وجميع جوانب الحياة المهنية التي يمكن ان تكون ذات صلة برضا وتحفيز العامل وان جودة الحياة في العمل مرتبطة برفاهية الموظفين

كما أشار كل من سيرجي واخرون (2001)، في تعريفهم ان جودة الحياة في العمل تمثل رضا الموظفين مع مجموعة متنوعة من الاحتياجات، من خلال الموارد والأنشطة والنتائج الناجمة عن المشاركة في مكان العمل.

بينما عرف كل من مارتل ودوبوي (2006)، جودة الحياة في العمل في وقت معين تتوافق مع المستوى الذي توصل اليه الفرد في السعي الديناميكي لأهدافه الهرمية داخل مجالات عمله من حيث تقليل الفجوة بين الفرد وأهدافه ما ينعكس إيجابيا على الجودة العامة لحياة الفرد وعلى الأداء التنظيمي وبالتالي على الأداء العام للمجتمع¹

وعرفها (خليل 2014) انها " مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة براس المال البشري للمنظمة. والتي من شأنها تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق اهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات علاقة بالمنظمة.

من خلال التعاريف السابقة توصلنا الى مفهوم جودة الحياة في العمل:

¹ بن مومن اسماء وعداد حسين , جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي مجلة الوقاية والارغونوميا , المجلد 7 , العدد 7 , جامعة الجزائر 2 , 2019 , ص19

هي مفهوم متعدد الأبعاد يشمل تصورات الموظفين وردود أفعالهم التقييمية تجاه عملهم وبيئة العمل بشكل عام. وهي تعكس مدى رضاهم عن مختلف جوانب حياتهم المهنية، بما في ذلك تصميم العمل، والموارد المتاحة، والأنشطة التي يشاركون فيها، والنتائج التي يحققونها.¹

—أولا : نشأة مفهوم جودة حياة في العمل:

بدا الاهتمام بجودة الحياة العمل في الستينيات في أوروبا، خاصة في السويد. حيث كانت الحكومات والنقابات

وأصحاب العمل يسعون لتحسين ظروف العمل وزيادة رفاهية العمال. في الوقت نفسه، ظهرت الحاجة إلى إعادة تنظيم العمل في دول أوروبية أخرى، لكن المبادرات كانت غير منظمة ومتباعدة.

في أواخر الستينيات، بدأ التركيز على الأبعاد الإنسانية للعمل والعلاقة بين العامل وبيئة العمل. تم استخدام مصطلح "جودة حياة العمل" لأول مرة من قبل إيرفينغ بلوستون في شركة جنرال موتورز. ثم تم تقديمه في مؤتمر دولي عام 1972، حيث اتفق المشاركون على أن تحسين مكان العمل يؤدي إلى أداء أفضل وحياة أفضل في المجتمع. كما دعوا إلى تنسيق الجهود البحثية في هذا المجال لتفعيل ذلك، تم إنشاء المجلس الدولي لجودة حياة العمل 1973 لتعزيز البحث وتبادل المعلومات حول النفسية في العمل.

منذ منتصف الثمانينيات وحتى منتصف التسعينيات، زاد الاهتمام بجودة حياة العمل في الشركات الأمريكية، بسبب عوامل داخلية وخارجية. العوامل الداخلية تشمل قوانين العمل وحالة العاملين، والخارجية تتمثل في نجاح الأنظمة الإدارية في اليابان وأوروبا. في التسعينيات، بدأت الشركات العالمية بتطبيق برامج

¹ شوقي مرادسي وسامية معتوق ، اثر جودة الحياة على الاداء الوظيفي مجلة المنهل الاقتصادي ، المجلد 5 ، العدد 1 ، ماي 2022 ، ص623

جودة حياة العمل، وإعادة هندسة الموارد البشرية لتطوير مهارات العاملين واعتبارهم جزءاً من استراتيجية التنافس.¹

– ثانيا : أهمية جودة الحياة الوظيفية:

من وجهة نظر الباحثين:²

أ- زيادة الإنتاجية والولاء:

أظهرت الدراسات ان توفير بيئة عمل ذات جودة عالية يؤدي الى زيادة مشاركة الموظفين في العمل، وتقليل غيابهم، وانخفاض معدل دوران الموظفين. كما أنها تؤثر بشكل إيجابي على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وتدعم كفاءة الأداء.

ب- تحسين العلاقات والتنمية:

تسهم جودة الحياة الوظيفية في تحسين العلاقات بين الموظفين، وتطوير الظروف المادية للعمل، وإعادة هيكلة الوظائف، مما يؤدي الى التنمية الفردية والجماعية، وبالتالي التنمية الشاملة للمؤسسة.

ت- استثمار الموارد البشرية: تعتبر جودة الحياة الوظيفية استثماراً أمثل للموارد البشرية، وتؤدي إلى زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية، وتحسين العلاقات الإنسانية.

¹ بضياف زهير وبن حمزة حورية , جودة الحياة في العمل كمدخل لتعزيز والعمل اللائق , مجلة الشمال للعلوم التربوية والاجتماعية , المجلد 6 , العدد 1 , جوان 2023 , ص251
² قهيري فاطنة , واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية , مجلة البديل الاقتصادي , المجلد 6 , العدد 2 , جامعة الجلفة , 2020 , ص33

➤ الفوائد الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية:

- تنمية رأس المال البشري.
- تساهم في تطوير وتنمية رأس المال البشري الذي يعتبر من أهم موارد المؤسسة.
- تحقيق الأهداف المشتركة.
- تساعد في تحقيق أهداف الأفراد والمؤسسة والأطراف ذات العلاقة.
- تعزيز القدرة التنافسية:
- تؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة.

– ثالثاً: أهداف جودة حياة في العمل

تهدف جودة حياة العمل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تعود بالنفع على الفرد والمؤسسة والمجتمع ككل.

وتتضح هذه الأهداف فيما يلي:¹

- أ- الأهداف الفردية:
- إشباع الحاجات الشخصية: تساعد جودة حياة العمل الأفراد على تلبية احتياجاتهم ورغباتهم الشخصية، مثل الشعور بالأمان والتقدير.
- زيادة الرضا الوظيفي: عندما يشعر الموظفون بالرضا عن عملهم، فإنهم يكونون أكثر إنتاجية والتزاماً.

¹ بضيايف زهير وبن حمزة حورية، مرجع سابق، ص 253-254

ب- الأهداف التنظيمية:

- تطوير مهارات الموظفين: تساهم جودة الحياة في العمل في إعداد الموظفين لمواكبة التغيرات المستمرة في بيئة العمل، من خلال التدريب ونقل المعرفة.
- تحسين الأداء: تساعد جودة الحياة في العمل الموظفين على أداء مهامهم بفاعلية أكبر، من خلال توفير الأدوات والتقنيات اللازمة.
- تنمية القيادات: تساهم في إعداد صف ثان من القادة المؤهلين لتولي المناصب العليا في المؤسسة.
- تحقيق الجودة: تضمن جودة حياة العمل تحقيق المؤسسة لأهدافها الإنتاجية والاقتصادية من خلال التركيز على الجودة.

ت-الأهداف المهنية:

مواكبة احتياجات المؤسسة: تحافظ جودة الحياة في العمل على مستوى مناسب من المهارات والكفاءات التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق أهدافها.

ث- الأهداف الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية: تعكس جودة الحياة في العمل التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه موظفيها والمجتمع ككل.

ج-أهداف إضافية لجودة الحياة في العمل (كما ذكرها عبد الحميد المغربي):

تحقيق مصالح جميع الأطراف: تسعى جودة حياة العمل الى تحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة والعاملين وأصحاب المصالح الآخرين.

التكامل بين الإدارات: تتطلب جودة حياة العمل تعاوناً وتنسيقاً بين جميع إدارات المؤسسة.

الاستمرارية والتخطيط: يجب أن تكون جودة حياة العمل جزءاً من ثقافة المؤسسة، وأن يتم التخطيط لها بشكل مستمر وطويل الأجل.

العوامل الحاكمة: لتحقيق جودة حياة العمل، يجب التركيز على المشاركة الجماعية، والمكافآت العادلة، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.

– رابعاً: أبعاد جودة حياة العمل

لا يوجد اتفاق موحد بين الباحثين حول الأبعاد الأساسية لجودة حياة العمل، وذلك لأن هذا المفهوم واسع ومتعدد الجوانب، ويختلف من مؤسسة لأخرى ومن مجموعة عاملين لأخرى. كل باحث يركز على جوانب معينة يرى أنها ضرورية لتحقيق جودة حياة العاملين وجهات نظر الباحثين حول أبعاد جودة حياة العمل:¹

أ– يركزان الباحثان سكينر وإيفانسييفيتش على الجوانب العلمية والمادية، مثل:

- نظام أجور عادل.
- بيئة عمل آمنة وصحية.
- فرص للتطور المهني والترقية.
- مرونة في المهام وساعات عمل.
- تصميم جيد للوظائف.
- تعاون بين الإدارة والعاملين.

¹ بضيايف زهير وبن حمزة حورية، مرجع سابق، ص 252-253

- فرق عمل فعالة.
- ب- يضيف جاد الرب: الجوانب الأكثر شمولية، مثل:
 - بيئة عمل خالية من التوتر والأمراض.
 - مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
 - مشاركة النقابات في إدارة المؤسسة.
 - احترام كرامة العاملين وخصوصيتهم.
 - الأمان الوظيفي.
 - تطوير الوظائف لتناسب مهارات العاملين.
 - عدالة الأجور والحوافز.
 - الأبعاد الأكثر شيوعاً:
 - بناء على الدراسات، يرى الباحث أن الأبعاد التالية هي الأكثر أهمية في جودة حياة العمل
 - الصحة والسلامة المهنية.
 - عدالة الأجور والمكافآت.
 - فرص الترقى والتطور.
 - التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.
 - الأمان الوظيفي.
 - الرفاهية والعلاقات الإنسانية.
 - المشاركة في اتخاذ القرارات.

- التدريب والتطوير المهني.

- خامسا: قياس جودة حياة العمل:

هناك العديد من الدراسات التي تؤكد على استخدام وثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة الوظيفية، وذلك استنادا إلى أعمال (مارتل , 2004) وأعمال مارتل، ودوبوي. تعتبر هذه الوثيقة أداة لقياس الجودة في العمل، وتتيح التشخيص التنظيمي، وتقديم الحلول اللازمة لمختلف المشاكل التي يتم العثور عليها انطلاقا من قاعدة مخطط التدخل لإيجاد الحلول المتعلقة بالجانب الذي تم الإجابة عليه، ومعرفة أين تكمن المشكلة. وتتضمن مكوناتها، وفقا لجيل دوبوي (1994)، ما يلي:¹

- المكافآت: وتشمل الأجور، والمزايا الإضافية، وضمان المكافآت.
- المسار الوظيفي: ويغطي فرص التطور، والتنقل بين الوظائف، والتدريب، واكتساب المهارات.
- أوقات العمل: وتتناول ساعات العمل، والعمل الإضافي، والإجازات لأسباب عائلية.
- العلاقات مع الزملاء: وتشمل الشعور بالانتماء، والمنافسة، والعلاقات بين الزملاء، والصراعات.
- العلاقات مع الرؤساء: وتتناول العلاقة مع المديرين، والتواصل، والتقييم، وتلقي المعلومات.
- بيئة العمل المادية: وشمل مكان العمل، والمعدات، والأدوات.
- تقييم الوظائف: ويشمل فعالية العمل، ونوع الوظيفة، الكفاءة، والاستقلالية، وتنوع المهام، وتبادل المشاعر،
- والإنجاز، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

¹ عائشة بية عبيد ونريمان صبرين هبيّة، برامج جودة الحياة في العمل ومعوّقات تطبيقها في المنظمة، مجلة التكامل، العدد 4، ديسمبر 2018، ص 194-195

- دعم العاملين: ويشمل الرعاية أثناء الغياب، وتقسيم المهام، والعلاقة مع النقابة، ومصادر المساعدة المتاحة

المطلب الثاني : رؤية متكاملة لتحسين وتطبيق جودة الحياة في العمل

أولاً: أساليب تحسين جودة الحياة الوظيفية:

تسعى المنظمات باستمرار لتحسين بيئة العمل ومواجهة التحديات التي تعيق أداء الموظفين. فكلما تمكنت الإدارة من وضع استراتيجيات فعالة، كلما زادت فرص نجاحها. إليك بعض الأساليب الرئيسية لتحقيق ذلك :

أ- تحديد التوقعات بوضوح:¹

- يجب أن يعرف كل موظف ما هو متوقع منه بالضبط وماهي الأهداف التي يجب تحقيقها.
- الغموض وعدم وضوح التوقعات يؤديان إلى عدم الاستقرار والإحباط.
- يجب على الإدارة أن تشارك الموظفين في تحديد هذه التوقعات وأن توضح لهم الأدوات والموارد المتاحة.

ب- البدء بخطوات صغيرة:

- لا تحاول تطبيق تغييرات جذرية دفعة واحدة.
- ابدأ بتطبيق تحسينات صغيرة في أقسام محددة، ثم قم بتوسيع نطاقها تدريجياً.
- التركيز على تحقيق نتائج ملموسة في البداية يعزز الثقة ويشجع على الاستمرار

¹ عائشة بية عبيد ونريمان صبرين هبيّة، مرجع سابق، ص 195 الى 197

ت- مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات:

- اشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات يزيد من شعورهم بالمسؤولية والالتزام.
- العمل الجماعي يشجع على تبادل الأفكار والتعاون، مما يؤدي إلى حلول أفضل.
- عندما يشعر الموظفون بأن آراءهم مسموعة، يصبحون أكثر استعدادا للمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

ث- التمكين:

- منح الموظفين الصلاحيات والمسؤوليات والثقة لأداء مهامهم بحرية.
- التمكين يزيد من شعور الموظفين بالانتماء والتقدير، ويشجعهم على تطوير مهاراتهم.
- يساهم في سرعة اتخاذ القرارات واستغلال الموارد المتاحة بشكل أفضل.
- يحسن العلاقة بين الإدارة والموظفين ويزيد من رضا الموظفين.

ج- التواصل الفعال:

- التواصل المفتوح والشفاف ضروري لنجاح أي منظمة.
- يجب على الإدارة أن تحرص على إطلاع الموظفين على كل ما يجري في المنظمة.
- يجب أن يكون هناك قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين والعملاء.
- تحسين التواصل يساعد على حل المشكلات وتجنب سوء الفهم.

ح- التدريب:

يعتبر تدريب الموظفين مسؤولية أساسية تقع على عاتق إدارة المنظمة وإدارة الموارد البشرية. يساهم المدير بشكل فعال في تحديد الاحتياجات التدريبية وتقديم التدريب المناسب بناء على نتائج الأداء. يعد التدريب جزءاً لا يتجزأ من تحسين جودة الحياة الوظيفية، وهو أمر ضروري لضمان استمرار نجاح المنظمة. ممارسات أخرى لتعزيز جودة الحياة الوظيفية

بالإضافة إلى التدريب، يمكن للمؤسسات تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال :

- تفعيل دور إدارة الموارد البشرية: من خلال تصميم وظائف تدعم وتحسن جودة الحياة الوظيفية.
- تشكيل فرق عمل ذاتية الإدارة: تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- تعزيز الثقافة التنظيمية: دمجها في ثقافة العاملين والمجتمع، ومعالجة قضايا التنوع للحد من التمييز والتوتر.
- توفير بيئة عمل صحية وآمنة.
- تحقيق العدالة التنظيمية.
- السعي لتحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.
- تحسين الصحة والسلامة المهنية.

ثانياً: برامج جودة الحياة الوظيفية:

تعتبر برامج الجودة في العمل مجموعة من الأنشطة والخطط التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل. ويفترض أن جودة حياة العمل، عندما تكون موجودة، ستؤدي إلى نجاح أكبر للمنظمة، خاصة عندما يشعر العاملون بأن مساهماتهم ذات معنى وأهمية، بدلاً من الاعتماد على البرامج الشاملة التي تركز فقط على إحداث الانسجام

بين العمال والتغيرات الثقافية الواسعة. تشمل هذه البرامج جوانب متعددة مثل هياكل الوظائف وأنظمة الأجور، وهي عملية مستمرة تمكن المنظمة من الاستجابة لاحتياجات ومتطلبات العاملين ضمن إطار آليات التطور التي تتيح لهم المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوجهاتهم نحو وظائفهم، لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بشكل صحيح وناجح في المنظمة، يرى كل من (فيلدمان وارنولد، 1983) أنه ينبغي على الإدارة تبني أسلوب مختلف عن الأسلوب المطبق في الماضي، لأن برامج جودة الحياة الوظيفية لا يمكن فرضها بشكل أحادي، بل تتطلب استثمارا كبيرا لإدخال بعض التغيرات التنظيمية الضرورية. يجب على المديرين والعاملين في المنظمة استيعاب هذه البرامج وتنفيذها بشكل كامل.

كما أشار (شيرميرهورن وآخرون , 2000) يجب على المنظمة العمل بجد لضمان مشاركة جميع العاملين في عملية اتخاذ القرارات، وتوفير حرية أكبر لهم في العمل، وتطبيق أنظمة مكافآت عادلة. وأخيرا، فإن استجابة المنظمة لاحتياجات ورغبات جميع العاملين ستحقق لهم ما يعرف بالرضا الوظيفي.¹

ثالثا: متطلبات أساسية لنجاح برامج جودة الحياة الوظيفية:

كثيرا ما تفشل برامج تحسين جودة بيئة العمل، مما يكلف المؤسسة الوقت والجهد والمال، خاصة عند إجراء تغييرات هيكلية مثل إنشاء أقسام جديدة أو توسيع صلاحيات القائمة. يعود السبب الرئيسي للفشل إلى عدم توفير المتطلبات الأساسية لتطبيق هذه البرامج بنجاح.

يعتمد نجاح البرنامج على ثلاثة عناصر رئيسية:

- الموظفون=مدى فهمهم لأهمية البرنامج وتفاعلهم معه.

¹ عائشة بية عبيد و نريمان صبرين هبيته , مرجع سابق , ص 197 الى 198

- إدارة الموارد البشرية: كفاءتها في إدارة البرنامج وتوجيهه.
- الإدارة العليا: دعمها المعنوي والمادي للبرنامج.

بما أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن قيادة هذه البرامج، يجب منحها الصلاحيات الكاملة للقيام بالآتي:

- تسهيل عمل المديرين: توفير المعلومات والموارد اللازمة.
- مراجعة نظام الرواتب والحوافز: لضمان العدالة والتحفيز.
- إعادة تصميم الوظائف: لتلبية احتياجات الموظفين وتحقيق أهدافهم.
- توفير بيئة عمل مناسبة: آمنة ومريحة وجذابة.
- التعاون مع الإدارات الأخرى: لتوفير جميع متطلبات نجاح البرنامج.
- الصلاحية الكاملة في الثواب والعقاب: لتحقيق العدالة والتحفيز.

رابعاً: معوقات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

أكدت الدراسات والأبحاث أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، لكن هناك عدة عوائق تحول دون ذلك، خاصة وأن الإدارة والموظفين والنقابات العمالية لديهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق.

أ- أهم المعوقات:¹

¹ بوتشيش فاطمة الزهراء وبوكريريس فراح , جودة الحياة في العمل , رسالة ماستر , جامعة وهران 2 , 2022-2023 , ص32

- خوف الإدارة من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات=تخشى الإدارة العليا من فقدان السيطرة إذا شارك الموظفون في المستويات الأدنى في صنع القرارات.
- فشل قياس أثر البرامج: لا تستطيع بعض الإدارات قياس مدى تأثير برامج جودة الحياة الوظيفية على رضا الموظفين، وتتجاهل مقترحاتهم.
- نظرة خاطئة لبرامج المشاركة: تعتقد بعض الإدارات أن مشاركة الموظفين لن تؤدي إلى تغييرات حقيقية في وظائفهم أو مسؤولياتهم.
- الاعتقاد بعدم الحاجة للمزيد من التحسين: ترى بعض الإدارات أنه لا داعي لتطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية، بينما يفتقر الموظفون للفهم الصحيح لأهداف هذه البرامج.
- عدم تلبية الاحتياجات التدريبية: لا تقوم المؤسسات بتوفير التدريب اللازم للمستويات الإدارية المختلفة.
- عدم إقبال الموظفين على المشاركة: يرفض بعض الموظفين المشاركة في البرامج التي تطبقها الإدارة، خوفا من استغلالهم للقيام بأعمال إضافية دون مقابل.
- التكاليف المالية: ترى بعض الإدارات أن تكاليف تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية مرتفعة، ولا تضمن تحقيق نتائج إيجابية.
- النظرة السلبية للنقابات العمالية: تخشى بعض النقابات العمالية من أن تهدد برامج جودة الحياة الوظيفية وجودهم وقوتهم التفاوضية مع الإدارة.

خامسا: مراحل لتطبيق جودة الحياة الوظيفية:

إن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يمثل عملية متكاملة تستلزم تضافر وتعاون جميع الجهود داخل المنظمة، ومشاركة كافة الأفراد بدءا من أصغر موظف وصولا إلى أكبر موظف في الهرم الوظيفي، وذلك لتحقيق الهدف المنشود. كما أن هذه العملية تعتبر عملية تطوير مستمرة تعتمد على التغذية الراجعة لتقييم تأثير تطبيق برامج الجودة في المنظمة والعاملين، وتحديد مستوى التقدم، ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة بناء على نتائج التقييم¹.

المرحلة الأولى: تتمثل هذه المرحلة في تقديم الرؤية الأولية للإدارة والنقابة، حيث تقوم الإدارة بتحديد رؤيتها فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، مع الأخذ في الاعتبار التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، بالإضافة إلى إشراك النقابة. يتم إعداد البرنامج المناسب بعد تشكيل لجنة مخصصة لهذا الغرض، وتقييم الوضع الحالي، وتصميم البرنامج، وتدريب الأفراد المعنيين

ثانيا :التنفيذ الفعلي:

تتضمن هذه المرحلة تقديم برنامج جودة الحياة الوظيفية للعاملين، لجمع ردود أفعالهم تجاهه، ثم تعميمه على جميع المستويات في المنظمة باستخدام التواصل والتدريب والاتفاق الجماعي لاستيعاب محتواه.

¹ بوتشيش فاطمة الزهراء وبوكريريس فراح , مرجع سابق , ص33

ثالثاً: مرحلة تقييم التطور المستمر:

تشتمل هذه المرحلة على تقييم التطور المستمر، واكتشاف النواقص والانحرافات، وتصحيحها، وضمان استمرارية البرنامج وتطويره من خلال التدريب، وتقليل التوتر، وتعزيز الالتزام، والتغذية الراجعة لقياس النتائج المحققة من تطبيق البرنامج باستخدام مؤشرات مثل الإنتاجية والتواصل.¹ يضمن استمرار العمل في البرنامج تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظفين على المدى الطويل

المبحث الثالث: العلاقة بين الصحة والسلامة المهنية وتفعيل جودة الحياة في العمل.

يتجلى الارتباط الوثيق بين جودة الحياة في العمل وكل من صحة وسلامة المهنية كركيزتين أساسيتين لضمان بيئة عمل إيجابية ومحفزة، فالعامل الذي يتمتع بصحة جيدة ويشعر بالأمان في مكان عمله يكون أكثر قدرة على تركيز والإبداع والمساهمة الفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة.

المطلب الأول: مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي.

تعتبر الموارد البشرية حجر الزاوية في أي منظمة، فهي القوة الدافعة التي تحدد الأهداف وتضع الخطط وتنفذها لتحقيقها. وأي إخفاق في تحقيق هذه الأهداف يؤثر سلباً على المنظمة ويحول دون بلوغ غاياتها. لذلك، من الضروري أن تركز المنظمات جهودها بشكل أساسي على الاستثمار في موظفيها، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومريحة تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة، وضمان استقرارهم الوظيفي، والسعي المستمر لتحسين أدائهم. يتحقق ذلك من خلال تطبيق شامل لبرامج الصحة والسلامة المهنية. وقد أكدت

¹ بوتشيش فاطمة الزهراء وبوكريريس فراح , نفس مرجع.

الدراسات أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين يعد مؤشرا هاما لنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى تأكيده.

تتجلى أهمية الرضا الوظيفي في الدور الحيوي الذي يلعبه العنصر البشري، فهو أساس تخطيط وتنفيذ أنشطة المنظمة. لذلك، يعتبر الموظف الراضي عن عمله الركيزة التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق البقاء والنجاح. فالرضا الوظيفي هو بمثابة حجر الزاوية الذي يقوم عليه المنظمة.

إن اهتمام المنظمة بتوعية العاملين ببرامج الصحة والسلامة المهنية يعزز من شعورهم بالأمان والتقدير، مما يقوي من روحهم المعنوية وولائهم واستقرارهم، وبالتالي يزيد من فعاليتهم داخل بيئة العمل.

يعد الشعور بالأمان والسلامة المهنية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للفرد. فبمجرد أن يشعر الموظف بالاطمئنان والاستقرار في بيئة عمله، تتضح أهمية هذا الشعور التي تصل إلى مستوى الحاجات الأساسية وفقا لتصنيف (ماسلو).

إن إشباع الحاجات الفيزيولوجية لا يكفي وحده، بل يتعداه ليشمل شعور العامل بالاطمئنان على استمرارية في العمل، وعلى مستقبله المهني، وعلى صحته وصحة أسرته وتأمين معيشتهم الكريمة. هذا الشعور بالأمان يصبح هاجسا يلزمه طوال حياته.

فالعامل الذي يحيط به الخوف والقلق، ويجب عليه تلبية حاجات الأمان لديه، لن يشعر بالراحة النفسية. لذا فهو محاط بمختلف التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية، والشيخوخة، والبطالة، والوفاة. وعند تحقيق هذه المطالب، ينعكس ذلك بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس بالأمن يعد شرطا من شروط الصحة النفسية.

إذا كانت صحة وسلامة الفرد أساس توازنه النفسي، فإن فحص سلامة الجماعة يعتبر أساس الإصلاح الاجتماعي. وقد أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين صحة السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي، حيث تبين أن العلاقة بين هذين الأمرين طردية. فكلما زادت سلامة العامل، زادت رغبته بالبقاء في مزاولة عمله، والعكس صحيح، فإذا قلت سلامة وأمن العامل، فإنه سيتجه للبحث عن عمل بديل.¹

المطلب الثاني: تأثير المتبادل بين برامج الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل.

تعد جودة حياة العمل في المنظمات طبقاً لاختلاف الباحثين وطبيعة العمل معاً، فيرى (Marta) أن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في إشباع حاجيات الموظفين وهي على صنفين. الصنف الأول الاحتياجات الخاصة بالصحة والسلامة والاحتياجات الاقتصادية والاسرية، أما الصنف الثاني يتمثل في الاحتياجات التقديرية، المعرفية، الاجتماعية، تحقيق الذات.

أما Pavithra&Baran يكتفي بنوعين من الأبعاد، الأول كلاسيكية تتمثل في ظروف العمل المادية والخوافز والرفاهية، أما البعد الثاني يتمثل في المعاصرة الحديثة تشمل السلامة المهنية والمساواة، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، إجراءات التعامل مع الشكاوى.

- ظروف العمل المادية: تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء الموظفين. تشمل هذه الظروف جوانب متعددة مثل الإضاءة والألوان ومستويات الضوضاء إضافة الظروف المناخية كالحرارة والتهوية، وتنظيم

¹ سعاد الله نهى وسعودي خولة , دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز التصرف الوظيفي لدى العاملين , رسالة ماجستير , تبسة , 2023-2024 , ص 66

مكان العمل وتوفير المعدات والأدوات اللازمة لإنجاز المهام وتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية. إن توفير هذه الظروف الملائمة يؤدي بشكل مباشر إلى زيادة إنتاجية العاملين داخل المؤسسة.¹

دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تقليل حوادث العمل.

تقليل حوادث العمل:

تهدف الإدارة السليمة لبيئة العمل إلى حماية المنظمة من المشاكل الكثيرة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية. هذه الحوادث تكلف المنظمة الكثير من الأموال وتؤثر سلباً على معنويات العاملين.

- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: من مسؤولية الإدارة توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة للعاملين، وحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي إلى إصابات أو أمراض أثناء تأدية عملهم.

- توفير نظام العمل المناسب: يتضمن توفير نظام عمل مناسب توفير الأجهزة والمعدات الوقائية اللازمة، بالإضافة إلى تسجيل وتوثيق أي حوادث أو أمراض قد تحدث في بيئة العمل.

- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية: لا يقتصر تأثير الحوادث والأمراض المهنية على الجوانب المادية فقط، بل يمتد ليشمل المشاعر السلبية لدى العاملين داخل المنظمة والعلاقات بينهم.

¹ حسين نور الدين عزت , اثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ونظام منع الاخطاء على ابعاد جودة حياة العمل , مجلة الريادة للمال والاعمال , المجلد 2 , العراق 2021 , ص162

تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين: يتم تعزيز العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين من خلال توفير الحماية والرعاية اللازمين للعاملين واهتمام الإدارة بهم. هذا يشعرهم بأهميتهم ويساهم في بناء جسور من التعاون والثقة بينهم وبين الإدارة

- توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية (طب العمل):

انطلاقاً من دور طب العمل الأساسي في حماية العاملين وضمان سلامتهم المهنية داخل المؤسسة، يعتبر توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية من أهم متطلبات نظام السلامة المهنية. يهدف ذلك بشكل أساسي إلى الوقاية من حوادث العمل وعلاجها عند وقوعها.

خلاصة فصل:

في ختام هذا الفصل استعرضنا المفاهيم الأساسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك تعريفاتها وأهميتها وأهدافها ووسائل تحقيق أهدافها كما قدمنا نظرة عامة على برامج الصحة والسلامة المهنية المختلفة، إجراءاتها، أهدافها، عناصرها وتطبيقها. بالإضافة إلى ذلك تناولنا جودة الحياة في العمل بمفاهيمها مع إبراز أهميتها وأهدافها وأساليب تحسينها. وفي الأخير تطرقنا إلى العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل. وفي الفصل القادم، سنتعمق في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين.

الفصل الثاني :

أدبيات تطبيقية

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

تمهيد:

سيكون للدراسات السابقة دورا في تمييز البحث وتمييزه لأن الدراسات السابقة هي الأساس الفكري لأي بحث علمي، وعليه تنسيق هيكلية الدراسة إستنادا على المعرفة التي توصل اليها الباحثون الآخرون. من المهم للباحث الإطلاع على الدراسات المتاحة حول صحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل. الدراسات المقارنة بين المكونين تستخرج الأبعاد المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ووضعت نقاط الاختلاف والإتفاق. بالنظر الى الدروس المستفادة من الدراسات السابقة والمصادر، يتعين على الباحث البحث في الوثائق الأدبية، بما في ذلك رسائل الماجستير والدكتوراة ومقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

المبحث الأول: الدراسات السابقة من المجالات

1. الدراسة الاولى:

العنوان: اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ، محمد الأمين بونخلخال، التومي بونخالفة . 2019 ، مجلة القضايا المعرفية مجلد 01 العدد 03 .

الإشكالية: مدى اتجاه العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج المتوصل إليها: اتجاهات العمال متزايدة نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في نقص حوادث العمل.

__ اتجاهات العمال إيجابية بالتزام المؤسسة من خلال توفير معدات وسائل إجراءات السلامة المهنية.

__ وجود دورات تدريبية للعمال عللا إجراءات السلامة المهنية

__ للموظفين اتجاه في التزام بتدريب العاملين على إجراءات السلامة في مكان العمل

2. الدراسة الثانية :

العنوان: أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل (دراسة حالة مؤسسة وطنية للتنقيب، الجزائر)، رجم خالد، منصوري الهواري، متساحة نسيم. 2020 ، مجلة معهد العلوم الاقتصادية مجلد 23 العدد 01.

الإشكالية: تقييم فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية في حد من حوادث العمل في مؤسسة وطنية للتنقيب بحاسي مسعود

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

النتائج المتوصل إليها: من خلال معالجة الاستبيان تحصلنا على عدة نتائج منها تطبيق الإدارة برامج الصحة والسلامة المهنية بالتزام والحرص على متابعتها وتنفيذها رغم صعوبات التي تواجهها من وجود تذبذب من حيث عدد الحوادث خاصة سنة 2016 وارتفاع خطورة من خلال اهمال الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة.:

3. الدراسة الثالثة:

العنوان: أبعاد جودة الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلبة الجلفة ، أحمد بلول , عيشة علة. 2016 ، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، مجلد 01 العدد 02 .

الإشكالية: التعرف على الأبعاد جودة الحياة الأكثر شيوعا لدى العينة ومعرفة علاقة بين أبعاد جودة حياة والصحة النفسية.

المنهج المتبع : المنهج الوصفي

النتائج المتوصل إليها: أبعاد جودة الحياة الأكثر شيوعا جودة الصحة العامة جودة ياة الأسرية والاجتماعية , جودة التعليم والتدريس وجودة العواطف , جودة الصحة النفسية والوقت.

— وجود ارتباط بين جودة الحياة والصحة ذو دلالة إحصائية.

— مستوى جودة حياة والصحة النفسية متناقص لدى عينة الدراسة.

4. الدراسة الرابعة :

العنوان : مستوى جودة حياة العمل لدى العمال الإداريين (دراسة ميدانية على عينة من عمال اداريين) جامعة ورقلة. جفال عايدة، قوارح محمد. 2021 . مجلة سیراج في التربية وقضايا المجتمع مجلد 05 العدد 04 .

الإشكالية: مستوى جودة حياة العمل التي يتصف بها العمال الإداريين من حيث مستوى جودة حياة

عمل

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

النتائج المتوصل إليها: مستوى جودة حياة العمل لدى العمال الإداريين (القطب 2) بجامعة ورقلة متزايد.

— عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لمتغير الجنس ومتغير الأقدمية

5. الدراسة الخامسة:

العنوان: واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارات مختار كباح، ربيعي

محمد. 2022 ، مجلة المحترف لعلوم الرياضية والعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 09 العدد 04

الإشكالية: هل يوجد تطبيق لبرامج الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سوتروفيت.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

النتائج المتوصل إليها:

تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة موجود لكن ليس بالمستوى المطلوب لعدم توفير معدات الحماية لجميع العمال إضافة إلى أنها ليست بالجودة المطلوبة والمعايير العالمية.

— توفر المؤسسة الخدمات الصحية للعمال من خلال الكشف والمتابعة الدورية لها خاصة العمال الذين يصابون بحوادث

— وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق العمال لبرامج الصحة والسلامة المهنية تعود للمتغيري (السن , الخبرة) في حين لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً للمتغير (المؤهل العلمي)

6. الدراسة السادسة :

العنوان: أثر توجه السلامة والصحة المهنية على جودة حياة العمل المدركة (دراسة على عينة من العاملين في المطارات الدولية في السودان. الطاهر أحمد محمد علي, جميلة صالح أبكر فطر، 2025، مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة مجلد 04 العدد 01.

الإشكالية : مدى تأثير ومساهمة توجه السلامة والصحة المهنية وأبعادها في تحقيق جودة الحياة في العمل؟

المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي

النتائج المتوصل إليها: وجود علاقة ارتباط معنوية مرتفعة بمستويات متفاوتة بين المتغير توجه سلامة الصحة المهنية بكافة أبعادها مع كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل المدركة في المطارات الدولية بالسودان, وهذا ما يدل على وجود مستوى من تطبيق توجهات السلامة والصحة المهنية الذي بدوره يؤدي إلى ارتفاع جودة حياة العمل المدركة

— متغير السلامة والصحة المهنية يعد العنصر الأساسي في تحقيق جودة حياة العمل المدركة والمتابعة

بتتقيف العاملين

— تطبيق السلامة والصحة المهنية في المطارات الدولية كانت جيدة بلغت نسبة (72%) يمكن استخدامها كأداة لإدراك جودة حياة العمل.

7. الدراسة السابعة :

العنوان: واقع الصحة والسلامة المهنية في البيئة الاستشفائية في ظل جائحة كورونا, جامعة الجزائر. يحي بوخنوفة, الهاشمي مقراني ، 2021 ، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية مجلد 04 العدد 02

الإشكالية : هل اتخذت المنظمات الصحية التدابير اللازمة لتوفير الصحة والسلامة المهنية التي تعمل ليلا ونهار على تقديم خدماتها الصحية لمختلف الشرائح الاجتماعية الوافدة إلى البيئة الاستشفائية وما يعرض حياتها للخطر ؟

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

النتائج المتوصل إليها: الوعي بالصحة والسلامة المهنية لدى عمال الصحة في ظل جائحة كورونا منخفض

— لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للصحة والسلامة المهنية بين العمال والمهنيين الاناث والذكور في ظل جائحة

— توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال والمهنيين بحسب نوع الوظيفة ولا توجد فروق بحسب عدد سنوات الخبرة

8. الدراسة الثامنة :

العنوان: اشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية.محافظة رام الله والبيرة. عطية مصلح, أمال بلبيسي،

2023 ، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث مجلد 11 العدد 01

الإشكالية: ماهي درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ودرجة الالتزام التنظيمي وما مستوى رضا

الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية. بمحافضة رام الله والبيرة؟

المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي

النتائج المتحصل عليها: درجة تقدير الكلية لتطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية من

وجهة نظر العاملين فيها في المجالات جميعها كانت مرتفعة وقد حصل مجال مخاطر الكيماوية على الترتيب

الأول و ثم المخاطر الميكانيكية ثم الفيزيائية ثم البيولوجية

_ درجة تقدير الكلية الالتزام التنظيمي لدى العاملين من وجهة نظر هم كانت مرتفعة , ودرجة تقدير

لمستوى الرضا الوظيفي كانت وجهة نظرهم مرتفعة.

_وجود دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي وفي الرضا الوظيفي لدى العاملين للاشتراطات السلامة المهنية

9. الدراسة التاسعة :

العنوان: تحسين جودة الحياة الوظيفية للأفراد ,الدور المحوري لتطوير مهارات وإدارة الموارد البشرية

(جامعة قلمة الجزائر)، بوعلي أصالة , حملاوي حميد. 2025 ، مجلة البحوث والدراسات العلمية مجلد 19

العدد 01.

الإشكالية : كيف يمكن للمؤسسات تحقيق التوازن بين تطور مهارات الأفراد والحفاظ على الأهداف

التنظيمية , وماهي الآليات التي من شأنها أن تضمن التكامل الأمثل بين تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء

العام؟

المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي

النتائج المتحصل عليها: برامج التدريب والتطوير المستمر تسهم بشكل فعال في رفع كفاءة الموظفين

— استراتيجيات متكاملة الإدارة الموارد البشرية من شأنها تساعد في تحقيق التوازن بين تطور الأفراد

والأهداف التنظيمية

— تطوير المهارات وإدارة الموارد البشرية يلعبان دورا هاما في تحسين جودة الحياة الوظيفية

10. الدراسة العاشرة :

العنوان: أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي (دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي)،

شوقي مرداسي , سامية معتوق. 2022 ، مجلة المنهل الاقتصادي المجلد 05 العدد 01.

الإشكالية: ما هو أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي؟

المنهج المتبع: المنهج التحليلي الوصفي

النتائج المتحصل عليها: آراء الأساتذة سلبية حول جودة حياة العمل خاصة في ما يتعلق بالأجور

والمكافآت وفرص الترقية والعلاقات الاجتماعية والاستقرار الوظيفي

— موافقة الأساتذة كانت ضعيفة على مستوى أدائهم الوظيفي

— عدم وجود تأثير كبير لجودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في معظم الجوانب، باستثناء الاستقرار

والأمان الوظيفي، الذي كان له تأثير إيجابي

المبحث الثاني: الدراسات السابقة من رسائل الماجستير ورسائل الدكتوراة

1. الدراسة الاولى: رسالة دكتوراه

- عنوان: ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل
- سنة: 2019، من إعداد الطالب فؤاد نعم، جامعة الجزائر 02
- الإشكالية: كيف تساهم ثقافة الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل؟
- منهج الدراسة: منهج وصفي تحليلي
- نتائج الدراسة:
- تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية إيجابا في الوقاية من حوادث العمل.
- كلما زاد اهتمام العمال بثقافة الصحة والسلامة المهنية زادت نسبة وقايتهم من حوادث العمل
- تمنح العمال الإحساس بالمسؤولية
- توحيد التفكير الوقائي للعمال
- تمنح الأمان والإستقرار لجميع الأعضاء بالمؤسسة

2. الدراسة الثانية: رسالة ماجستير

- العنوان: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية
- سنة: 2011 من إعداد الطالب مشعلي بلال، جامعة فرحات عباس سطيف.
- الإشكالية: مامدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؟

- منهج المتبع: منهج وصفي تحليلي

- نتائج الدراسة:

__ ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل

__ تدني مستويات الرضا الوظيفي للعمال يشكل انعكاسا سلبيا على أدائهم وإنتاجيتهم

__ وضع برامج سلامة المهنية وتطبيقها فعلا سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال

__ التكتيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية وتلك التي تحسن من مستوى رد

فعلهم اتجاه الظروف الخطرة، بما يمكنهم تفادي من الوقوع في الحوادث

3. الدراسة الثالثة: رسالة دكتوراة

- العنوان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الانتماء الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية

المدنية بمدينة الجلفة، سنة 2022، من اعداد الطالبة فاطمة الزهراء ناعم بجامعة زيان عاشور

بالجلفة

- الإشكالية: ما مدى تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على الانتماء الوظيفي داخل مؤسسة

الحماية المدنية بمدينة الجلفة؟

- منهج الدراسة: منهج وصفي التحليلي

- نتائج الدراسة:

__ للخصائص الشخصية لموظف الحماية المدنية تأثير إيجابي على الانتماء الوظيفي لدى موظفي الحماية

المدنية بمدينة الجلفة

__ الإجراءات الصحة والسلامة المهنية تأثير إيجابي على الانتماء الوظيفي لدى موظفي الحماية المدنية بمدينة

الجلفة

— لنظام التدريب فيما يخص الصحة والسلامة المهنية تأثير إيجابي على الانتماء الوظيفي لدى موظفي

الحماية المدنية الخلفة

4. الدراسة الرابعة: رسالة دكتوراه

- **العنوان:** تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية دراسة حالة

مديرية الإنتاج لسونطراك بحاسي مسعود

- **سنة:** 2019, من اعداد الطالبة حدادي نور الهدى جامعة قاصدي مرباح ورقلة

- **الإشكالية:** مامدى فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية للمديرية الإنتاج سونطراك في الحد

من الحوادث المهنية حيب العوامل المؤثرة فيها؟

- **منهج الدراسة:** منهج الوصفي التحليلي

- **نتائج الدراسة:**

-صعوبة تدريب جميع العمال دوريا في مجال الصحة والسلامة المهنية وذلك راجع إلى ارتفاع كثافة اليد

العاملة على مستوى المديرية

-تداخل مختلف الأنشطة وكثافتها على مستوى المديرية يصعب من مهمة المراقبة والتفتيش.

-نقص ثقافة الصحة والسلامة لدى العمال.

-سياسة الصحة والسلامة والبيئة التي لم تراجع منذ 2005.

-ارتفاع في عدد الحوادث المهنية المسجل يرجع سبب إلى مسؤول قسم مهني.

المبحث الثالث : المقارنة بين الدراسات السابقة

وجه المقارنة	الهدف	الحدود المكانية	المنهج	أداة الدراسة
الدراسة الحالية	معرفة مدى تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل جودة الحياة في العمل	المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل تلمسان	منهج وصفي تحليلي	الاستبيان تحليل لبيانات برنامج SPSS
محمد أمين بوخلخال تومي بوخالفة	معرفة مدى مساهمة اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل	المؤسسة الصناعية	منهج وصفي تحليلي	الاستبيان
رجم خالد منصوري هوارى متساحة نسيم	معرفة أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل	المؤسسة الوطنية للتنقيب الجزائر	منهج وصفي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
أحمد بلول عيشة علة	معرفة علاقة جودة الحياة بالصحة النفسية	جامعة الجلفة	المنهج الوصفي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
جفال عايدة قوارح محمد	معرفة مستوى جودة حياة العمل لدى العمال الإداريين	جامعة ورقلة	المنهج الوصفي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
مختارية كباح ربيعة محمد	معرفة واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية	مؤسسة سوطروفيت تيارت	المنهج الوصفي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
الطاهر أحمد محمد جميلة صالح	معرفة مدى تأثير والصحة المهنية و أبعادها في تحقيق جودة الحياة في العمل	المطارات الدولية في السودان	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS

بوخنوفة يحيى مقراني الهاشمي	معرفة واقع الصحة و السلامة المهنية في البيئة الاستشفائية في ظل جائحة كورونا	مستشفى محمد بوضياف باتنة	المنهج الوصفي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
عطية مصلح. أمال بلبيسي	مساهمة السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي	شركة الأدوية الفلسطينية	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
بوعلي أصالة حملاوي حميد	معرفة تحسين جودة الحياة الوظيفية للأفراد والدور المحوري لتطوير مهارات وإدارة الموارد البشرية	جامعة قالة الجزائر	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان
شوقي مرداسي سامي معتوق	معرفة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي	جامعة أم البواقي	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS

جدول رقم (01) : مقارنة الدراسات

فؤاد نعيم	معرفة ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل	دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية.	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
مشعلي بلال	معرفة دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الجزائرية	مؤسسة تحويل الورق والبلاستيك	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان
فاطمة الزهراء ناعم	معرفة مدى تأثير الصحة والسلامة المهنية على الإلتزام الوظيفي	مؤسسة الحماية المدنية الجلفة	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS
حدادي نور الهدى	معرفة تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية في الشركات البترولية	مديرية إنتاج لسوناطراك بحاسي مسعود	المنهج الوصفي التحليلي	لإستبيان تحليل البيانات لبرنامج SPSS

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

معظم الدراسات ركزت على أهمية السلامة والصحة المهنية و إيجابياتها الكبيرة التي تعود على العمال من حيث الوقاية من حوادث العمل و الرضا الوظيفي، حيث أسقطت الضوء على العديد من الأبعاد منها حواث العمل والأمراض المهنية، بيئة العمل، التدريب، التوعية والتثقيف ، المراقبة، الثقافة والمناخ التنظيمي إلا أن دراستنا اقتصرت على برامج الصحة والسلامة المهنية وأثرها في تفعيل جودة الحيات في العمل. ثم تناول الموضوع من زوايا متعددة فبعض الدراسات تدعم موضوع دراستنا بعدة نقاط مثل ربط بيئة العمل وتأثيرها على جودة الحياة في العمل وكذلك دور التكوين والتدريب على البرامج في تفعيل جودة الحياة في العمل، ودور برامج الصحة و السلامة المهنية في تفعيل جودة الحياة في العمل منه اتفقت أغلب الدراسات على أن برامج الصحة والسلامة المهنية تعتبر وسيلة لتفعيل جودة الحياة في العمل.

-تمثل جوانب الاستفادة العلمية من الدراسات السابقة في ما يلي:

1. تحديد المنهج المناسب: تساعد على الفهم الجيد لموضوع البحث مما يسمح بإختيار المنهج و

الأساليب البحثية الأنسب

2. دعم مشكلة البحث وتطوير الأدوات: تساهم الدراسات السابقة بشكل كبير في معالجة مشكلة

البحث فمن خلال التوصيات والمقترحات المستفادة منها تمكن من تصميم أدوات الدراسة بطريقة

علمية منظمة

3. توسيع المعارف و إثراء الجانب النظري: القدرة على تعميق الفهم النظري لموضوع البحث وتوسيع

قاعدة المعارف بشكل عام

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بعرض العديد من الدراسات السابقة الوطنية والعربية التي تتناول برامج الصحة وسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل وهذا بهدف الوقوف على آخر التطورات في هذا المجال خلال السنوات الأخيرة كما عرضنا الكثير من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات من أجل الاستفادة والبناء على أسسها في هذه الدراسة



الفصل الثالث:

الدراسة التطبيقية.

الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية.

بعد تناول الإطار النظري الذي تم من خلاله توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة ببرامج الصحة والسلامة المهنية، تقتضي متطلبات هذا البحث الانتقال إلى الشق التطبيقي، قصد اختبار مدى تجسيد هذه المفاهيم في الواقع المهني، ومدى تأثير ممارسات السلامة المهنية على جودة الحياة داخل المؤسسة.

إنّ التوجه نحو الدراسة التطبيقية يمكننا من فهم أعمق للكيفية التي تُفعل بها برامج الصحة والسلامة المهنية داخل بيئات العمل، وما إذا كانت تساهم فعلاً في خلق مناخ مهني ملائم يدعم رفاه العاملين، ويعزز أداءهم، ويرفع من مستويات رضاهم واستقرارهم الوظيفي. كما يساعد هذا الجانب من البحث في رصد التحديات التي قد تعيق تفعيل هذه البرامج، وتحديد الفجوة بين النصوص النظرية والممارسات الفعلية على أرض الواقع.

وبناءً على ذلك، تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأم والطفل تلمسان من خلال توزيع استبيانات وتحليل ردود أفراد العينة، وذلك بغرض:

- تقييم واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.
- قياس تأثير هذه البرامج على جودة الحياة في العمل من حيث الرضا، الأمان، التوازن المهني، والظروف المحيطة بأداء المهام.
- استخلاص مؤشرات واقعية يمكن البناء عليها في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الفعالية التنظيمية.

المبحث الأول : تقديم المؤسسة

الفرع الاول:

تعد المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل بتلمسان، والتي يشار إليها باختصار EHS ، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وقد أنشئت هذه المؤسسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-204 المؤرخ في 30 جوان 2007، والذي عدل وتم بالمرسوم التنفيذي 97-465 المؤرخ في 02 ديسمبر 1997.

تضم المؤسسة الاستشفائية هيكلين منفصلين وهما:

-مستشفى متخصص بجراحة وطب أمراض النساء والتوليد (Chirurgie et gynéco_obstétrique)

-قسم خاص بجراحة وطب الأطفال (CCI)، وهو قسم مرتبط بقسم الاستعجالات للمركز الاستشفائي الجامعي.

تتكون المؤسسة الاستشفائية من الاختصاصات التالية:

-طب النساء والتوليد (La Gynéco-obstétrique).

-جراحة الأطفال (La Chirurgie pédiatrique).

-طب الأطفال (La pédiatrie).

-حديثي الولادة (La Néonatalogie).

الفرع الثاني: أقسام المؤسسة

تعتبر المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بتلمسان صرحا صحيا ذا بعد محلي وجهوي، حيث تطلع بمهامها الاستشفائية الجامعية في توفير التغطية الصحية لمرضى تلمسان والمناطق والولايات المجاورة مثل: مغنية سبدو باب لعسة أولاد الميمون نعامة البيض عين تموشنت وغيرها.

وقد حدد الملحق الوزاري المشترك المؤرخ في 15 فيفري 2015 متضمن نقل المصالح الطبية والجراحية للمركز الاستشفائي الجامعي بتلمسان إلى المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بتلمسان، مع تحديد عدد المصالح الطبية والجراحية التي تم إنشاؤها بالإضافة إلى عدد الأسرة والوحدات الملحقه بكل مصلحة، والتي يمكن عرضها من خلال الجداول التالية:

1-مصلحة طب النساء والتوليد:

عدد الأسرة التقنية	الأسرة المنضمة للمصلحة	الأسرة المنضمة للوحدة	الوحدات
114	141	40	-وحدة الجراحة وما بعد الجراحة
		28	-وحدة الحمل الخطير.
		34	-وحدة أمراض النساء وطب أورام نسائي.
		39	-وحدة ما قبل وما بعد الولادة.
		—	-وحدة الاستعجالات والفحص

جدول رقم (02) : احصائيات مصلحة طب النساء والتوليد

2-مصلحة حديثي الولادة:

عدد الأسرة التقنية	الأسرة المنضمة للمصلحة	الأسرة المنضمة للوحدة	الوحدات
30	30	30	-وحدة العلاجات العامة. -وحدة العلاجات المتخصصة. -وحدة الإنعاش.

جدول رقم (03) : احصائيات مصلحة حديثي الولادة

3-مصلحة جراحة الأطفال:

عدد الأسرة التقنية	الأسرة المنضمة للمصلحة	الأسرة المنضمة للوحدة	الوحدات
30	30	26	-العلاج في المستشفى
		04	-الجراحة وما بعد الجراحة
		—	-الإستشارة والطوارئ

جدول رقم (04) : احصائيات مصلحة جراحة الأطفال

4-مصلحة طب الأطفال:

عدد الأسرة التقنية	الأسرة المنضمة للمصلحة	الأسرة المنضمة للوحدة	الوحدات
30	60	18	-وحدة طب الرضع.
		12	-وحدة طب الأطفال.
		30	-وحدة الاستعجالات.
		—	-وحدة الفحص.

جدول رقم (05) : احصائيات مصلحة طب الأطفال

الفرع الثالث: التنظيم الإداري للمؤسسة.

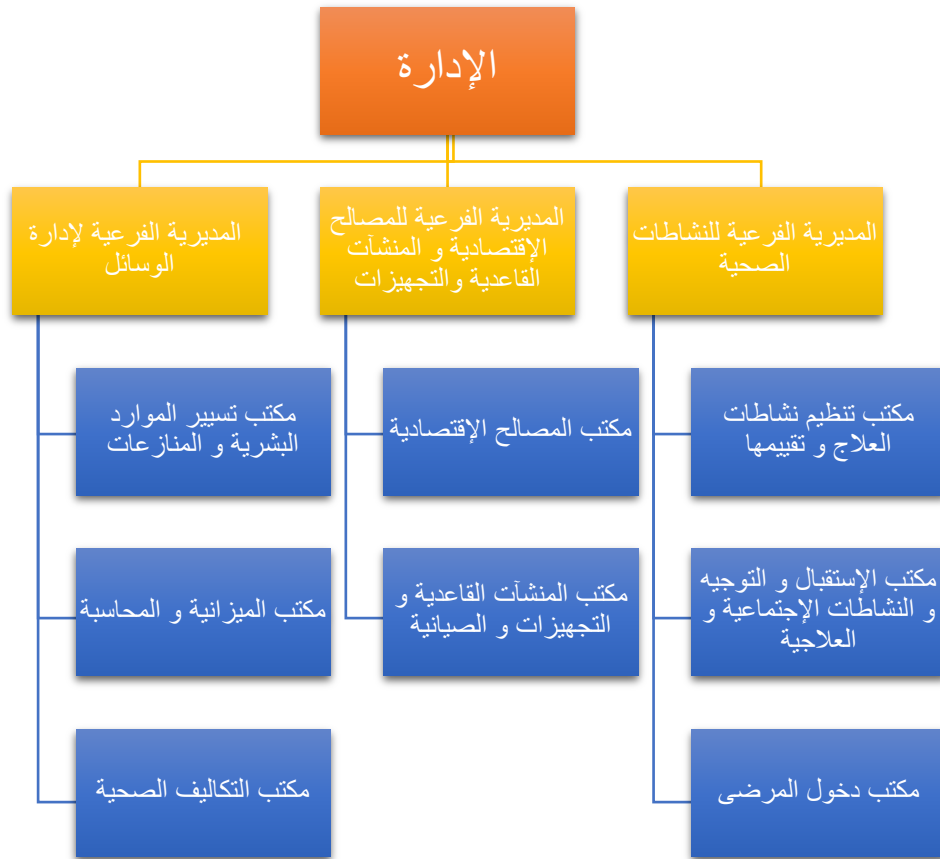
في 13 أكتوبر 2008، قام رئيس الجمهورية بتدشين المؤسسة الاستشفائية للأم والطفل في تلمسان، لتصبح بذلك مؤسسة مستقلة عن المركز الاستشفائي الجامعي. يتولى رئاسة هذه المؤسسة مدير إداري، بينما يقوم جهاز استشاري يعرف بالمجلس الطبي بتسيير شؤونها. يشارك مدير المؤسسة الاستشفائية في مداورات مجلس الإدارة بصفة استشارية فقط، وهو ما قد يؤثر سلباً على عملية التسيير واستقلالية المؤسسة.

يعين أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بناء على قرار من الوالي من واقتراح من الجهات الوصية، وتنتهي مهامهم بانتهاء مدة ولايتهم في تلك المناصب.

يعد المجلس الطبي هيئة استشارية مسؤولة عن اقتراح جميع تدابير اللازمة لتحسين تنظيم و عمل المصالح العلاجية

و الوقائية، بالإضافة الى معالجة المسائل المتعلقة بالشؤون الطبية و العلمية و التأهيل.

الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المبحث الثاني: أدوات الدراسة

اعتمد الطالبين على مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية والتي استخدمت في جمع ومعالجة البيانات للتوصل إلى النتائج كما يلي:

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضية تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences [SPSS]) النسخة رقم (24) وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة.
- 2- اختبار معامل الارتباط بيرسون **Pearson**: تم استخدامه لحساب الصدق (الاتساق الداخلي).
- 3- اختبار ألفا كرونباخ **Alpha de Cronbach**: تم استخدامه لحساب الثبات.
- 4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لاستجابات أفراد عينة الدراسة.
- 5- اختبار تحليل الانحدار: لاختبار تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على جودة الحياة في العمل

الفرع الثاني: الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

- محور برامج الصحة والسلامة المهنية:

1- الصدق:

أ- الصدق الظاهري :

حيث تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف

ب- صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

قام الباحثين بحساب الاتساق الداخلي لمحوري الاستمارة، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's correlation coefficient) باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences [SPSS]) النسخة رقم (24) لمعرفة مدى ارتباط كل من محوري الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستمارة.

جدول رقم (06) يبين قيم معامل ارتباط المحورين بالدرجة الكلية للاستمارة

الرقم	المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	الصحة والسلامة المهنية	0.931**	0.000
2	جودة الحياة في العمل	0.929**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستمارة، حيث أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد أن المحورين يتسقان في قياس ما تقيسه الاستمارة، وبناءً على ذلك تعتبر الاستمارة صادقة لما وضعت لقياسه.

2- اختبار ثبات أداة الدراسة: ويقصد به مدي الحصول على نفس النتائج لو تكررت الدراسة عدة مرات

وفي ظروف متشابهة باستخدام نفس الأداة وقد تم اختبار الثبات من خلال معامل الثبات ألفا كرو نباخ الذي

تتراوح

قيمته بين 0.6 و 1 وباستخدام برنامج (SPSS V24).

–ثبات ألفا كرونباخ:

يقصد به مدى اتساق المقياس كما يعني الاتساق في النتائج أي إعطاء النتائج نفسها إذا ما قاست الشيء مرات متتالية، وللحصول على أداة قادرة على جمع معلومات دقيقة، لا بد أن تكون تلك الأداة قادرة على إعطاء إجابات ثابتة نسبياً، حيث يعد الثبات من متطلبات وشروط أداة الدراسة، وقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باعتماد معادلة ألفا كرونباخ. وتعد من أكثر الطرق شيوعاً إذ تمتاز بتنسيقها وإمكانية الوثوق بنتائجها، وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات جميع عبارات المقياس، على اعتبار أن كل عبارة عن مقياس بذاته ويؤثر معامل الثبات على التجانس بين عبارات المقياس، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة بهذا الأسلوب طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) على درجات أفراد عينة الثبات وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستمارة

الرقم	المحور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
1	الصحة والسلامة المهنية	9	0.866
2	جودة الحياة في العمل	9	0.873
	المجموع	18	0.920

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة في كل محور من

محاور

الاستمارة، حيث تراوحت بين (0.866، 0.873) كما قدرت قيمته بالنسبة للاستمارة ككل 0.920

وهي قيمة مرتفعة.

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن القول بأن الاستمارة على درجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد

على نتائجها.

المبحث الثالث: عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها نتعرض إليها كما يلي:

الفرع الأول- توزع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس: توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية

كما يلي:

الجدول رقم(08): توزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
1	الجنس	الذكور	9	30.0
		الإناث	21	70.0
	المجموع الكلي		30	100

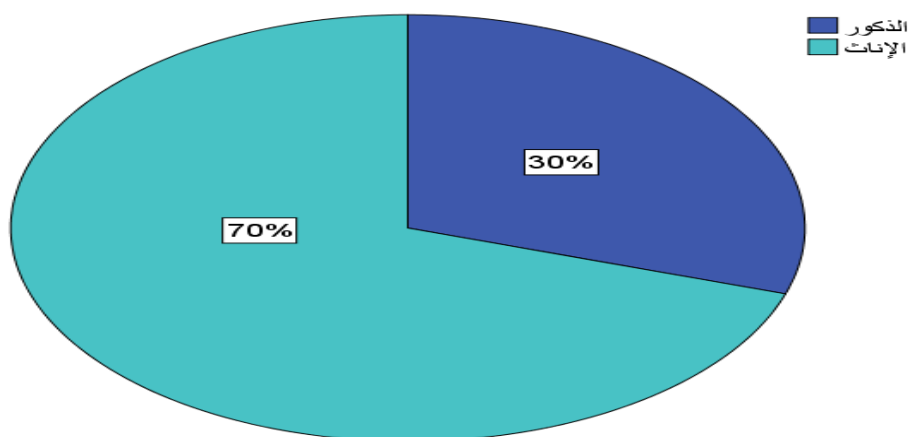
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال ملاحظة الجدول تبين أن غالبية أفراد العينة هم فئة الإناث أي 21 عامل تقابلها نسبة 70% ،

بينما تشكل فئة الذكور نسبة 30% أي 9 عمال.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (01): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الثاني - توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير السن: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما

يلي:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب خاصية السن

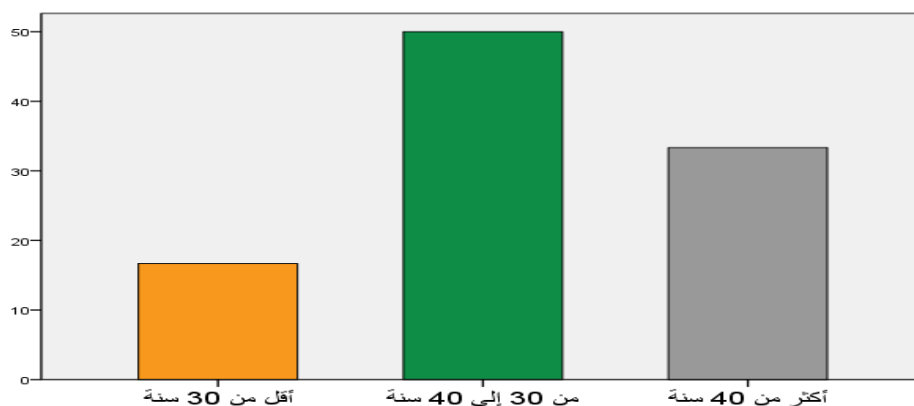
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
2	السن	أقل من 30 سنة	5	16.7
		من 30 إلى 40 سنة	15	50.0
		أكثر من 40 سنة	10	33.3
المجموع الكلي			30	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن فئة السن من 30 إلى 40 سنة تمثل أعلى نسبة تقدر ب 50% أما فئة الأكثر من 40 سنة فكانت نسبتها 33.3% وفي المرتبة الأخيرة الفئة العمرية أقل من 30 سنة وهذا ما يؤكد أن فئة صغار سن هي أصغر نسبة حيث قدرت ب 16.7%.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (02): الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الثالث - توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير الوظيفة: توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية

كما يلي:

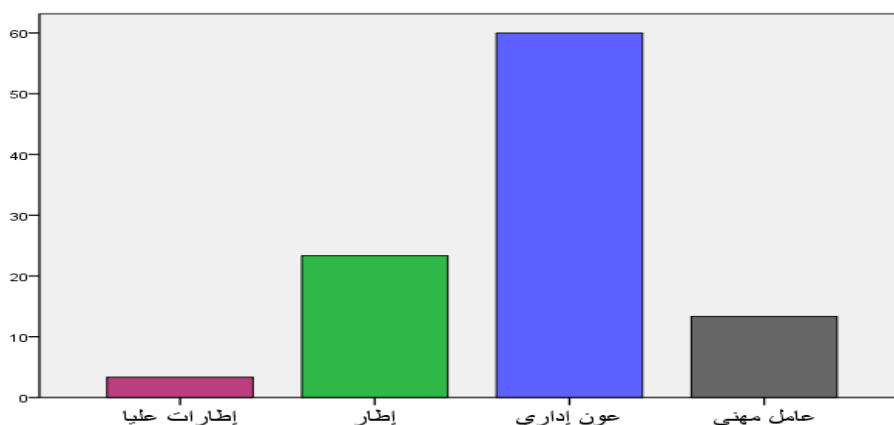
الجدول رقم(10): توزع أفراد العينة حسب خاصية الوظيفة

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
3	الوظيفة	إطارات عليا	1	3.3
		إطار	7	23.3
		عون إداري	18	60.0
		عامل مهني	4	13.3
المجموع الكلي				
			30	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال ملاحظة الجدول تبين أن غالبية أفراد العينة هم من فئة عون إداري تقابلها نسبة 60% أي 18 عامل، بينما تشكل فئة إطار 23.3% وتليهم فئة العمال المهنيين بنسبة 13.3% وفي الأخير فئة إطارات عليا بنسبة 3.3%.

الشكل رقم (03): الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الرابع - توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه

الخاصية كما يلي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية

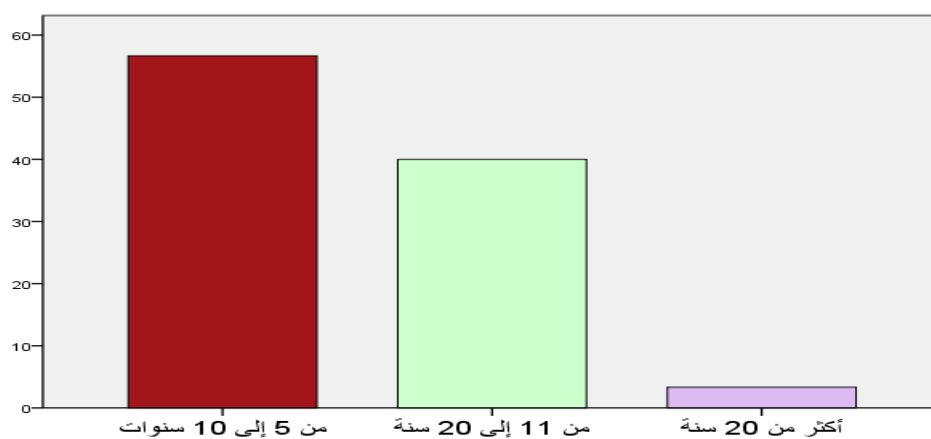
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
4	الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	0	0.0
		من 5 إلى 10 سنوات	17	56.7
		من 11 إلى 20 سنة	12	40.0
		أكثر من 20 سنة	1	3.3
المجموع الكلي			30	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن فئة الخبرة المهنية ما بين 5 – 10 سنوات تمثل أعلى نسبة تقدر ب 56.7% وهذا ما يدل على متوسط الخبرة المهنية المرتفع من أفراد العينة أما فئة 11 – 20 سنة فكانت نسبتها 40%، ثم تليها الفئة أكثر من 20 سنة بنسبة 3.3% وفي الرتبة الأخيرة أقل من 5 سنوات.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (04): الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نتائج الاستمارة

جدول رقم (12) يبين درجات مقياس ليكرت الخماسي

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

وقد تم استخدام مقياس ليكرت ذي النقاط الخمسة (Fifth Likert Scale) لقياس فقرات (بنود)

الاستبيان، كما تم حساب طول الفئة من خلال المدى حيث يساوي $(4=1-5)$ ، ثم تقسيمه على عدد

الفئات (الخيارات) $(0.8=5/4)$ ، فتكون الفئة الأولى (من 1 إلى $0.8+1$)، ونفس الشيء بالنسبة لبقية قيم

الفئات، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يبين سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمسة

الدرجات	المستوى	المتوسط الحسابي المرجح
1	غير موافق بشدة	1.80 – 1
2	غير موافق	2.60 – 1.81
3	محايد	3.40 – 2.61
4	موافق	4.20 – 3.41
5	موافق بشدة	5.00 – 4.21

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

وعليه قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وهذا ما توضحه الجداول التالية.

جدول (14) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على محور الصحة

والسلامة المهنية

الأسئلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
العمال على علم ببرامج الصحة والسلامة المهنية المطبقة في المؤسسة	3.43	0.898	6	موافق

برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة فعالة في حماية العاملين من المخاطر	3.57	0.817	3	موافق
توفر المؤسسة التدريب الكافي حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية	3.47	1.106	5	موافق
يتم توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة والجديدة بشكل منتظم	3.47	0.860	4	موافق
يتم تطبيق إجراءات السلامة بشكل صارم في جميع أنحاء المؤسسة	3.33	1.373	8	محايد
يتم التعامل مع حوادث العمل وإصابات العمل بفعالية وسرعة	3.67	1.269	2	موافق
تشجع المؤسسة على الإبلاغ عن المخاطر والمخاوف المتعلقة بالصحة والسلامة	3.80	0.805	1	موافق
هناك قنوات واضحة للتواصل بشأن قضايا الصحة والسلامة المهنية	3.40	0.814	7	محايد
يتم أخذ اقتراحات العاملين بشأن تحسين الصحة والسلامة المهنية بجدية	2.97	1.245	9	محايد
الدرجة الكلية	31.10	6.520		موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (الصحة والسلامة المهنية). نلاحظ أن أغلب العبارات كانت موافقة حيث أن قيم المتوسطات الحسابية أكبر من الانحرافات المعيارية. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمحور الصحة والسلامة المهنية **31.10** بينما بلغت قيمة الانحراف المعياري **6.520** لدى عينة الدراسة، وهذا ما يشير إلى موافقة أغلبية العمال على هذا الموضوع، حيث أن المؤسسة توفر جميع معايير الصحة والسلامة المهنيين مما يسمح للعامل أنجاز مهامه في بيئة آمنة بعيدة عن المخاطر؛ مما يحد هذا من وقوع حوادث مهنية بالمؤسسة محل الدراسة.

جدول (15) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على محور جودة

الحياة في العمل

الأسئلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
أشعر بالأمان والثقة أثناء أداء مهام عملي بسبب وجود برامج الصحة والسلامة المهنية	3.70	1.088	5	موافق
تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تقليل مستويات التوتر والقلق لدي المتعلقة بيئة العمل	3.43	1.040	8	موافق
أشعر بأن المؤسسة تهتم بصحتي وسلامي من خلال تطبيق هذه البرامج	3.40	1.276	9	محايد

موافق	3	0.944	3.73	تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين إنتاجي وكفائي في العمل
موافق	7	1.037	3.60	أشعر برضا أكبر عن عملي بسبب الاهتمام بقضايا الصحة والسلامة المهنية
موافق	6	1.028	3.67	برامج الصحة والسلامة المهنية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة
موافق	4	0.702	3.70	تؤثر برامج الصحة والسلامة المهنية بشكل إيجابي في علاقتي مع زملائي في العمل
موافق	2	0.950	3.83	برامج الصحة والسلامة المهنية تساهم بشكل كبير في تحسين جودة حياتي في العمل
موافق	1	0.980	4.07	جودة الإضاءة والتهوية تساهم في تحسين بيئة العمل
موافق	/	6.437	33.13	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (جودة الحياة في العمل). نلاحظ أن أغلب العبارات كانت موافقة حيث أن قيم المتوسطات الحسابية أكبر من الانحرافات المعيارية. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمحور الصحة والسلامة المهنية 33.13 بينما بلغت قيمة الانحراف المعياري 6.437 لدى عينة الدراسة، وهذا ما يشير إلى موافقة أغلبية العمال على هذا الموضوع، كون أن المؤسسة تتميز بجودة العمل مما يوفر جميع احتياجات العاملين لديها للعمل في جو مريح وملائم؛ مما يؤدي ذلك إلى تحقيق الأهداف المسطرة والرفع من قيمة المؤسسة محل الدراسة.

الإجابة الإحصائية عن الفرضيات.

الفرضية: "تأثر برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل جودة الحياة في العمل بالمؤسسة الإستشفائية الأم والطفل تلمسان"

بعد استخدام الاختبارات الملائمة لاختبار فرضيات الدراسة توصلنا للنتائج الموضحة في الجداول أدناه.

الجدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الانحدار	640.553	1	640.553	0.000	0.730	0.533
الخطأ المتبقي	560.913	28	20.033			
المجموع	1201.467	29				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن النموذج له أهمية إحصائية. ويتضح من نفس الجدول أن المتغير المستقل الصحة والسلامة المهنية بشكله الإجمالي وهو في هذا النموذج يفسر ما مقداره 53.3% من التباين في المتغير التابع المتمثل في جودة الحياة في العمل، وهي قوة تفسيرية عالية، مما يدل على أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية للصحة والسلامة المهنية في جودة الحياة في العمل لدى العمال وبالتالي نقبل الفرضية بصيغتها البديلة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$). مما يشار إلى أن للصحة والسلامة المهنية تأثير واضح للتحسين من جودة الحياة في العمل كون أن تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية له تأثير مهم جداً في الرفع من جودة الحياة في العمل وخصائصها التي تعطي طابع جيد وسمعة حسنة للمؤسسة مما يدفع هذا لاعتزاز العمال بها والولاء الدائم لها.

خلاصة الفصل :

و كحوصلة نهائية لهذا الفصل سنرى مدى صحة الفرضية بناءا على النتائج المتحصل عليها

مناقشة الفرضية في ضوء النتائج التطبيقية:

أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية، كما ورد في الجدول الإحصائي المعتمد، ثباتاً واضحاً في صلاحية النموذج المستخدم لاختبار الفرضية الأساسية للبحث، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.000$) ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد $\alpha = 0.05$ ، مما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة. ويُعتبر هذا مؤشراً قوياً على أن النموذج الإحصائي يتمتع بأهمية تفسيرية، ويصلح لاختبار الفرضية بشكل موثوق.

ووفقاً لنتائج تحليل الانحدار، فإن المتغير المستقل، المتمثل في برامج الصحة والسلامة المهنية، يفسر حوالي 53.3% من التباين في المتغير التابع، وهو جودة الحياة في العمل. وهي نسبة تفسيرية معتبرة في الدراسات الاجتماعية والسلوكية، تدل على أن برامج الصحة والسلامة المهنية تؤثر بشكل جوهري ومباشر على جودة الحياة في بيئة العمل، وتُعد من العوامل الأساسية في تحسينها وتطويرها. هذا التأثير الإحصائي يعزز الفرضية البديلة للبحث، والتي تنص على أن:

"تأثر برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل جودة الحياة في العمل بالمؤسسة الإستشفائية الأم والطفل

تلمسان"

وقد أكّدت الدراسة التطبيقية أن العاملين الذين يتوفر لهم إطار مهني آمن وصحي، يشعرون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي، وينخرطون بشكل إيجابي في بيئة العمل، ما ينعكس على أدائهم وسلوكهم وتناغمهم مع المؤسسة. كما أظهرت النتائج أن:

- وجود تدابير ملموسة في مجال السلامة المهنية (مثل معدات الوقاية، التدريب، الإشراف، خطط الطوارئ) يساهم في بناء الثقة بين المؤسسة والعامل.
 - جودة الحياة في العمل، بوصفها مفهوماً شاملاً يشمل الأمان، التوازن، البيئة النفسية، والرضا، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتطبيق سياسات السلامة.
 - ارتفاع الإحساس بالانتماء والولاء لدى الموظفين، كنتيجة طبيعية لتقدير المؤسسة لسلامتهم الجسدية والمعنوية.
- بناءً على ذلك، نستنتج أن الصحة والسلامة المهنية ليست فقط أداة وقائية، بل استراتيجية تنموية تعزز مكانة المؤسسة داخلياً وخارجياً. فهي لا تحافظ على العنصر البشري فحسب، بل ترتقي أيضاً بجودة الحياة داخل العمل، ما ينعكس على سمعة المؤسسة، واستقرارها التنظيمي، وجاذبيتها كبيئة مهنية مثالية.
- ويمكننا القول في ضوء هذه النتائج، أن الفرضية الأساسية للبحث قد تم تأكيدها علمياً وإحصائياً وميدانياً، وهو ما يدعم بشكل قوي موضوع الدراسة ويمنحه مشروعية واقعية وعلمية.

خاتمة

خاتمة

في ختام هذا البحث، الذي سعى إلى تسليط الضوء على العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل، يمكن القول إن هذا الموضوع يكتسي أهمية متزايدة في ظل التحولات التي تعرفها بيئات العمل الحديثة، والتي أصبحت أكثر تعقيداً وتطلباً من حيث الاستقرار النفسي والجسدي للعاملين.

لقد تناولت الدراسة الجانبين النظري والتطبيقي، حيث تم توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية، وجودة الحياة في العمل، بالإضافة إلى عرض الإطار المفاهيمي والتشريعي الذي يحكم هذه البرامج داخل المؤسسات. ثم انتقلنا إلى الجانب الميداني من خلال دراسة تطبيقية استهدفت عينة من موظفي إحدى المؤسسات، قصد اختبار مدى تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على جودة الحياة في العمل.

وقد أكدت النتائج الإحصائية المتوصل إليها أن للصحة والسلامة المهنية تأثيراً ذا دلالة إحصائية على جودة الحياة المهنية، حيث بلغت نسبة التفسير حوالي 53.3%، وهي نسبة معتبرة تُبرز فعالية هذه البرامج كأداة استراتيجية لتحسين المناخ المهني. كما أظهرت الدراسة أن توفر بيئة عمل آمنة ومنظمة ينعكس بشكل إيجابي على رضا العاملين، واستقرارهم، وشعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة.

ومن هنا، يمكن التأكيد أن برامج الصحة والسلامة المهنية لم تعد ترفاً تنظيمياً أو التزاماً قانونياً فقط، بل أصبحت ركيزة أساسية ضمن مقومات الجودة الشاملة في العمل، وأحد أهم العوامل المحفزة لتحسين أداء الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسات.

وفي ضوء هذه الخلاصات، نأمل أن تُسهم هذه الدراسة في إثراء المحتوى العلمي في مجال تسيير الموارد البشرية، وأن تُلهم مسؤولي المؤسسات إلى إيلاء اهتمام أكبر لتفعيل برامج الصحة والسلامة، بما يخدم مصالح العمال والمؤسسات على حد سواء.



المصادر والمراجع



المراجع و المصادر

- أحلام خان وصورية الزاوي , دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الالتزام الاخلاقي بالمؤسسات الصحية خلال فترة انتشار كوفيد , مجلة مجاميع المعرفة , المجلد 08 , العدد 03
- بضيايف زهير وبن حمزة حورية , جودة الحياة في العمل كمدخل لتعزيز والعمل اللائق , مجلة الشمال للعلوم التربوية والاجتماعية , المجلد 6 , العدد 1 , جوان 2023
- بن مومن اسماء وعداد حسين , جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي مجلة الوقاية والارغونوميا , المجلد 7 , العدد 7 , جامعة الجزائر 2 , 2019
- بوتشيش فاطمة الزهراء وبوكريريس فراح , جودة الحياة في العمل , رسالة ماستر , جامعة وهران 2 , 2023-2022
- حسين نور الدين عزت , اثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ونظام منع الانخطاء على ابعاد جودة حياة العمل , مجلة الريادة للمال والاعمال , المجلد 2 , العراق , 2021
- راى محمد السوالقة , ادارة الصحة والسلامة المهنية وانتاجية العاملين في شركة لافراج الاردنية للاسمنه , رسالة ماجستير , جامعة مؤتة , الاردن , 2015
- زيد منير , الامن والسلامة في المنشآت السياحية والفندقية , دار الراية للنشر والتوزيع , 2012
- سعدالله نهي وسعودي خولة , دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز التصرف الوظيفي لدى العاملين , رسالة ماستر , تبسة , 2023-2024
- شوقي مرادسي وسامية معتوق , اثر جودة الحياة على الاداء الوظيفي مجلة المنهل الاقتصادي , المجلد 5 , العدد 1 , ماي 2022

- عائشة بية عبيد و نريمان صبرين هبيته , برامج جودة الحياة في العمل ومعوقات تطبيقها في المنظمة , مجلة التكامل , العدد 4 , ديسمبر 2018
- عبد العزيز بعده ومبروك او كاسو , برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال , رسالة ماستر , جامعة احمد دراية , ادرار , 2021
- عتيقة حرايرة , الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التنفيذ , مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية , العدد 17 , جامعة الجزائر , 2017
- عثمان فريد رشدي , الصحة والسلامة المهنية , عمان , الاردن , دار الراية للنشر والتوزيع , 2013
- قهيري فاطنة , واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية , مجلة البديل الاقتصادي , المجلد 6 , العدد 2 , جامعة الجلفة , 2020
- ملاك نسية , الاجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية والخدمة الصحية لتحقيق الرضا لدى عمال مستشفى مغنم لونس عزازقة , مجلة تطوير , المجلد 8 , العدد 2 , 2021
- هناء بوحارة ولين الوادي , واقع تطبيقات الارغونوميا في المؤسسة الخدمائية و دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل , مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية , ولاية الطارف , 2016

الملاحق

السنة الجامعية: 2024/2025

البيانات الشخصية :

الجزء الأول:

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة ☐ 30-40 ☐ أكثر من 40 سنة.

3. الوظيفة:

☐ إطارات عليا ☐ إطار ☐ عون إداري ☐ عامل مهني

3. الخبرة المهنية :

☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ 11-20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة

الأسئلة					الفروع
الجزء الثاني					
إلتزام الإدارة بتطبيق برامج الحة والسلامة المهنية		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
1.	العمال على علم ببرامج الصحة والسلامة المهنية المطبقة في المؤسسة.				
2.	أعتقد أن برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة فعالة في حماية العاملين من المخاطر				

					3. توفر المؤسسة التدريب الكافي حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
					4. يتم توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة والجيدة بشكل منتظم.
					5. يتم تطبيق إجراءات السلامة بشكل صارم في جميع أنحاء المؤسسة.
					6. يتم التعامل التعامل مع حوادث وإصابات العمل بفعالية وسرعة.
					7. تشجع المؤسسة على الإبلاغ عن المخاطر والمخاوف المتعلقة بالصحة والسلامة.
					8. هناك قنوات واضحة للتواصل بشأن قضايا الصحة والسلامة المهنية.
					9. يتم أخذ اقتراحات العاملين بشأن تحسين الصحة والسلامة المهنية بجدية.
الجزء الثالث					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	جودة الحياة في العمل
					10. أشعر بالأمان والثقة أثناء أداء مهام عملي بسبب وجود برامج الصحة والسلامة المهنية.
					11. تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تقليل مستويات التوتر والقلق لدي المتعلقة بيئة العمل.
					12. أشعر بأن المؤسسة تهتم بصحتي وسلامتي من خلال تطبيق هذه البرامج.

					13. تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين إنتاجيتي وكفاءتي في العمل.
					14. أشعر برضا أكبر عن عملي بسبب الاهتمام بقضايا الصحة والسلامة المهنية.
					15. أعتقد أن برامج الصحة والسلامة المهنية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة.
					16. تؤثر برامج الصحة والسلامة المهنية بشكل إيجابي على علاقتي مع زملائي في العمل.
					17. بشكل عام أعتقد أن برامج الصحة والسلامة المهنية تساهم بشكل كبير في تحسين جودة حياتي في العمل.
					18. جودة الإضاءة والتهوية تساهم في تحسين بيئة العمل.

المفهارس

- الفهارس

فهرس الجداول:

- جدول رقم (01) : مقارنة الدراسات 52
- جدول رقم (02) : احصائيات مصلحة طب النساء والتوليد..... 67
- جدول رقم (03) : احصائيات مصلحة حديثي الولادة..... 68
- جدول رقم (04): احصائيات مصلحة جراحة الأطفال..... 68
- جدول رقم (05): احصائيات مصلحة طب الأطفال..... 68
- جدول رقم (06) يبين قيم معامل ارتباط المحورين بالدرجة الكلية للاستمارة..... 72
- جدول رقم (07) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستمارة..... 73
- الجدول رقم(08): توزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس..... 74
- الجدول رقم(09): توزع أفراد العينة حسب خاصية السن..... 75
- الجدول رقم(10): توزع أفراد العينة حسب خاصية الوظيفة..... 77
- الجدول رقم(11): توزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية..... 78
- جدول رقم (12) يبين درجات مقياس ليكرت الخماسي..... 79
- جدول رقم (13) يبين سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمسة..... 80
- جدول (14) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على محور الصحة والسلامة المهنية..... 80
- جدول (15) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على محور جودة الحياة في العمل..... 82
- الجدول رقم(16): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية... 85

فهرس الاشكال

- الشكل رقم (01): الدائرة النسبية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس..... 75
- الشكل رقم (02): الأعمدة البيانية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية السن..... 76
- الشكل رقم (03): الأعمدة البيانية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الوظيفة..... 78
- الشكل رقم (04): الأعمدة البيانية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية..... 79

فهرس المحتويات :

أ.....	مقدمة:
1.....	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة
2.....	المبحث الأول : برامج الصحة والسلامة المهنية
2.....	المطلب الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية
8.....	المطلب الثاني : إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية
17.....	المبحث الثاني : جودة الحياة في العمل
17.....	المطلب الأول: ماهية جودة الحياة في العمل
26.....	المطلب الثاني : رؤية متكاملة لتحسين وتطبيق جودة الحياة في العمل
33.....	المبحث الثالث: العلاقة بين الصحة والسلامة المهنية وتفعيل جودة الحياة في العمل
33.....	المطلب الأول: مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي
35.....	المطلب الثاني: تأثير المتبادل بين برامج الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة في العمل
39.....	الفصل الثاني : الدراسات السابقة
39.....	المبحث الأول : الدراسات السابقة من المجالات
46.....	المبحث الثاني: الدراسات السابقة من رسائل الماجستير ورسائل الدكتوراة
49.....	المبحث الثالث : المقارنة بين الدراسات السابقة
65.....	الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية
66.....	المبحث الأول : تقديم المؤسسة
71.....	المبحث الثاني: أدوات الدراسة
74.....	المبحث الثالث: عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة
86.....	مناقشة الفرضية في ضوء النتائج التطبيقية:

87	خاتمة
90	المراجع و المصادر
92	الملاحق
97	- الفهارس
97	فهرس الجداول:
98	فهرس المحتويات:

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل جودة الحياة في العمل داخل المؤسسات، من خلال دراسة ميدانية أجريت بمستشفى الأم والطفل بولاية تلمسان. وقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة من موظفي المستشفى.

أظهرت نتائج الدراسة أن برامج الصحة والسلامة المهنية تُعد من الركائز الأساسية لتحسين ظروف العمل، حيث تبين أن لهذه البرامج تأثيراً ذا دلالة إحصائية على جودة الحياة في العمل، حيث فسر متغير الصحة والسلامة المهنية ما نسبته 53.3% من التباين في جودة الحياة. وهو ما يدل على أن توفير بيئة مهنية آمنة وصحية يعزز من رضا العاملين، شعورهم بالاستقرار، وانتمائهم للمؤسسة. تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية التي انطلقت منها الدراسة، وتبرز أهمية تبني المؤسسات لاستراتيجيات فعالة في مجال الصحة والسلامة لضمان استدامة الأداء وجودة العمل.

الكلمات المفتاحية:

الصحة والسلامة المهنية، جودة الحياة في العمل، البرامج الوقائية، بيئة العمل، مستشفى الأم والطفل

Summary:

This study aims to explore the impact of occupational health and safety (OHS) programs on enhancing the quality of work life within organizations. The research was conducted through a field study at the Mother and Child Hospital in Tlemcen province. A descriptive and analytical methodology was adopted, with data collected using a structured questionnaire distributed among a sample of hospital staff.

The findings revealed that OHS programs play a crucial role in improving working conditions. The statistical analysis showed a significant relationship between occupational health and safety and quality of work life, with OHS explaining 53.3% of the variance in work life quality. This high explanatory power underscores the vital contribution of health and safety measures to employee satisfaction, job stability, and institutional loyalty.

The study confirms the research hypothesis and highlights the importance of implementing effective OHS strategies in healthcare settings to foster a safe, stable, and productive work environment..

Keywords:

Occupational Health and Safety, Quality of Work Life, Preventive Programs, Work Environment, Mother and Child Hospital.