

The Relationship Between Occupational Health and Safety and Employee Job Satisfaction: An Applied Study on Al-Nabaa Company for Production and Catering Services

Omar Husein Aboukshim

Department of Business Administration , Faculty of Economics and Political Science ,

University of Tripoli - Libya

*Email: Omaraboukshim@Gmail.com

مدى علاقة الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على شركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية

عمر حسين ابوخشيم

قسم ادارة الاعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة طرابلس- ليبيا

Received: 10 - 01 - 2026; Accepted: 10 - 03 - 2026; Published: 01 - 04 - 2026

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الصحة والسلامة المهنية في الرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة "النبع" للإنتاج والخدمات التموينية، حيث ركزت على تقييم مدى تطبيق معايير السلامة المهنية، وتوافر التدريب الكافي للموارد البشرية، وقياس مستوى التوعية والإرشاد داخل الشركة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية من خلال تصميم استبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (108) مفردة، تم سحبها من مجتمع الدراسة الكلي البالغ (149) فرداً بنسبة تمثيل بلغت (72%)، وهي نسبة كافية لتعميم النتائج؛ حيث تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود قصور في تطبيق معايير السلامة، مع وجود اهتمام ملموس بمستوى التدريب لتجنب الأخطاء، كما أثبتت وجود علاقة ارتباطية قوية بين بيئة العمل الصحية والرضا الوظيفي، وهو ما عزز مكانة الشركة لتصبح من المنشآت الرائدة في تصنيع وتعبئة المياه على مستوى الدولة من حيث الجودة. وفي الختام، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز عوامل الرضا الوظيفي والمحافظة على مكتسبات الصحة والسلامة المهنية عبر الدعم الكامل والمساندة المستمرة من قبل الإدارة العليا.

الكلمات المفتاحية: الصحة والسلامة، السلامة المهنية، العاملين، شركة النبع، قصر بن غشير.

Abstract.

The aim of this study was to identify the extent of occupational health and safety on the job satisfaction of employees at Al-Naba' Production and Supply Services Company. The study focused on the extent to which occupational health and safety standards are applied within the company under study, whether there is sufficient training for human resources, as well as the level of awareness and guidance provided.

The study adopted the descriptive analytical method and the field study approach, through designing a questionnaire to collect data from a random sample of 108 employees selected from the total study population of 149 employees, representing 60%, which is an adequate and reliable percentage for analysis. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used for data analysis.

The study concluded that there is no deficiency in the application of safety standards, and that there is noticeable interest in training to avoid errors and ensure workers' safety. The results also indicated a strong relationship between job satisfaction and occupational health and safety, which reflects a sufficient level of job satisfaction among employees in the company.

under study. This has contributed to making the company one of the leading firms in the field of water manufacturing and bottling at the national level in terms of quality.

The study recommended the need to enhance job satisfaction and maintain the current level of attention to occupational health and safety, supported by full commitment and backing from top management.

Keywords: Al-Naba , Company, Employees, Occupational Health and Safety, Qasr Bin Ghashir.

المقدمة

لا شك في أن الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية يُعدُّ من أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المنظمات؛ وذلك عبر توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وضمان حياة وظيفية جيدة، حتى تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. وإن من أبرز هذه التحديات التي تواجه هذه الإدارة هي طبيعة برامج الصحة والسلامة المهنية المطبقة ومدى تأثيرها على الموارد البشرية؛ إذ قد يشعر الفرد بأنه غير راضٍ عن وظيفته، لكنه يستمر فيها لظروف العيش ومن أجل الراتب الذي يتقاضاه، وهذا الواقع ملموس في أغلب الدول العربية والنامية على حد سواء.

ويقدر الخبراء أن شخصاً واحداً في العالم يموت كل ثلاث دقائق جراء إصابة عمل أو مرض مهني، وأن أربعة أشخاص يتعرضون لإصابة عمل كل ثانية (الموسوي، 2004، ص 257). وفي المقابل، فإن الرضا الوظيفي يعني مدى تقبل الفرد لعمله وتمسكه به، وكذلك مستوى الإشباع الذي يحققه في جوانب العمل المختلفة؛ فهو نتاج للشعور بالراحة النفسية والمهنية، والرضا عن العمل في بيئة آمنة وسليمة وخالية من أنواع المخاطر كافة (عاشور، 1997، ص 114).

مشكلة الدراسة

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وإجراء بعض المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية التي قمت بها لغرض جمع البيانات والمعلومات للشركة محل الدراسة، وما تعانيه من الإهمال والقصور لموضوع الصحة والسلامة المهنية، حيث ثملت المشكلة في السؤال التالي
إلى أي مدى تؤثر برامج الصحة والسلامة المهنية على رضا العاملين بالشركة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة

- 1- يوجد قصور في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية .
- 2- يوجد قلة اهتمام في مستوى التدريب المطلوب لتحقيق السلامة المرغوب فيها .
- 3- يوجد نقص في مستوى التوعية والإرشاد .
- 4- توجد علاقة إيجابية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي في المنظمة قيد الدراسة.

أهداف الدراسة

- 1- التعرف على برامج الصحة والسلامة المهنية في شركة النبع للإنتاج والخدمات التمنية .
- 2- معرفة اساليب تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة محل الدراسة .
- 3- معرفة مدى مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية المطبقة في الشركة محل الدراسة في المحافظة على سلامة العاملين وتوفير بيئة آمنة مناسبة للعمل فيها .
- 4- تقديم مجموعة من التوصيات الملائمة للرفع من مستوى الصحة والسلامة المهنية في منظمات الاعمال الليبية .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كونها أنها تلقى الضوء على واقع برامج الصحة والسلامة المهنية في إحدى منظمات الأعمال الليبية، والتي لها علاقة بالعنصر البشري مباشرة ومدى تحقق الرضا الوظيفي لديه

حتى يقوم ببذل أقصى ما لديه من طاقة للمساهمة في تحقيق أقصى عائد وبالتالي تحقيق الأرباح لهذه المنظمات مما يعود عليه بالنفع أيضاً، كما تكمن أهميتها في تقديم طرق وأساليب جديدة والتي تساعد للحد من الحوادث وأصابات العمل وخاصة في المنظمات الأعمال الليبية والإنتاجية منها ، والتي لا تتوفر فيها التعويضات المناسبة، وكذلك التأمينات على الارواح والامراض التي تسببها ظروف العمل .

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وباعتباره انسب المناهج لدراسة هذه الواقعة والظاهرة محل الدراسة ، كما هي عليه ويصفها بشكل دقيق ويعبر عنها كما وكيفا، بالإضافة إلى توفر البيانات والحقائق عن المشكلة قيد الدراسة لتفسيرها، والوقوف على دلالاتها ، وقد تم جمع البيانات من المصادر الثانوية ،مثل الكتب والبحوث والدراسات السابقة للدراسة، حسب علم الباحث ، وكل ذلك للوصول إلى فهم واقع وأدارة الصحة والسلامة المهنية، وبرامجها المطبقة في المنظمة قيد الدراسة ، وقد تم استخدام استبانة لغرض تجميع البيانات للحصول، على المعلومات عن برامج الصحة والسلامة المهنية في منظمات الأعمال وتم تحليل هذه الاستبانة باستخدام حزمة التحليل الإحصائية (Spss) للتحقق من فرضيات الدراسة.

اداة جمع البيانات

أعتمد الباحث على استبانة الاستبانة للحصول على البيانات إلى تساعده على اختبار الفرضيات الدراسة وللتحقق من صدق الاستبانة ، تم استخدام طريقة صدق المحتوى باستخدام أسلوب صدق المحكمين ،حيث تم عرض الاستبانة على نخبة من المتخصصين في علم الإدارة وبعد ان تم جمع آراء وملاحظات هؤلاء المتخصصين ، سواء بالحذف بالتعديل ،حتى تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة، واصبحت تحتوي على أربع محاور فكان المحور الاول، متعلق بعبارات تتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية والمحور الثاني بعبارات تتعلق بالتدريب ، أما المحور الثالث ، فكانت عبارات تتعلق بالتوعية والارشاد، وايضاً المحور الرابع بعبارات تتعلق بمعايير السلامة والرضاء الوظيفي .

نبذة مختصرة عن مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية، وهي شركة متخصصة على شهادة الجودة الليبية وشهادة TUV Austria وايضاً شهادة Bureau of certification(PV.t)Ltd inspection & والتي تأسست منذ سنة 1989 ف تحت مسمى شركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية وهي إحدى الشركات الرائدة في مجال التموين ، وتعبئة مياه الشرب وتقع في ضواحي طرابلس الكبرى بمنطقة قصر بن غشير 22 كم جنوب مدينة طرابلس ، ويبلغ عدد العاملين بها 149 موظف ، وموظفة وتم استخدام اسلوب المسح الشامل ، باعتبار المجتمع صغير، وتمكن الباحث من توزيع الاستبانة على كافة العاملين بمساعدة أحد العاملين المخلصين ، اما عينة الدراسة ، فقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغت 108 مفردة وقد رجعت بعض الاستثمارات فارغة، وقد تم استبعادها من التحليل ، وقد تحصل الباحث، مانسب 65% وهي نسبة قابلة للتحليل من حجم العينة 108 المسحوبة .

حدود الدراسة

- 1- الحدود المكانية: شركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية .
- 2- الحدود الزمانية: أعدت هذه الدراسة خلال شهري مارس وابريل 2025.
- 3- الحدود الموضوعية: ثملت في معرفة برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالرضاء الوظيفي.

الاطار النظري والدراسات السابقة

اولاً: الصحة والسلامة المهنية

إن من أهم الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية ، في المنظمات هو الاهتمام والدعم اللامحدود للمورد البشري ، والاهتمام به والمحافظة عليه باعتباره أعلى قيمة في المنظمة مقارنة بالموارد الأخرى المكونة للعملية الإنتاجية وأهم المدخلات ، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة والتي يقصد بها وظروف عمل

مناسبة للتحقيق ، والبحث وخلق الرضاء الوظيف له، وبالتالي تحقيق أعلى معدلات الاداء والحد والتقليل من وقوع الأخطاء ، التي قد تحدث في العمل وتكون لها اثار سلبية على الفرد والمنظمة. وتعد ركيزة أساسية تبنى عليها المنظمات لإى تطوير لادائها . وقد تعددت التعاريف لها الا ان مفهوم يشيرإلى ان السلامة والصحة المهنية هي مجموعة من الخطوات والاجراءات ، إلي تتخذ لتحقيق بيئة عمل امنة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث (عزام 2020) حتى نستطيع من تحقيق أعلى معدلات للاداء. اما بيئة العمل الامنة فيقصد بها ، هي البيئة التي تتوافر فيها المتطلبات مثل التدريب اللازم لأداء الوظائف دون وقوع الأخطاء وتقييم المخاطر،وتوفير معدات الوقاية الشخصية ، وكذلك الامتثال للقوانين ، واللوائح المعمول بها داخل المنظمات ، ودعم العلاقة بين الادارة والعاملين(سهلية عباس2006) . ويقصد بالمفهوم الوظيفي للصحة والسلامة المهنية ، بانها مجموعة إجراءات تهدف لمنع وقوع الحوادث والإصابات في مكان العمل. اما المفهوم التنظيمي هو تحديد وتوضيح الشكل القانوني والتقني والتنظيمي ، لاساليب العمل التي بواسطته تستطيع تحقيق اهداف الصحة والسلامة المهنية.

أهداف الصحة والسلامة المهنية

- 1- حماية العاملين وهي الوقاية من الحوادث ، التي قد تقع في مكان العمل وكذلك الأمراض المهنية التي ، قد يصاب بها العنصر البشري
- 2- حماية الممتلكات والأصول ، وهي تجنب الخسائر، التي قد تنتج عن سوء الاستعمال للمعدات والالات الناتجة عن التلف التي قد يحدث لها.
- 3- رفع الوعي وذلك بنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية ، بوضع الملصقات والعلامات الارشادية وتدريب العاملين على معدات الوقاية الشخصية.
- 4- الامتثال للتشريعات ، وذلك بالالتزام للقوانين واللوائح التي تحمي الفرد والمحافظة عليه وضمان حقوقه.
- 5- توفير الطمانينة ، وذلك بتوفير بيئة العمل الامنة وبذلك تحد من القلق لدى العاملين وتوفير ظروف عمل صحية وامنة مما يرفع الكفاءة الإنتاجية.
- 6- التخطيط للطوارئ ، وذلك بتوفر مخارج للطوارئ في حالة حدوث الحرائق ووضع خطط فعالة لذلك.

ثانياً الرضاء الوظيفي

الرضاء الوظيفي: هو شعور إيجابي للموظف بارتياح وإشباع لرغباته وحاجاته الوظيفية، وأثبتت شخصيته مع زملائه وروسائه.(AZIR،2011) وقد تعددت تعريفات الرضاء الوظيفي، وذلك لتعدد المداخل ، التي تناول بها الباحثون مفهوم الرضاء الوظيفي فيعرف ، على انه القوة اللازمة للموظفين للقيام باعمالهم بأعلى مستوى من الإنجاز والأداء لتحقيق اهداف المنظمة وبالتالي يكون العائد على الموظف نفسه. كما ان الرضاء يعبر عن مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية ، والبيئة التي تجعل الفرد العامل يقول انى راضى فى وظيفتى (جدى وآخرون2021)

اهمية الرضاء الوظيفي بالنسبة للمورد البشري

- تعتبر هذه الأهمية بالغة لما لها من اثر فى أداء للمورد البشري وان ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضاء الوظيفي يؤدي إلي :
- 1- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث ان الوظيفة النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها امكانية ، اكبر للتحكم فى عملها ومايحيط بها.
 - 2- زيادة الإنتاج فى العمل، لها علاقة وثيقة بالرضاء الوظيفي ، فكلما ارتفعت درجة الرضاء الوظيفي، لدى الموظفين، كلما زادت إنتاجه فى عملهم .

- 3- زيادة درجة ومستوى الولاء التنظيمي لدى الأفراد والاحتفاظ بالخبرات البشرية نتيجة لتوافر البيئة المناسبة التي تحفزهم وتشجعهم ، على البقاء في المؤسسة وزيادة الولاء والانتماء الوظيفي وعدم الانتقال، إلي مؤسسات أخرى منافسة، وتقدم الافضل للموظفين التابعين لها .
- 4- الرغبة في الإبداع والابتكار، عند شعور الموظف ان جميع حاجاته ، ورغباته المادية، والغير مادية مشبعة بشكل كاف حسب نظرية ماسلو للحاجات وتكون له ، الرغبة في تأدية أعماله بطريقة أفضل وجديدة ومبتكرة.
- 5- الرضاء الوظيفي يسهم في عدم التأخير عن العمل وتركه والتقليل من المشكلات.

الدراسات السابقة

- دراسة عطية مصلح وامال بليسي بعنوان استراتيجيات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإلتزام التنظيمي والرضاء الوظيفي(2023).
- حيث هدفت ، هذه الدراسة إلي التعرف على درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ودرجة الإلتزام التنظيمي والرضاء الوظيفي ، لدى العاملين في شركة الأدوية الفلسطينية بحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهم والكشف ، عما كانت هناك ان لاشتراطات السلامة المهنية في الإلتزام التنظيمي وفي الرضاء الوظيفي ، لدى العاملين بتلك الشركات عند مستوى الدلالة(0.05≤) وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد توصلت الدراسة إلي ان درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية بالمخاطر الفيزيائية والمخاطر الكيميائية ،والمخاطر الميكانيكية ،والمخاطر البيولوجية ، والإلتزام التنظيمي والرضاء الوظيفي، كانت مرتفعة ايضاً .
- دراسة أ. رشيد الرجوب ود. عصام الخطيب بعنوان الرضاء الوظيفي والضغوط والسلامة المهنية للممرضين والممرضات ، في مستشفيات محافظة نابلس بفلسطين (2018)
- حيث هدفت هذه الدراسة إلي معرفة واقع بيئة العمل في مستشفيات محافظة نابلس وعلاقتها بالرضاء الوظيفي للممرضين والممرضات و الضغوط المهنية عليهم والسلامة المهنية لهم ومدى تعرضهم للأمراض المهنية وان من اهم نتائج الدراسة ان 30 % منهم يرون ان الرضاء الوظيفي سي وسمى جداً وحوالي 50% لا مرضى ولا سيء ويلاحظ ان هناك اتجاهات سلبية لرضاء الممرضين والممرضات وانعكس ، ذلك على الضغوط المهنية التي يواجهونها وان ما نسبته 28%منهم يعانون ضغوط العمل وان 93% منهم يتلقون تطعيمات ضد التهاب الكبد الفيروسي وقد اوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها إجراء المزيد من الأبحاث التفصيلية في مجال السلامة المهنية للممرضين والممرضات ، والتي من شأنها تصوير الوضع القائم بتفصيل مناسب يهدف إلي تحسين الواقع والارتقاء بمهنة التمريض.
- دراسة أميمة خضر بعنوان (دافع اجراءات السلامة المهنية في منشآت الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، وان من أهم النتائج التي توصل اليها الباحث ، هي ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات الصحة، والسلامة المهنية ، ويتم الإلتزام بتطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح الخاصة ، والقوانين الخاصة بالسلامة ، والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية وضرورة الأهتمام بالتقارير، الخاصة بالحوادث والأصابات وتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية.
- دراسة عبد العزيز بعده ، ومبروك اكاسو حول برامج الصحة والسلامة المهنية ، وعلاقتها بالرضاء الوظيفي(2021) بمجمع تيمون ، وقد هدفت هذه الدراسة إلي دراسة علاقة برامج الصحة والسلامة المهنية بالرضاء الوظيفي ، لدى العمال بمجمع تيمون وتوصلت هذه الدراسة إلي ان هذ المجمع محل الدراسة انه لبرامج الصحة والسلامة المهنية علاقة برضاء العمال حول نوع العمل ومكان العمل.
- دراسة عقاب بن هادي ود. على عمر بن هادي بعنوان أثر الصحة والسلامة المهنية على الاداء الوظيفي(2023) حيث هدفت هذه الدراسة إلي توضيح دور السلامة والصحة المهنية في القطاع العام ، وتوصلت إلي ان التزام كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز بالصحة والسلامة المهنية يؤثر بدرجة متوسطة على الأداء الوظيفي ، وأوصت هذه الدراسة بالاهتمام بتدريب الموظفين على برامج الصحة والسلامة المهنية، ونشر الوعي وتعزيز ثقافة السلامة المهنية داخل الكلية .

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع الصحة والسلامة المهنية، من عدة زوايا ، واتفقت جميعا على انه توجد علاقة بين الصحة والسلامة المهنية ، وأداء العاملين بها الا ان هذه الدراسة ركزت انه عندما يوجد تطبيق لمعايير الصحة والسلامة المهنية فإن هذا له علاقة ايجابية مباشرة لحدوث الرضاء الوظيفي داخل المنظمات وخاصة الصناعية والخدمية التي توجد بها اخطار وحوادث في العمل .

التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة

يتناول هذا المبحث وصفاً تفصيلياً للإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، من إعداد أداة الدراسة لجمع البيانات (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

1. أداة الدراسة

لمعالجة الجوانب التطبيقية لموضوع الدراسة تم تجميع البيانات والمعلومات الأولية ، من خلال استبانة كأداة رئيسية صممت خصيصاً لغرض حل مشكلة الدراسة، وبمراعاة أن تكون فقراته شاملة لكل جوانب مشكلة الدراسة، من أجل ذلك قسم نموذج الاستبانة الي أربعة محاور رئيسية يمكن تصنيفها كما يلي:

المحور الاول: يشمل هذا الجزء على عدد إجمالي مكون من 5 عبارة تتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية.

المحور الثاني: يشمل هذا الجزء على عدد إجمالي مكون من 5 عبارة تتعلق بالتدريب.

المحور الثالث: يشمل هذا الجزء على عدد إجمالي مكون من 5 عبارة تتعلق بالوعية والارشاد.

المحور الرابع: يشمل هذا الجزء على عدد إجمالي مكون من 5 عبارة تتعلق بمعايير السلامة والرضا الوظيفي.

2. عينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بشركة النبع للانتاج والخدمات التموينية والبالغ عددهم 149 موظف وموظفة ولقد تم اختيار عينة عشوائية بسيط بلغت 108 مفردة.

3. المقاييس والاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات:

1. Relative Frequency: يستخدم بشكل أساسي في التحليل الوصفي للبيانات المتحصل عليها، وتقيد الباحث في الحكم على العبارات من حيث قبولها من عدمه وفق درجات البدائل المغلقة المعدة من قبل الباحث.

2. اختبار Cronbach's Alpha: يبين مدى ثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان.

3. اختبار Kolmogorov-Smirnov للعينة الواحدة: يستخدم في اختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه.

4. اختبار Wilcoxon Signed Ranks: يستخدم في اختبار الفرضيات في حالة عدم تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي.

4. اختبارات صدق الأداة وثباتها واتساق عباراتها

يقصد بصدق الأداة، شمولية قائمة الاستبانة ، لكل العناصر أو الفقرات ، التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بشكل يجعل من خصائصها البساطة، وسهولة الفهم. أما ثبات الأداة فيعني إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة تكرار الدراسة في ظروف متشابهة وباستخدام الأداة نفسها. أما اتساقها فيقصد به مدى علاقة كل عبارة من العبارات بالبعد أو المقياس الذي تنتمي له. وقد تم اختبار الحالات الثلاثة وفق التالي:

• الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم القيام في هذه الدراسة بعدد من الإجراءات للتأكد من صلاحية الاستبانة وجودتها للغرض الذي أعدت من أجله وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال المتعلق بالبحث. وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول مدى مصداقية وصلاحية هذه العبارات وصياغتها، ومدى انتماءها للمتغير أو المقياس المدرجة تحته بالإضافة إلى تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً (شحاته، سميح 2011، 167). وبناءً على الملاحظات القيمة الواردة من المحكمين تم إجراء كل التعديلات المطلوبة على استبانة الاستبيان لتخرج بشكلها النهائي.

• ثبات واتساق الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو، تم إعادة تطبيقها بعد مدة وتحت نفس الظروف على نفس أفراد العينة الاستطلاعية، وقد تم التحقق من منه من خلال معامل ألفا كرونباخ. الاتساق فيقصد به مدى ارتباط كل عبارة بالبعد أو المحور التابعة له، وقد تم التحقق منه من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ، فكانت النتائج كما هي في الجدول (1):

جدول (1) يبين نتائج الثبات والاتساق للاستبانة

محور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الاتساق	القرار
الدرجة الكلية للاستبانة	20	0.718	0.847	ثابته ومتسقة

يتضح من خلال الجدول (1) أن معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وللدرجة الكلية للمحاور كان أكبر من القيمة المفترضة (0.70) (صلاح الدين، محمود عام 2000، 115)، عليه فإن الباحث، قد تأكد من صدق وثبات، واتساق الاستبانة وصلاحيتها للتحليل والإجابة على أسئلة الدراسة ومن تم الوصول للنتائج اللازمة لاختبار فرضية الدراسة التي وضعت من أجلها الاستبانة.

5. توزيع البيانات:

لمعرفة ما إذا كانت البيانات لها توزيع طبيعي أم لا تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (2):

جدول رقم (2) توزيع البيانات

المحور	Test Statistic	p-value	القرار
الصحة والسلامة المهنية	0.144	0.000	لا تتبع
التدريب	0.362	0.000	لا تتبع
التوعية والإرشاد	0.414	0.000	لا تتبع
السلامة والرضا الوظيفي	0.172	0.000	لا تتبع

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (2) يتبين أن مستوى المعنوية المشاهد (p-value) لجميع المحاور اصغر من 5%، مما يدل على أن البيانات الممثلة لها لا تتبع في تغيراتها للتوزيع الطبيعي، عليه يتم استخدام اختبار لا معلمي متمثل في (اختبار ويلكوكسن) لقياس درجة توفرها.

6. تحليل البيانات الوصفية للدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة إجابة فئات الدراسة حول أسئلة الاستبيان، حيث كانت الدرجات من 1 إلى 5 ابتداءً من غير موافق تماماً إلى موافق تماماً، حيث أن هذه الأرقام تعبر عن وزن كل إجابة كما يلي: (غير موافق تماماً = 1، غير موافق = 2، موافق لحد ما = 3، موافق = 4، موافق تماماً = 5). بالتالي يكون متوسط هذه الاجابات يساوي (3)، فإذا كان متوسط اجابة العبارات 3 فهذا يشير إلى أن الإجابة حول هذه العبارة كانت بالموافقة النسبية، وإذا كان متوسط هذه الاجابات أكبر من 3 فهذا يشير إلى أن الإجابة كانت بالموافقة، أما إذا كان متوسط الإجابة أقل من 3 فإنه يشير إلى أن الإجابة كانت بعدم الموافقة. بالتالي يتم اختبار، ما إذا كان متوسط درجة الإجابات يختلف عن

3 أم لا. بعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال بيانات الدراسة باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة SPSS (Statistical Package for Social Science).
ثم تم وضع مقياس يتم من خلاله معرفة درجة التوفر لكل محور من محاور الدراسة، وذلك وفق الجدول (3) التالي:

الجدول (3) درجات التوفر

الفترة	1.80-1.0	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5.00-4.21
مستوى التوفر	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	عالي	عالي جداً

7. فرضيات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الفرضيات الأربعة التالية في حل مشكلة البحث
الفرضية الأولى: يوجد قصور في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالشركة؟.
لمعرفة ان كان يوجد قصور في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالشركة محل البحث ام لا، تم احتساب التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور الصحة والسلامة المهنية. فكانت نتائج كما في الجدول (4):

جدول رقم (4) نتائج اختبار تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التوفر %					معايير الصحة والسلامة المهنية	الرتبة
			موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
المستوى	النسبة								
عالي	موافقة بنسبة 96.3%	0.000	4.70	73.2	23.2	3.7	0.0	تعمل في بيئة امنة وخالية من الحوادث والاصابات	1
عالي	موافقة بنسبة 82.9%	0.000	4.34	52.4	30.5	15.9	1.2	توجد وحدة طبية بالشركة مجهزة بالاسعافات الالوية لغرض الطواري	2
عالي	موافقة بنسبة 61.0%	0.000	3.87	25.6	35.4	39.0	0.0	توفر الشركة اغلب معدات السلامة والحماية الشخصية للعاملين ومخرج للطواري في حالة حدوث امر طارئ	3
عالي	موافقة بنسبة 69.5%	0.000	3.82	12.2	57.3	30.5	0.0	تعمل الشركة على توفير معدات للسلامة باستمرار	4
عالي	موافقة بنسبة 70.7%	0.000	3.78	7.3	63.4	29.3	0.0	تسعى الشركة ي العمل على توفير بيئة عمل امنة وخالية من المخاطر والامراض المهنية	5
عالي	موافقة بنسبة 76.1%	0.000	4.10	34.1	42.0	23.7	0.2	الدرجة الكلية لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية	

من خلال الجدول (4)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لمحور معايير الصحة والسلامة المهنية الذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 4.10 واقع في الفترة (3.41-4.20) المعبرة على درجة توفر عالية، مما يدل على ان 76.1% من المبحوثين يرون بأن شركة النبع للانتاج والخدمات التموينية لا يوجد لديها قصور في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، وذلك لانها (تعمل في بيئة امنة وخالية من الحوادث والاصابات، يوجد بها وحدة طبية مجهزة بالاسعافات الاولى لغرض الطوارئ، وتوفر أغلب معدات السلامة والحماية الشخصية للعاملين ومخرج للطوارئ في حالة حدوث امر طارئ، وتعمل على توفير معدات للسلامة باستمرار، كذلك تسعى للعمل على توفير بيئة عمل امنة وخالية من المخاطر والامراض المهنية).

الفرضية الثانية: يوجد قلة اهتمام في مستوى التدريب المطلوب لتحقيق السلامة المهنية المرغوب فيها بالشركة؟

لمعرفة ان كان يوجد قلة اهتمام في مستوى التدريب المطلوب لتحقيق السلامة المهنية المرغوب فيها بالشركة محل البحث ام لا، تم احتساب التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور التدريب. فكانت نتائج كما في الجدول (5):

جدول رقم (5) نتائج اختبار مستوى التدريب

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التوفر %					التدريب	الرتبة
			موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
المستوى	النسبة								
عالي	موافقة بنسبة 85.4%	0.000	3.91	6.1	79.3	14.6	0.0	تقوم الشركة بإقامة حلقات نقاش والتدريب بشكل مستمر للعاملين الجدد والقدامى	1
عالي	موافقة بنسبة 85.4%	0.000	3.88	2.4	82.9	14.6	0.0	يوجد تدريب كافي على برامج الصحة والسلامة	2
عالي	موافقة بنسبة 84.1%	0.000	3.87	2.4	81.7	15.9	0.0	غالبا تم تدريبي على المعدات والالات الجديدة تفاديا للحوادث	3
عالي	موافقة بنسبة 82.9%	0.000	3.85	2.4	80.5	17.1	0.0	تهتم الشركة بتدريب كافة العاملين الجدد والقدامى على استخدام معدات الوقاية الشخصية للعاملين	4
عالي	موافقة بنسبة 100.0%	0.000	3.21	20.7	79.3	0.0	0.0	يتم العمل على إقامة الدورات التدريبية الداخلية والخارجية منها بانتظام وفق خطة تدريبية سنوية معدة مسبقا	5
عالي	موافقة بنسبة 87.6%	0.000	3.74	6.8	80.7	12.4	0.0	الدرجة الكلية لاهتمام بالتدريب	

من خلال الجدول (5)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لمحور التدريب الذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.74 واقع في الفترة (3.41-4.20) المعبرة على درجة توفر عالية، مما يدل على ان 87.6% من المبحوثين يرون بأن شركة النبع

للانتاج والخدمات التموينية لا يوجد لديها قلة اهتمام في مستوى التدريب المطلوب لتحقيق السلامة المهنية المرغوب فيها، وذلك لأنها (تقوم بإقامة حلقات نقاش والتدريب بشكل مستمر للعاملين الجدد والقدامى، يوجد بها تدريب كافي على برامج الصحة والسلامة، تدرب عاملوها على المعدات والالات الجديدة تقاديا للحوادث، تهتم بتدريب كافة العاملين الجدد والقدامى على استخدام معدات الوقاية الشخصية للعاملين، تعمل على إقامة الدورات التدريبية الداخلية والخارجية منها بانتظام وفق خطة تدريبية سنوية معدة مسبقا).

الفرضية الثالثة: يوجد نقص في مستوى التوعية والارشاد بالشركة؟.

لمعرفة ان كان يوجد نقص في مستوى التوعية والارشاد بالشركة محل البحث ام لا، تم احتساب التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور التوعية والارشاد. فكانت نتائج كما في الجدول (6):

جدول رقم (6) نتائج اختبار مستوى التوعية والارشاد

القرار	النسبة	المستوى	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المؤوية لدرجة التوفر %					التوعية والارشاد	الرتبة
					موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
عالي جداً	موافقة بنسبة 90.2%		0.000	4.45	54.9	35.4	9.8	0.0	0.0	تتوفر إجراءات كافية في مكان العمل	1
عالي	موافقة بنسبة 86.6%		0.000	3.98	11.0	75.6	13.4	0.0	0.0	تحرص الشركة دائماً بوضع علامات وارشادات بخطورة المواد المستخدمة وكيفية التعامل معه	2
عالي	موافقة بنسبة 87.8%		0.000	3.89	1.2	86.6	12.2	0.0	0.0	يتم اعداد وتصميم مواد للتوعية والارشاد والعمل على توفيرها داخل مبنى الشركة والمصنع	3
عالي	موافقة بنسبة 87.8%		0.000	3.89	1.2	86.6	12.2	0.0	0.0	تسعى الشركة دائماً إلي تقليل الإصابات والأمراض المهنية	4
عالي	موافقة بنسبة 46.3%		0.000	3.48	1.2	45.1	53.7	0.0	0.0	تقوم الشركة باعطاء محاضرات توعية وارشاد العاملين بها	5
عالي	موافقة بنسبة 79.8%		0.000	3.94	13.9	65.9	20.2	0.0	0.0	الدرجة الكلية للتوعية والارشاد	

من خلال الجدول (6)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لمحور التوعية والارشاد الذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.94 واقع في الفترة (3.41-4.20) المعبرة على درجة توفر عالية، مما يدل على ان 79.8% من الباحثين يرون بأن شركة النبع للانتاج والخدمات التموينية لا يوجد لديها نقص في مستوى التوعية والارشاد ، وذلك لأنها (توفر إجراءات سلامة كافية في مكان العمل، تحرص دائماً بوضع علامات وارشادات بخطورة المواد المستخدمة وكيفية التعامل معه، تعمل على اعداد وتصميم مواد للتوعية والارشاد والعمل على داخل المبنى والمصنع، تسعى دائماً إلي تقليل الإصابات والأمراض المهنية، تقوم باعطاء محاضرات توعية وارشاد العاملين بها).

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ايجابية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي بالشركة؟.

لمعرفة ان كان يوجد علاقة ايجابية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي بالشركة محل البحث ام لا، تم احتساب التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور علاقة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي. فكانت نتائج كما في الجدول (7):

جدول رقم (7) نتائج اختبار علاقة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي

القرار	النسبة	المستوى	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المؤوية لدرجة التوفر %					علاقة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي	الرتبة
					موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
عالي جداً	موافقة بنسبة %97.6		0.000	4.57	59.8	37.8	2.4	0.0	0.0	تقوم الشركة على وضع معايير السلامة وتشعري بالرضا في عملي محيط العمل	1
عالي	موافقة بنسبة %91.5		0.000	4.43	51.2	40.2	8.5	0.0	0.0	تسعى الشركة على توفير بيئة عمل امنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية	2
عالي	موافقة بنسبة %74.4		0.000	3.89	14.6	59.8	25.6	0.0	0.0	برامج الصحة والسلامة المهنية الموجودة تشعري بالرضا في العمل	3
عالي	موافقة بنسبة %70.7		0.000	3.74	3.7	67.1	29.3	0.0	0.0	اشعر بالسلامة داخل العمل وتوازن بين العمل والحياة	4
عالي	موافقة بنسبة %39.0		0.000	3.41	3.7	35.4	59.8	1.2	0.0	اشعر بالرضا في العمل لانني التقي تدريبي كافي	5
عالي	موافقة بنسبة %74.6		0.000	4.01	26.6	48.0	25.1	0.0	0.0	الدرجة الكلية لعلاقة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي	-

من خلال الجدول (7)، نلاحظ ان مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لمحور علاقة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي الذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 4.01 واقع في الفترة (3.41-4.20) المعبرة على درجة توفر عالية، مما يدل على ان 74.6% من المبحوثين يرون بأنه توجد علاقة قوية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية وشعور العاملين بالرضا الوظيفي ، وذلك لانه كلما عملت الشركة على القيام بوضع معايير السلامة وتوفير بيئة عمل امنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية من خلال توفير برامج الصحة والسلامة المهنية، كلما ارتفع شعور العاملين بالرضا في عملهم محيط العمل وداخله وتوازن بين العمل والحياة لانهم تلقوا تدريباً كافياً.

نتائج الدراسة

توصلت هذه الدراسة إلي جملة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

- لا يوجد قصور تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بشركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية ، وذلك لان الشركة (تعمل في بيئة امنة وخالية من الحوادث والاصابات، يوجد بها وحدة طبية مجهزة

بالاسعافات الأولية لغرض الطوارئ، توفر أغلب معدات السلامة والحماية الشخصية للعاملين ومخرج للطوارئ في حالة حدوث امر طارئ، تعمل على توفير معدات للسلامة باستمرار، تسعى للعمل على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والأمراض المهنية).

2. لا يوجد قصور في الأهتمام بمستوى التدريب المطلوب لتحقيق السلامة المهنية المرغوب فيها بشركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية ، وذلك لان الشركة (تقوم بإقامة حلقات نقاش والتدريب بشكل مستمر للعاملين الجدد والقادمي، يوجد بها تدريب كافي على برامج الصحة والسلامة، تدرب عاملها المعدات والآلات الجديدة تقاديا للحوادث، تهتم بتدريب كافة العاملين الجدد والقادمي على استخدام معدات الوقاية الشخصية للعاملين، تعمل على إقامة الدورات التدريبية الداخلية والخارجية منها بانتظام وفق خطة تدريبية سنوية معدة مسبقا).

3. لا يوجد لديها نقص في مستوى التوعية والإرشاد لدى شركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية ، وذلك لانها (توفر إجراءات سلامة كافية في مكان العمل، تحرص دائما بوضع علامات وإرشادات بخطورة المواد المستخدمة وكيفية التعامل معه، تعمل على اعداد وتصميم مواد للتوعية والإرشاد والعمل على داخل المبنى والمصنع، تسعى دائما إلي تقليل الإصابات والأمراض المهنية، تقوم باعطاء محاضرات توعية وإرشاد العاملين بها).

4. توجد علاقة ايجابية قوية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بشركة النبع للإنتاج والخدمات التموينية وشعور العاملين بها بالرضا الوظيفي ، وذلك لانه كلما عملت الشركة على القيام بوضع معايير السلامة وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية من خلال توفير برامج الصحة والسلامة المهنية، كلما ارتفع شعور العاملين بالرضا في عملهم محيط العمل وداخله وتوازن بين العمل والحياة لانهم تلقوا تدريباً كافياً.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بالاتي:

1. تخصيص مكافأة تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة اللوائح والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية حتى تتجنب الشركة الوقوع في المسالة القانونية ، زيادة رضاء العاملين في الشركة
2. زيادة الدعم والمساندة من قبل الإدارة العليا للشركة تجاه برامج الامن الصناعي والصحة والسلامة المهنية والدعم الكامل لبرامجها وخاصة في مجال التدريب على المعدات والآلات الجديدة وأساليب الوقاية من الاخطار العمل.
3. زيادة تثقيف العاملين ببرامج اعلامية عن الصحة والسلامة المهنية، من خلال الشاشات التي تكون في فترة راحة العمل التي تمنح للعاملين وخلال وجبة الإفطار التي تقدمها الشركة.
4. تحسين بيئة العمل من حيث التهوية والاضاءة والنظافة وغيرها من الامور المتعلقة بمكان العمل والتي تؤثر على العاملين وتزيد من انتاجيتهم.
5. تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة للحد من الارهاق وتقليل الاصابات والحوادث.

توصيات لبحوث مستقبلية.

- 1-العلاقة بين بيئة العمل الامنة ودورها في تعزيز الرضاء صحة العاملين وزيادة أنتاجيتهم
- 2- دور الصحة والسلامة المهنية في خلق الميزة التنافسية للمحافظة على الموارد البشرية.

المراجع

1. عاشور، أ. ص. (1997). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: الدار الجامعية.
2. خضر، أ. (2006). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)
3. شوقي، ج. وآخرون. (2021). أثر التمكين النفسي على الرضاء الوظيفي في مؤسسات النقل العام: دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 7 (1).
4. الموسوي، س. (2008). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العمولة عليها (ط1). عمان: دار مجدلاوي للنشر.
5. عباس، س. م. (2006). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.

6. غانم، ص. د. م. (2000). القياس والتقويم (ط1). القاهرة: دار الفكر العربي.
7. شحاتة، س. س. (2011). مدى فعالية صدق المحكمين بالمقارنة بأنواع الصدق الأخرى: دراسة تحليلية. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
8. العزيز، ع & أكاسو، م. (2021). برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العمال . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية.
9. مصلح، ع & عبد القادر، أ. م. (2020). اشتراطات السلامة المهنية.
10. صالح، ع. ع. (2020). قواعد السلامة والصحة المهنية مقارنة النظامين المصري والأمريكي. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية، العدد 1.
11. AZIR, A. (2001). Job satisfaction: Literature review. *Management Research and Practice*, 3, 77.
12. Lamma, O. A., Ishteewi, S. A., & Alhadad, A. A. (n.d.). Safety management practices in industries: A study.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of SAJFAS and/or the editor(s). SAJFAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.