

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudiaf University of M'sila

Faculty of Economic, Commercial and

Management Sciences

Department of Management



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة على تطوير برامج السلامة المهنية

. دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمستشفى رزيق البشير. بوسعادة .

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

من إعداد الطالبتين: . بن عبد الله هدى

. سلمى نحلة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د/بركاتي حسين	جامعة محمد بوضياف-المسيلة	رئيسا
د/يتغة صونية	جامعة محمد بوضياف-المسيلة	مشرفا ومقررا
د/زواوي حميدة	جامعة محمد بوضياف-المسيلة	مناقشا

السنة الدراسية: 2022-2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudiaf University of M'sila

Faculty of Economic, Commercial and

Management Sciences

Department of Management



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة على تطوير برامج السلامة المهنية

. دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمستشفى رزيق البشير. بوسعادة .

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

من إعداد الطالبتين: . بن عبد الله هدى

. سلمى نحلة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د/بركاتي حسين	جامعة محمد بوضياف-المسيلة	رئيسا
د/يتغة صونية	جامعة محمد بوضياف-المسيلة	مشرفا ومقررا
د/زواوي حميدة	جامعة محمد بوضياف-المسيلة	مناقشا

السنة الدراسية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد و الشكر لله عز وجل الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي ، فالحمد لله

حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه مباركا عليه كما يحب ربنا ويرضى .

إنطلاقا من قول رسولنا الحبيب عليه أفضل الصلاة والسلام "من لم يشكر الناس لم

يشكر الله"

وعليه نتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى كل من ساهم في انجاز هذه الدراسة

ونخص بالشكر و العرفان الاستاذة المشرفة "بتغمة صونيا" التي وجهتنا خير

التوجيه وكانت عوننا لنا في اخراج هذا العمل المتواضع ، وإلى كل اساتذة علوم

الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، ونشكر

عمال المؤسسة الاستشفائية رزيق البشير-بوسعادة على كافة التسهيلات و

المعلومات القيمة التي قدموها لنا .

وفي الاخير نتقدم بوافر التقدير و عظيم الإمتنان لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل

الذين شرفونا بقبول مناقشة هذه الدراسة .

إهداء

"إلى من كان نجاحي نجاحه ، إلى من كانت سعادتي سعادته، فخري وعزيزي

"أبي الغالي"

إلى من بفضل دعواتها أنا هنا "أمي"

إلى كل من علمني حرفاً

إلى صديقتي ورفيقتي التي شاركتني تعب هذا البحث "نهلة سلمي"

إلى كل أفراد عائلتي

إلى صديقتي الطفولة "هاجر" و "مروة"

وإلى كل من يحمل في قلبه ثمرة حب لي

إلي".

"أشكر الله عز وجل على منحي القوة والشجاعة لأتمكن من اتمام هذا العمل

المتواضع

أهدي هذا العمل في المقام الأول لوالدي العزيزين عمار ونوال

أسأل الله عز وجل ان يحفظهما ويمدهما بالصحة والعافية

الى من كان دعاؤها سر نجاحي وبوجودها عرفت معنى الحياة ، الى رمز الحب

والحنان التي دعمتني دائما وبفضلها أصبحت ما عليه اليوم " أمي الغالية "

الى قوتي وسندي بعد الله توأمي هيثم

إلى اخواتي هناء وايمان وامينة وغفران

الى اختاي التي لم تلدهم أمي صديقتاي أمينة ومسعودة

الى زميلتي وصديقتي التي قاسمتني تعب هذا البحث هدى

الى كل أفراد عائلة سلمي وعائلة بلغالم

وفي الأخير اهدي ثمرة جهدي الى كل من علمني ودعمني".

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	البسملة
	شكر وتقدير
	إهداء
IV	فهرس المحتويات
VII	فهرس الجداول
IX	الملخص باللغة العربية
IX	الملخص باللغة الانجليزية
أ-ج	مقدمة
26-02	الفصل النظري
02	المبحث الأول: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية
02	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
02	أولاً: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
03	ثانياً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
03	ثالثاً: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
05	رابعاً: مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
05	المطلب الثاني: محاور تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
05	أولاً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
06	ثانياً: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
07	المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية ومفاهيم قريبة منها
08	أولاً: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل

08	ثانيا: المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة
09	ثالثا: المسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات
09	رابعا: المسؤولية الاجتماعية ومواطنة الشركات
10	المبحث الثاني: الإطار النظري للسلامة المهنية
10	المطلب الأول: ماهية السلامة المهنية
10	أولا: مفهوم السلامة المهنية
10	ثانيا: أهمية السلامة المهنية
11	ثالثا: أهداف السلامة المهنية
11	المطلب الثاني: الحوادث والمخاطر المهنية
12	أولا: مفهوم الحوادث المهنية
12	ثانيا: المخاطر المهنية
14	ثالثا: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
16	المطلب الثالث: برامج السلامة المهنية
16	أولا: مفهوم برامج السلامة المهنية
27	ثانيا: إجراءات برامج السلامة المهنية
19	المبحث الثالث: العلاقة بين المتغيرين وعرض الدراسات السابقة
19	المطلب الأول: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية
19	أولا: مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية
20	ثانيا: تنفيذ المسؤولية الاجتماعية من خلال السلامة المهنية
21	ثالثا: العلاقة المتبادلة بين المتغيرين
22	المطلب الثاني: الدراسات السابقة
22	أولا: عرض الدراسات السابقة
24	ثانيا: عرض الفرق بين الدراسة والدراسات السابقة

26	ملخص الفصل
61-27	الفصل التطبيقي
29	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
29	المطلب الأول: المؤسسة ومجتمع الدراسة
29	أولاً: التعريف بالمؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية – رزيق البشير – بوسعادة
30	ثانياً: مجتمع الدراسة
31	ثالثاً: المنهج العلمي المعتمد
31	المطلب الثاني: مصادر بيانات الدراسة
31	أولاً: المصادر الثانوية
31	ثانياً: المصادر الأولية
34	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
34	المطلب الأول: عرض خصائص العينة
34	أولاً: الجنس
35	ثانياً: العمر
35	ثالثاً: المؤهل العلمي
36	رابعاً: الخبرة المهنية
36	خامساً: المسمى الوظيفي
37	المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة
37	أولاً: التحليل الوصفي لعبارات محور المسؤولية الاجتماعية
43	ثانياً: التحليل الوصفي لعبارات محور السلامة المهنية
45	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج
45	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي لعينات الدراسة
45	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي لمجاور الدراسة

46	ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة للبيانات الشخصية لافراد العينة
52	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
52	أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات التابعة لها
54	ثانياً: اختبار المجموعة الثانية من الفرضيات
57	ثالثاً: اختبار المجموعة الثالثة من الفرضيات
61	ملخص الفصل
62	الخاتمة
66	المراجع
70	الملاحق
71	الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين
72	الملحق رقم (02): إستمارة الإستبيان
76	الملحق رقم (03): إستمارة التربص
77	الملحق رقم (04): مقرر التربص
78	الملحق رقم (05): تصريح شرفي بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية للطالبة بن عبد الله هدى
79	الملحق رقم (06): تصريح شرفي بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية للطالبة سلمي نحلة

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	العلاقة المتبادلة بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية	21
02	توزيع عمال الصحة في مستشفى رزق البشير	30

03	درجات مقياس ليكرت الخماسي	32
04	معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاوَر الإستبيان	33
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	34
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	35
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	35
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	36
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي	36
10	تصنيف المتوسطات الحسابية حسب الاتجاه ودرجة الموافقة وفق عبارات سلم ليكرت الخماسي	37
11	التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الاقتصادي	38
12	التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد القانوني	39
13	التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الاخلاقي	40
14	التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الخيري	41
15	التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات محور تطوير برامج السلامة المهنية	43
16	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحاوَر الدراسة	45
17	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس	46
18	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر	47
19	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المؤهل العلمي	48
20	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة المهنية	49
21	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المسمى الوظيفي	51
22	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها	53
23	نتائج اختبار المجموعة الثانية من الفرضيات	56
24	نتائج اختبار المجموعة الثالثة من الفرضيات	58

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر المسؤولية الاجتماعية على تطوير برامج السلامة المهنية وكذا معرفة اتجاهات العاملين حول دور كل بعد من ابعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات (البعد الإقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد الخيري) في تطوير برامج السلامة المهنية، حيث تم الاعتماد على اداة جمع البيانات المتمثلة في استبيان مكون من ثلاث محاور (البيانات الشخصية، المسؤولية الاجتماعية، تطوير برامج السلامة المهنية) تم توزيعه على عينة قدرها 65 عينة على عمال المؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية-رزيق البشير-بوسعادة، وقد توصلت هذه الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى الدلالة 5%.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الإقتصادي والخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% ، بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعدين القانوني والأخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.
- الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، برامج السلامة المهنية.

Abstract

This study aimed to know the impact of corporate social responsibility on the development of professional safety programs, and to identify the attitudes of employees towards the role of each dimension of the dimensions of the corporate social responsibility of organizations (the economic dimension, the legal dimension, the Ethical dimension, the Philanthropic dimension) in the development of professional safety programs, where a tool was relied upon the collection of data represented in a questionnaire consisting of three axes (personal data, social responsibility, and the development of professional safety programs) was distributed to a sample of 65 samples of the workers of the hospital institution for public health - REZIG Al-Bashir - Bou Saada.

The main findings of the study concluded that:

- There is a statistically significant impact of social responsibility on the development of professional safety programs at the significance level of 5%.
- There is no statistically significant Impact of the economic and philanthropic dimension on the development of professional safety programs at the level of significance of 5%, however there is a statistically significant Impact of the legal and ethical dimensions on the development of professional safety programs at the level of significance of 5%.

Key words: corporate social responsibility, professional safety programs.

مقدمة

تعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات مفهوما حديثا لازالت مدلولاته محل جدل بين المفكرين والباحثين، فقد تطور المصطلح عبر مراحل زمنية بداية من القرن الثامن عشر ميلادي اي مع بداية الثورة الصناعية وصولا الى عصر العولمة، وبعد ظهوره نقلة نوعية في حياة المنظمات بمختلف مجالاتها، فقد كانت المنظمات قديما تهدف الى تعظيم أرباحها ومداخيلها فقط مع عدم الاهتمام بما تسببه من أزمات بيئية بسبب طبيعة نشاط المنظمة بنوعيتها العام والخاص، أما مسؤوليتها تجاه عمالها كانت تنحصر فقط في الجانب المادي كسداد أجورهم وبعض من التحفيزات المادية بهدف زيادة الانتاجية، إلى ان هذا المفهوم لا يخدم جميع مصالح العمال فالعامل ليس أداة منتجة فقط بل هو كيان تتوسع احتياجاته الى الامن والتقدير والشعور بالانتماء وغيرها ولا يتحقق ذلك الا من خلال اهتمام المنظمة بتحسين ظروف العمل والاهتمام بسلامة عمالها لان اهمال واغفال عوامل المخاطر البيئية والاجتماعية قد يسبب خسائر بشرية ومادية ويشوه صورة المنظمة في المجتمع .

ونظرا لتعاظم القوة البشرية للمنظمات ونموها بشكل سريع ومع كثرة حوادث العمل الناتجة عن الظروف الصعبة التي يعيشها الافراد في الوسط المهني كان من البديهي بروز دراسات كثيرة تهتم بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات لتسلط الضوء اكثر على ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية والامن داخل موقع العمل وتأثير ذلك على مردودية العنصر البشري واستقراره بالمنظمة .

أولا: الإشكالية

دائما ما يرتبط مصطلح المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بمصلحة الأطراف التي تؤثر فيها وتتأثر بها، وأهم طرف من هذه الأطراف هم الموارد البشرية حيث على المنظمة أن تولي اهتماما كبيرا بهم ونختص بالذكر سلامتهم المهنية حيث لا يمكن للمنظمات ان تقوم بواجبها الكامل اتجاه عمالها الا اذا ماكانت مسؤولة ولها بعد اجتماعي يساعد في وضع اجراءات و برامج من اجل تحقيق ذلك، لهذا وجب طرح الاشكالية التالية:

" هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية لمستشفى رزيق البشير ببوسعادة على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%؟"

ومن هذا التساؤل الرئيسي يمكن استخلاص بعض التساؤلات الفرعية كالتالي:

1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة

5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة ؟

2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة ؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة ؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

ومن أجل الإجابة على الاشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%"

ومن هذه الفرضية الرئيسية تتفرع المجموعة الاولى من الفرضيات:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة.

■ المجموعة الثانية من الفرضيات

اضافة الى الفرضيات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

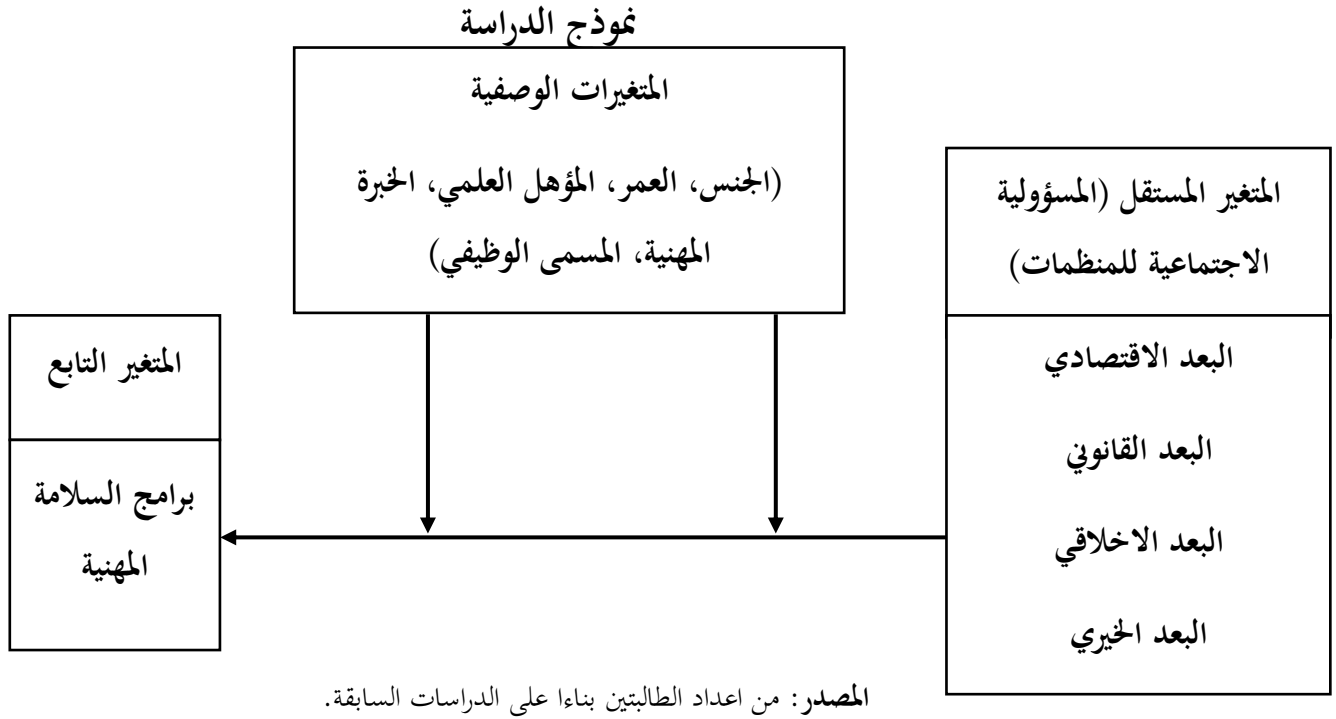
1. لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
 2. لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
 3. لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
 4. لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
 5. لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة.
- المجموعة الثالثة من الفرضيات

اضافة الى الفرضيات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1. لا يوجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
2. لا يوجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
3. لا يوجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
4. لا يوجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة؛
5. لا يوجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة.

ثالثا: نموذج الدراسة

بعد التطرق للتساؤلات والفرضيات نستطيع إعطاء نموذجا مبدئيا للدراسة:



رابعا: أهداف الدراسة

هناك عدة اهداف مرجوة من هذه الدراسة يمكن حصرها في ما يلي:

- محاولة الامام ببعض المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والحوادث المهنية والسلامة المهنية.
- توضيح اهمية تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.
- تشخيص علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وبرامج السلامة المهنية.
- اظهار مختلف المخاطر التي تعرض العامل للخطر في مكان العمل.

خامسا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الأساسية في ابراز دور المسؤولية الاجتماعية في تطبيق برامج السلامة المهنية وهناك ايضا

اهمية ضمنية يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية:

- تساعد الدراسة في توعية المنظمات بأهمية تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية .
- التعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تطوير ببرامج السلامة المهنية .

- تساهم الدراسة في زيادة وعي العاملين بالأخطار المهنية المحيطة بهم ووعي المسؤولين في المنظمات لضرورة الاهتمام بهذه الجوانب.
- تبرز الدراسة دور مفهوم المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالنسبة للموارد البشرية.

سادسا: منهج الدراسة

من أجل معالجة الاشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال عرض العناصر النظرية ومحاولة تحليلها واسقاطها على الواقع، واعتمدنا في دراستنا الميدانية على اداة الاستبيان التي تمت معالجتها عن طريق برنامج SPSS 25 .

سابعا: حدود الدراسة

وشملت كل من الحدود الموضوعية والمكانية والزمانية والبشرية :

1. الحدود الموضوعية: وقد شملت اهم المفاهيم محل الدراسة والمتمثلة في المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل والسلامة المهنية كمتغير تابع
2. الحدود المكانية: المؤسسة العمومية الاستشفائية - رزيق البشير - بوسعادة.
3. الحدود الزمانية: الدراسة النظرية خلال الموسم الدراسي 2023/2022 ، اما الدراسة الميدانية فكانت خلال شهر افريل ابتداءا من يوم 02 افريل 2023 الى غاية 16 افريل 2023 .
4. الحدود البشرية: عمال المؤسسة محل الدراسة اصحاب المهن (ممرض، طبيب، اداري).

ثامنا: محاور الدراسة

بهدف الإلمام بمختلف جوانب الدراسة قمنا بتقسيمها الى فصلين فصل مخصص للجانب النظري والفصل الآخر للجانب التطبيقي.

تطرقنا في الفصل الأول الى ثلاث مباحث ، المبحث الأول تناول الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية أما المبحث الثاني فتناول الإطار النظري للسلامة المهنية والثلاث العلاقة بين المتغيرين وبعض من الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني كان مخصص للدراسة الميدانية على عينة من عمال المؤسسة الإستشفائية للصحة العمومية -رزيق البشير- بوسعادة حيث تم معالجة البيانات بواسطة برنامج spss 25 واختبار فرضيات الدراسة.

الفصل النظري

في ظل التحديات والتغيرات المستمرة التي تواجهها ادارة المنظمات والمؤسسات في اطار ضمان البقاء والاستمرارية, اصبح المورد البشري من اهم الموارد التي تسعى المؤسسات للحفاظ عليه، ومع تعدد وتنوع ظروف العمل اصبح من اللازم الاهتمام بها ووضع برامج وخطط بغية التحكم بها وتأمين السلامة المهنية لعمالها، حيث يعتبر المورد البشري من اهم مجالات المسؤولية الاجتماعية لهذا لا بد ان تلتزم المؤسسات والمنظمات بتوفير الخدمات اللازمة من أجل تحسين حياة العاملين وخلق بيئة عمل آمنة لهم بغية كسب رضاهم والحفاظ عليهم وزيادة انتاجيتهم وذلك من أجل تحقيق الاهداف المرجوة.

ومن أجل فهم العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وتطوير برامج السلامة المهنية تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث هي:

المبحث الأول: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المبحث الثاني: الإطار النظري للسلامة المهنية

المبحث الثالث: العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة وعرض الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية

لم تكن فكرة المسؤولية الاجتماعية وليد لحظة فقط بل كانت موجودة منذ القدم لكن مفهومها كان عقيماً ولا يخدم سوى صاحب المنظمة ، الى ان الغييرات والتطورات التي شهدتها العالم ساهمت في تطوره واصبح يشمل ويخدم جميع أصحاب المصالح من عمال ومستثمرين وزبائن ومستخدمين واي طرف تؤثر عليه المنظمة سواء من قريب او بعيد وحتى البيئة المحيطة بها.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

قبل التطرق الى مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات سنمر اولاً بالتطور التاريخي للمفهوم.

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية تاريخياً عبر ثلاث مراحل حسب هاي وآخرون (Hay & all) وفق ما عبرت عنه اتجاهات المديرين وأصحاب منظمات الأعمال:

• مرحلة إدارة تعظيم الأرباح 1800-1920

كانت فكرة المسؤولية الاجتماعية آن ذاك تتمحور حول تعظيم الأرباح والتوجه نحو المصلحة الذاتية البحتة، واعتبار النقود أكثر أهمية، ورفع شعار (ما هو جيد لي هو جيد للبلاد). (باشا، 2017)

• مرحلة الوصاية 1920-1960

جاءت هذه المرحلة كرد فعل لموجة الانتقادات الموجهة للمؤسسات التي تعتمد على تعظيم الأرباح كهدف وحيد متجاهلة الجانب الانساني حيث ظهرت اطراف تنادي بتأمين حقوق العمال كتأمين السلامة والأمن في العمل وتقليص ساعات العمل تحت شعار (ما هو جيد للشركات جيد للبلاد). (جواد، 2018، صفحة 497)

• مرحلة ادارة نوعية الحياة من 1960 الى يومنا هذا

اهتمت هذه المرحلة بالربح لكن ليس كاهتمامها بالجانب الانساني حيث ترى ان الفرد اهم من النقود، وهذا يحقق مصلحة الشركة والمساهمين والمجتمع ككل تحت شعار (ما هو جيد للمجتمع هو جيد للبلاد). (جواد، 2018، صفحة 497)

الفصل النظري

ثانيا: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

بالرغم من ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات موجود منذ القدم واستمر في التطور والتقدم مع تقدم المجتمع وتطور توقعاته، الا انه لا يزال غير محدد، وبالتالي يمكن عرض اهم التعاريف التي تقرب لنا معناه:

عرفها كارول بانها تحمل المنظمة لجميع مسؤولياتها الاقتصادية والقانونية والاخلاقية والخيرية بشكل يجنب الحاق الضرر بالمجتمع. (Wilcox, 2006, p. 186)

كما عرفها واتس وآخرون بانها "التزام مستمر من قبل منظمات الاعمال بالتصرف اخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والسكان المحليين والمجتمع". (وهيبة، 2014، صفحة 71)

ويرى (Drucker) أن المسؤولية الاجتماعية هي "التزام منظمات الاعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، مما يأخذ على هذا التعريف هو غموض درجة الالتزام وأبعاده وضوابطه، وأسس تحديده والمحاسبة عليه والمنافع التي تترتب عليها، والمخاطر المحتملة عند عدم الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية. إلا أنه بالرغم من عمومية التعريف فله محاسن، من خلال فتح المجال أمام جهود كثيرة ومحاولات متتابعة لتحديد أبعاد هذا الالتزام". (فلاق، 2014، صفحة 21)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول ان المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هي عبارة عن التزام المنظمة اخلاقيا واقتصاديا وقانونيا وخيريا تجاه العاملين والمجتمع ككل مع المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة .

ثالثا: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

ان التزام المنظمات بتطبيق المسؤولية الاجتماعية له اهمية كبيرة بحيث تأثر ايجابا عل كل من المنظمة في حد ذاتها وعلى المجتمع والبلاد.

● أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمنظمة

تحسن المسؤولية الاجتماعية صورة المنظمة لدى كل من العملاء والعمال والمجتمع ككل، كما تحسن بيئة العمل بخلق روح التعاون والترابط بين مختلف الاطراف، كما تمكن المنظمة على التعامل بمرونة مع مختلف التغيرات الحاصلة في بيئتها، كما ان لها دور في زيادة المردود المادي وتحسين الاداء . (عبد القادر و شرقي، 2018، صفحة 311)

• أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمجتمع

تساعد كذلك المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع وذلك بخلق شعور الانتماء من قبل ذوي الاحتياجات الخاصة كالمعوقين والأقليات وغيرهم، وكذلك في زيادة الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة الاجتماعية وزيادة مبدأ تكافؤ الفرص، كما تساهم في زيادة الوعي بأهمية الاندماج التام بين مختلف منظمات المجتمع ومختلف الفئات ذات المصلحة. (باشا، 2017، صفحة 146)

• أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للبلاد

تخفف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من أعباء الدولة التي تتحملها في سبيل أداء مهامها، كما تؤثر بالإيجاب على الموازنة العامة للدولة، وذلك بزيادة الإيرادات من جهة وتخفيض التكاليف من جهة أخرى، مما يؤدي إلى التغلب على مشكلة عجزها أو على الأقل التقليل منه، وايضا تساعد المسؤولية الاجتماعية على تعظيم عوائد الدولة من خلال فرض ضرائب على المنتجات المضرّة للبيئة والمجتمع، وتخفيض النفقات بسبب وعي المنظمات بأهمية المساهمة في تحمل التكاليف الاجتماعية. (حمايدي و كريمة، 2021، صفحة 343)

رابعا: مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

تستند المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على ثلاثة مبادئ أساسية تشكل معا كل نشاط من أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وهذه المبادئ هي:

• الإستدامة Sustainability : تعني الاستدامة النظرة المستقبلية للموارد المستخدمة، أي مدى تأثير

الاجراءات المتخذة في الوقت الحاضر على الخيارات المتاحة في المستقبل، فان استخدام الموارد المتاحة في الوقت الحاضر ثم لم تعد متوفرة في المستقبل، يسبب مشكلة كبيرة خاصة على المؤسسات التي تعتمد على المواد الخام ذلت الطبيعة الاستخراجية، كالفحم والحديد أو النفط، وبالتالي تخلق حاجة في المستقبل الى بدائل لأداء وظائفها الحالية، لهذا تسعى المؤسسات للتخطيط من اجل استمرار الموارد المستخدمة من طرفها، او التخطيط لمستقبل يفتقر للموارد المطلوبة. (الطائي، 2016، صفحة 32)

• المساءلة Accountability : يشير هذا المبدأ على قدرة المؤسسة على تحمل مسؤولية تأثيراتها في

المجتمع والبيئة، حيث تفرض هذه المسؤولية على المؤسسة ان تكون قابلة للمساءلة من قبل الهيئات القانونية

فيما يتعلق باللوائح والقوانين، كما يتضمن هذا المبدأ قابلية المؤسسة للمساءلة فيما يتعلق بالافراد والمنظمات والكيانات المتأثرة بقراراتها وانشطتها وفيما يتعلق بالمجتمع ككل. (خولة، 2020، صفحة 24)

- **الشفافية Transparency** : يعني ان تقوم المؤسسة بالافصاح الدقيق والكلي على مختلف قراراتها وسياساتها وانشطتها، لكل الاشخاص او الكيانات المتأثرين او من المحتمل تأثرهم بشكل مباشر او غير مباشر من قبل المؤسسة، وان تقدم معلومات للجهات الرقابية في الوقت المناسب وبشكل واضح وموضوعي، لكي تتمكن الجهات المعنية من تقييم مدى تأثير هذه القرارات والانشطة على مصالحهم. (الحموري و رولا المعايطة، 2015، الصفحات 74-75)

المطلب الثاني: محاور تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

ونقصد بالمحاور كل من أبعاد المسؤولية الاجتماعية ومجالاتها.

أولاً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

بالاعتماد على الدراسات السابقة للباحثين الذين تطرقو في ابجائهم لأبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمة نجد أن هناك أكثر من وجهة نظر، ويمكننا التركيز على اثنين من اهم وجهات النظر هما:

. **وجهة النظر الأولى:** ترى ان للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات بعدين هما : (الطائي، 2016، صفحة 27)

- **البعد الداخلي** : تطبق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المقام الاول على الافراد العاملين حيث تهتم بقضايا الاستثمار في رأس المال البشري والصحة والسلامة وغيرها.
- **البعد الخارجي** : تهتم المؤسسة بالبيئة اساسا وتركز على ادارة الموارد الطبيعية المستخدمة في عملية الانتاج، كما تمتد ممارسات المسؤولية الاجتماعية الى المجتمع المحلي وشركات الاعمال التجارية والموردين والعملاء والسلطات العامة والمدارس والجامعات والمنظمات الغير حكومية التي تنشط في المجتمعات المحلية أو البيئة .

. **وجهة النظر الثانية:** وهي ما ذهبت اليه مساهمة كارول (Carrol 1991) حيث جاءت بنقلة نوعية وسعت مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وميزتها بأربعة ابعاد جوهرية هي:

الفصل النظري

- **البعد الإقتصادي:** يركز هذا البعد بدرجة أولى على تحقيق الربح للمنظمة وكل المساهمين فيها، لانه حسب Drucker "المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تتمثل اولا بتحقيق الارباح الاقتصادية التي تمكنها من تغطية التكاليف المستقبلية" (سميرة و زمالي، 2016، صفحة 304)، كما يجب ان تأخذ في عين الاعتبار احترام قواعد المنافسة العادلة والحررة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضررا في المجتمع والبيئة. (محمد س.، 2015، صفحة 26)
- **البعد القانوني:** يقصد به احترام المنظمة للقوانين الدولة والتشريع والتنظيم المعمول به، بالاضافة الى احترام المعايير والتوجيهات والمدونات ومختلف النصوص الدولية. (خيرة، 2020، صفحة 66)
- **البعد الأخلاقي:** من خلال هذا البعد تقوم منظمة الاعمال باحترام مختلف الجوانب والمعايير الاخلاقية في مختلف قراراتها ومساراتها الصناعية المختلفة، لكي تتجنب المساس بالمنظومة الاخلاقية والقيمية للمجتمع الذي تعمل فيه. (محمد، صلاح الدين كروش، و بن وريدة حمزة، 2020، صفحة 218)
- **البعد الخيري:** حسب كارول فإنه يجب على مدراء المنظمات وموظفيها المشاركة في الأنشطة التطوعية والخيرية والأخلاقية داخل المجتمع خاصة تلك الأنشطة التي تسهل وتعزز نوعية حياة المجتمع. (abdrahim, jalaludin, & tajuddin, 2011, p. 124)

ثانيا: مجالات المسؤولية الاجتماعية

بالنسبة لمجالات المسؤولية الاجتماعية ونشاطاتها فقد تعددت واختلفت لاختلاف التعاريف وتنوعها من قبل الباحثين، لكن التقسيم الأكثر تداول والشائع لمجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة هو حسب (ESTEO) الذي يرى انها تنقسم الى اربع مجالات :

- مجال المساهمات العامة.
- مجال الموارد البشرية .
- مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئة.
- مجال مساهمات المنتج والخدمة .

1. **مجال المساهمات العامة :** ترتبط أنشطة مجال المساهمات العامة بمساهمات منظمة الأعمال في دعم الأعمال

العلمية والثقافية و الخيرية ودعم برامج الصحة والسلام للحد من الامراض و الأوبئة وحل المشاكل الانسانية التي تتعلق بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، والمساهمة في رعاية الطفولة والمسنين، وازافة تسهيلات للعاملين كتوفير وسائل النقل وانشاء مساكن خاصة. (احلام، 2015، صفحة 33)

2. **مجال الموارد البشرية:** يعتبر مجال الموارد البشرية مجال داخلي لاهتمامه برأس المال البشري من خلال توفير

مناصب او فرص عمل متساوية ومتكافئة لجميع الافراد، والاهتمام بالتدريب لزيادة مهاراتهم واتباع نظام الحوافز وسياسة الترقية، من اجل تحقيق الرفاهية للعاملين والحفاظ على حقوقهم وتشجيعهم على الابداع. (نبيل، 2013، صفحة 55)

ازافة الى: (سميرة و زمالي، 2016، صفحة 306)

3. **مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية:** يعتبر هذا المجال من اهم مجالات المسؤولية الاجتماعية بسبب

زيادة استغلال الموارد الطبيعية وزيادة المخلفات الصناعية وتوسع استخدام المواد الخام كالأسمدة الكيميائية والمبيدات الزراعية، مما ادى الى مشاكل بيئية مثل تلوث الارض والمياه والهواء واحداث الضوضاء، ويساهم هذا المجال في التقليل من هذه المشاكل البيئية، باحداث برامج خاصة بمعالجتها.

4. **مجال مساهمات المنتج والخدمة:** ويعني ان المؤسسة تقوم بالنشاطات التي تسعى لتحقيق رضا عملائها

وزبائنهم ، والاستماع لشكاوهم، وتحسين جودة المنتج ومصادقيتها من خلال برامج التوعية والاعلانية للمنتج.

المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية ومفاهيم قريبة منها

ان الحديث عن المسؤولية الاجتماعية دائما ما يكون مرتبطا بعدة مفاهيم، منها اخلاقيات العمل والتنمية المستدامة وحوكة الشركات ومواطنة الشركات، ولا شك ان هناك علاقة قوية تجمع كل من المسؤولية الاجتماعية وهذه المفاهيم كل على حدى، وستتطرق في هذا المبحث عن طبيعة هذه العلاقات:

أولاً: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل

تعتبر اخلاقيات العمل تلك القواعد التي تنص على ما هو خير او شر، او ما هو صواب او خطأ، كما تبين للمنظمات كيفية التصرف بشكل صحيح في جميع الأعمال والعمليات. (الطائي، 2016، صفحة 113)

وقد كانت المرحلة الاولى لمنظمات الاعمال تهتم بتعظيم الارباح كأولوية قصوى، اما المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية الى جانب التأكيد على الكفاءة، ومن ثم الانتقال الى التركيز على اخلاقيات العمل الى جانب كل من المسؤولية الاجتماعية والكفاءة، وقد اشار (Kirran) الى ان هناك تماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية حيث ان حركة المسؤولية الاجتماعية ماهي الا احدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل، اذن يمكن القول ان هناك تداخل كبير بين المفاهيم، فعند بداية ممارسة المسؤولية الاجتماعية من خلال الاهتمام بظروف وبيئة العمل ونوعيتها أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية جعلها تتداخل مع أخلاقيات الادارة بصفة عامة. (نوال، 2010، صفحة 25)

ثانيا: المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة

عرفت (Burundtland 1987) التنمية المستدامة بأنها "تلبية احتياجات الاجيال الحاضرة دون المساس بقدرات الاجيال القادمة على تلبية حاجياتها الخاصة"، وبالتالي فالتنمية المستدامة لا تنظر الى الاهداف قصيرة المدى بل الى الأهداف طويلة المدى، وتهدف التنمية المستدامة الى التوفيق بين بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية على مستوى عالمي، اما المسؤولية الاجتماعية فتهدف الى دمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في النشاطات التجارية، اذن فالمسؤولية الاجتماعية تعتبر شكل من أشكال التنمية المستدامة، اما الفرق بينهما فيكمن في ان مفهوم التنمية المستدامة يعني عدة اطراف كالدولة و المجتمع المدني، المواطنين، المستهلكين، اما المسؤولية الاجتماعية فتهم قطاع منظمات الأعمال بشكل خاص، الى ان عموما تعتبر المسؤولية الاجتماعية من اهم ادوات التنمية المستدامة. (وهيبة، 2014، صفحة 95)

ثالثا: المسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات

ان حوكمة الشركات من أهم المواضيع التي تلقى اهتماما واسعا على المستويات الحكومية و التنظيمية و المهنية، نظرا لدورها في ضبط أداء الشركات، فقد ارتبط مفهوم حوكمة الشركات بعدة مواضيع لذا لا يوجد تعريف دقيق ومحدد لها. فقد عرفها Adrian Cadbury على انها "النظام الذي يسير ويراقب الشركة". لها تعريف financial times على انها بالمفهوم الضيق هي "علاقة الشركة بمساهميها" وبالمفهوم الواسع هي "علاقة الشركة بالمجتمع ككل".

من خلال ما سبق التطرق له لمفهومي الحوكمة و المسؤولية الاجتماعية للشركات الوارد اعلاه نرى أنه هناك علاقة بين المفهومين فكلاهما يدعو الشركة إلى الاخلاص والوفاء بمسؤولياتهم لأصحاب المصلحة وبالتالي فإن المفهومين لديهما نفس المصدر ألا وهو (الشفافية و المسؤولية و الامانة) يرى van Den Berghe & Louche أن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية هما من المفاهيم الوثيقة الصلة التي تحدد التفاعل بين الشركة وبيئتها الاجتماعية والسياسية الخارجية والداخلية ، حيث يتم النظر في كاهما بشكل متزايد كمتطلبات اساسية لعولمة بيئة الأعمال. (علي و بن عمارة منصور، 2018، صفحة 131)

رابعاً: المسؤولية الاجتماعية ومواطنة الشركات

مواطنة الشركات هو مصطلح دال على تحمل المنظمات المسؤولية الاجتماعية من حيث تلبية المسؤوليات القانونية و الأخلاقية و الاقتصادية متحتمة عليهم من قبل المساهمين والهدف من ذلك توفير أعلى مستوى للمعيشة ونوعية الحياة في المجتمعات التي تعمل فيها هذه الشركات، مع الحفاظ على الربحية لأصحاب المصالح و المشاركة الفعالة في البرامج الهادفة الى حماية البيئة ، وفقاً لمبدئ الشفافية والمسؤولية وانتاج السلع و الخدمات ذات الجودة العالية، وحيث انا هذا المصطلح يصف دور و مسؤوليات الشركات تجاه المجتمع ، فإنه يستخدم في احيان كثيرة كمرادف لمصطلح المسؤولية الاجتماعية. (الحموري و رولا المعاينة، 2015، صفحة 251)

المبحث الثاني: الإطار النظري للسلامة المهنية

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية ،من اهم المجالات التي أهتمت بها مختلف دول العالم والعديد من الباحثين و المؤسسات لأسباب إنسانية واجتماعية و اقتصادية ، بحيث تهتم برامج الصحة والسلامة المهنية بحماية عناصر الانتاج خاصة المورد البشري من حوادث العمل و الامراض المهنية ، و سوف نعرض في هذا المبحث الى ماهية السلامة المهنية والحوادث المهنية ومختلف ظروف العمل اضافة الى برامج السلامة المهنية.

المطلب الأول: ماهية السلامة المهنية

تعتبر السلامة المهنية من أهم العلوم التي تهتم بسلامة العامل وتسعى الى التوصل الى انسب البرامج والاجراءات بغية توفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث والاصابة او تقليل من راحة العامل.

أولاً: مفهوم السلامة المهنية

تعددت المفاهيم والتعاريف المقدمة للصحة والسلامة المهنية نظرا لاختلاف وجهات النظر لدى العلماء والباحثين ونذكر من هذه التعاريف ما يلي:

الصحة و السلامة المهنية: " مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية و البيئة المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية و اجتماعية مناسبة ". (حنان، 2007، صفحة 11)

الصحة والسلامة المهنية : " هي وسيلة لحماية والحفاظ على الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية للعمال واسرهم ويمكن ايضا النظر إليها على أنها دراسة العوامل او الظروف المؤثرة على صحة ورفاهية العامل. (عبد الخالق، الفضالي، و جمال، 2019، صفحة 323)

الصحة والسلامة المهنية من منظور منظمة الصحة العالمية : " هي الحالة الإيجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية و الاجتماعية وليس مجرد الخلو من الامراض او العجز ". (الدين، 2019، صفحة 50)

من خلال ما سبق يمكن ان تعرف السلامة المهنية على انها علم ومجال ووسيلة تهدف الى حماية الصحة الجسدية والنفسية للعمال ، وتخلق بيئة عمل ايجابية وصحية تساعد في رفع انتاجية العمال.

ثانياً: اهمية الصحة والسلامة المهنية

تبرز اهمية الصحة والسلامة المهنية فيما يلي : (خالد، هواري، و نسيم، 2020، صفحة 85)

- تدعيم العلاقة الانسانية بين الإدارة و العاملين: اي توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم و يبين جسور التعاون بينهم و بين ادارتهم
- توفير وسائل بيئة عمل صحية وتقليل من المخاطر : ان الادارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والحالي من المخاطر من اجل توفير بيئة صحية للعاملين.
- وهناك ايضا من يرى ان السلامة المهنية تساهم في: (عبد الخالق، الفضالي، و جمال، 2019، صفحة 429)
- توفير نظام العمل المناسب: وذلك من خلال توفير الوسائل والمعدات الوقائية و استخدام السجلات النظامية حول اي إصابة .
- تقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث و الامراض الصناعية

ثالثا: اهداف الصحة والسلامة المهنية

تهدف السلامة و الصحة المهنية إلى تحقيق مجموعة من الغايات واهمها ما يلي : (بن سليمان و بورحلة، 2022، صفحة 37)

- حماية العنصر البشري العامل من خلال حماية المهارات والخبرات و التخصصات وتنميتها.
- الحفاظ على موارد المنظمة .
- وضع سيرورات لأداء السليم للعمل تتميز بالكفاءة و الفعالية والاقتصاد في الموارد.
- وحسب آخرون اضافة الى الاهداف السابقة تسعى السلامة المهنية الى: (مشعلي، 2011، صفحة 91)
- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة و الصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي.
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

المطلب الثاني: الحوادث والمخاطر المهنية

تعد الحوادث و المخاطر المهنية من ابرز المواضيع التي نحضى باهتمام المنظمات والمؤسسات والمجتمع والهيئات الرسمية وذلك لأنها أحد أكبر المشاكل التي يترتب عنها خسائر كبيرة للمختلف الموارد المادية و البشرية، لهذا سنتطرق لمفهوم الحوادث المهنية ومختلف المخاطر التي تساعد في حدوثها.

الفصل النظري

أولاً: مفهوم الحوادث المهنية

تعددت وتنوعت مفاهيم الحوادث المهنية من باحث الى آخر وغالبيتها تصب في نفس المعنى, ومن اهم التعاريف نذكر:

يعرف القانون الجزائري حادث العمل أنه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل". (هدى، 2017، صفحة 195)

يعتبر الحادث المهني حسب احد الباحثين انه: "كل إصابة تحدث نتيجة عمل إنسان، سواء كان أجيراً أو عاملاً في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة" (امينة، 2017، صفحة 36)

اضافة إلى ذلك تعرف بانها "واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون ان يكون هناك توقع حدوثها قد تنجم عنها إصابة بسيطة او عنيفة او تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيء". (سمير، 2009، صفحة 33)

ومنه يمكن تعريف الحادث المهني بانه اي حادث او واقعة مفاجئة داخل مكان العمل تؤدي الى حدوث اصابة خطيرة كانت او سطحية او قد تحدث ضرراً في معدات الانتاج.

ثانياً: المخاطر المهنية

لا تخلو اي منشأة من المخاطر التي من الممكن ان تؤدي بحياة الانسان الى اصابات خطيرة او الى الوفاة، كالمخاطر الميكانيكية والكهربائية وغيرها من مخاطر بيئة العمل الظاهرة للعيان, لكن هذا لا يعني انه لا توجد مخاطر غير ظاهرة بحيث تكون هذه الأخيرة اخطر واكثر عرضة لحدوثها لكونها صعبة الاكتشاف وتحتاج الى خبرة كبيرة لمعرفة وكذا السيطرة عليها، لذا من المهم معرفة طبيعة هذه المخاطر وتصنيفها مما يسهل علينا عملية مراجعتها ورصدها وتقييم خطورتها من اجل اختيار الطريقة المناسبة للسيطرة عليها وحماية العمال والمنشأة من تأثيراتها. ويمكن تلخيص هذه المخاطر في:

1. المخاطر المرتبطة بالموارد البشري

يكون مصدر هذه المخاطر هو المورد البشري في حد ذاته، اي تكون سلوكياته وتفكيره هي السبب الرئيسي في حصولها، ومن هذه الاسباب نجد: (هدى، 2017، صفحة 196)

- عدم اتباع التعليمات واجراءات العمل بشكل دقيق.
- انتهاج اوضاع بدنية غير مناسبة للعمل المراد القيام به.
- اللامبالاة وعد استخدام أدوات واقية اثناء العمل.

- عدم توافق سن العامل مع العمل الذي يقوم به ، بحيث قد يكون كبر سنه وضعفه من اهم اسباب وقوعه في الخطر.

- عدم تدريب العمال على الادوات التي يعملون عليها.

- استمرار العامل في العمل رغم ارهاقه.

ضعف السمع او البصر....الخ.

2. المخاطر المرتبطة ببيئة العمل

تتكون بيئة العمل من عناصر فيزيائية وكيميائية واخرى بيولوجية، والتي تكون ملازمة للعامل طيلة تواجده في مكان العمل ذلك مايزيد من احتمالية تعرض العامل للخطر نتيجة تعرضه الدائم لها.

ويمكن تلخيص اهم المخاطر المتعلقة بهذه العناصر:

• المخاطر الفيزيائية

وتندرج ضمن هذه المخاطر المخاطر التالية: (ويزة، 2016)

- **الاشعاعات:** تعرض العامل الى الاشعاع الدائم مثل العاملين في مراكز التصوير الاشعاعي يؤدي الى

اصابة العامل باضطرابات هضمية وتعب جسدي كلي، خلل في الكروموزومات، انخفاض في عدد الكريات الحمراء والبيضاء، سرطان نخاع العظام وسرطان الرئة، حروق جلدية وغيرها من الاصابات الخطيرة.

- **الإضاءة:** التوزيع الغير صحيح للإضاءة وضعفها يسبب الكثير من التوتر والاضطراب للعامل وكذا كثرة الأخطاء وزيادة التعب، كما ان زيادة شدة الاضاءة ايضا يؤدي الى ضعف تدريجي في البصر نتيجة للاجهاد عصب العين وتأثيرها المباشر على الاعمال الفكرية مع شعور العامل بالصداع.

- **الضوضاء:** تؤدي الضوضاء العالية والمتكررة الى اصابة الجهاز السمعي للعامل وفي بعض الأحيان الى فقدان السمع تماما.

- **الحرارة:** تؤدي زيادة درجة حرارة بيئة العمل في تقلصات عضلات اليدين والقدمين وبتبعها قيء وانهاك بسبب نقص الملح في الجسم، كما ان نقص درجة الحرارة ايضا يؤدي الى تصلب العضلات وزيادة الاحساس بالخمول والتعب.

- **التهوية:** يجب ضمان تهوية المكان بشكل جيد لان عدم التهوية الجيدة يضمن زيادة درجة الحرارة وارتفاع الرطوبة والبرد، وكل هذه الظروف تؤدي الى الخمول والنعاس والتعب.

- الغبار: ان انتشار الغبار في مكان العمل يؤثر على صحة العامل وكفاءته الانتاجية بسبب ان الجو

يكون مشبعاً بمواد محترقة او مواد كيميائية كما هو الحال في مصانع الإسمنت.

اضافة الى هذه المخاطر هناك مخاطر أخرى تتمثل في: (عادل ، 2021، صفحة 1352،1353)

• المخاطر الكيميائية

يقصد بالمخاطر الكيميائية هي تلك المواد التي تسبب امراض للعامل سواء تنفسية او امراض جلدية او حتى امراض سرطانية ، والتي غالبا ما تكون نتيجة استنشاق العامل للمواد الكيميائية، والتي تختلف خطورتها على حسب درجة تركيز هذه المواد ومدة التعرض لها، حيث ان العاملين في المنشآت الصناعية التي تستند على المواد الكيميائية يتعرضون يوميا الى ابخرة المعادن وادخنة الإحتراق وغيرها من مسببات تلف الرئة والحساسية المزمنة.

• المخاطر البيولوجية

تتمثل المخاطر البيولوجية في مختلف الفيروسات والجراثيم التي تتسلل الى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى ، الطعام والمكان الملوث وغير المطهر ، مما يجعل العامل عرضة للعديد من الامراض الخطيرة والتي تنتشر عبر الجو مثل فيروس كورونا.

• المخاطر التنظيمية

نقصد بالظروف التنظيمية هي كيفية تنظيم وترتيب مكان العمل في اطار انجاز مختلف العمليات الانتاجية وكيفية نقل ومناولة الادوات الخاصة بها، بحيث ان نسبة كبيرة من الحوادث تحدث نتيجة المناولة، وتكثر هذه الحوادث في المنشآت الصناعية التي تعتمد اساسا على المواد الثقيلة والتي تؤدي الى كارثة اذا ما سقطت على احد افراد العمال، وايضا المنشآت التي تعتمد على المواد الكيميائية الخطيرة بحيث اذا تم تغيير مكان مادة كيميائية ما او عدم كتابة اسم المادة على القارورة قد يؤدي الى وقوع العامل في الاخطاء التي تكون عواقبها وخيمة، وايضا يؤثر عدد الساعات التي يقضيها العامل في مكان العمل على أدائه وعلى مدى رضاه، وكلما زادت المدة التي يقضيها العامل في مكان العمل كلما قلت انتاجيته وزاد شعوره بالملل والفتور والارهاق خاصة في الساعات الاخيرة التي يقضيها في العمل وذلك نتيجة نفاذ طاقته محتاجا للراحة والاستجمام بعيدا عن مكان العمل. (بلال، 2011، صفحة 72،73)

ثالثا: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

مع كثرة الأخطار والحوادث في بيئة العمل أصبح من الضرورة وضع استراتيجيات للوقاية منها وحفظ سلامة العمال، لان العمال هم من الموارد الاساسية والمهمة في استمرار العملية الانتاجية وكذا استمرار المؤسسة، لهذا يجب حمايتهم وحماية مصالحهم ونشر جو من الطمأنينة في بيئة العمل، بغية زيادة انتاجية العمال وكسب رضاهم.

ويمكن طرح استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل علو النحو التالي: (أحمد و صغير، 2020، صفحة 29،30)

1. إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث

تقوم هذه الاستراتيجية حسب الخبراء على دراسة اسباب الحوادث من ناحية وقت وقوع الحادث، والخصائص الشخصية لمرتكب الحادث من حيث السن والخبرة والظروف النفسية المحيطة به، وهل الحادثة كانت سبب اهمال من العامل او خطأ تقني من الآلة او تقصير غي اجراءات الامن الصناعي، وذلك من أجل اتخاذ تدابير كفيلة بمنع وقوعها مرة أخرى.

2. إستراتيجية تصميم بيئة العمل

تقوم هذه الاستراتيجية على العمل من اجل تهيئة بيئة عمل مناسبة وسليمة من حيث درجة الحرارة والاضاءة والتهوية وغيرها ، اضافة الى نظافة المكان من الأشياء التي تلحق الضرر بالعمال، اضافة الى صيانة الآلات والمعدات ومراقبتها بشكل دوري لمنع اي خطأ صادر منها والمحافظة على كفاءتها، وأيضاً توفير معدات الوقاية كمطفآت الحريق والتي يجب ان توضع في أماكن يسهل الوصول اليها من اجل اطفاء اي حريق يحدث فجأة ومنعه من الانتشار.

3. إستراتيجية الجو التنظيمي

ان الجو التنظيمي للمؤسسة دور نفسي كبير من حيث وقوع العمال في الحوادث والأخطاء حيث يؤكد "شولتز" من خلال دراسته ان هناك علاقة وطيدة بين الجو النفسي للمنشأة ومعدل وقوع الحوادث. ويرى بعض الباحثين انهاضافة الى هاته الاستراتيجيات هناك استراتيجيات اخرى تتمثل في: (مراد و سارة، 2017، صفحة 556)

4. إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي

وذلك من خلال تدريب العمال على اساليب الوقاية والأمن الصناعي حيث يساعد هذا التدريب على معرفة العمال بالأخطار المحتملة وكيفية تجنبهاقدر الامكان، اضافة الى معرفة نوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والاسعافات الأولية، وأسلوب اخلاء المصابين في حالات الحوادث بسرعة الى اماكن العلاج، حيث يعتقد خبراء في أمن الصناعي ان هذا النوع من التدريب مهم جدافي التقليل من معدلات الوقوع في الحوادث.

5. إستراتيجية الحوافز

هناك نظام قد طرحه "شولتز" تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث ، يعرف هذا النظام بنظام الحوافز حيث قامت بمنح السائقين الذين لا يقعون في الحوادث أول تقل نسبة الحوادث عندهم بحوافز مالية جزاءا لهم, وقد ساهم ذلك تقليل معدلات الحوادث بنسبة 65%.

المطلب الثالث: برامج السلامة المهنية

بعد الاهتمام الكبير بموضوع ادارة السلامة والصحة المهنية لدى المنظمات ودوره في حماية ممتلكات المنظمة من موارد بشرية وتجهيزات العمل من معدات وأجهزة، كان من الضروري وجود برامج وخطط لضمان السير الحسن لأهداف السلامة والصحة المهنية، وتحقيق بيئة عمل خالية من المخاطر التي قد تهدد صحة وحياة العاملين وتضعف القدرة الانتاجية للمنظمات.

أولاً: مفهوم برامج السلامة المهنية

يقصد بالبرنامج بأنه خطة عمل وبرنامج الصحة والسلامة المهنية هو خطة تحتوي على الاجراءات التي يجب اتباعها من اجل تحقيق السلامة المهنية، ومنه يمكن تعريف برامج الصحة والسلامة المهنية كالتالي:

تعرف برامج السلامة المهنية بأنها تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يقومون بها، ومن أماكن العمل التي قد تؤدي الى اصابتهم بأمراض والحوادث. (أحلام و صورية ، 2022، صفحة 271)

وتعرف برامج السلامة المهنية بأنها مجموعة من الاجراءات يمكن عرض بعضها في: (موسى، 2016، صفحة

21)

6. القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين

7. ايجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين في حل مشاكلهم

8. تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة المكان وتعظيمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته

تشجيع العاملين على تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف برامج السلامة المهنية بأنها مجموعة من الخطط والإجراءات الخاصة بحماية صحة العامل وتوفير بيئة مناسبة له بغية ضمان سلامته المهنية.

ثانيا: إجراءات برامج السلامة المهنية

بغية تحقيق برنامج للسلامة المهنية سليم ومثالي, لابد من تبني انظمة تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات التي يجب اتباعها من أجل توفير الصحة والسلامة المهنية للعنصر البشري في مختلف المنشآت, ويمكن تلخيص هذه الإجراءات في: (نهاد, 2019, صفحة 31,32,37)

1. تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية:

ويتم ذلك من خلال:

- وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية بغية توفير السلامة للانسان والآلة والممتلكات والاقتصاد ككل, حيث ان للمواصفات دور كبير في التحكم في معظم العوامل المسببة للحوادث.
- تنظيم العمل وذلك باعداد قواعد وشروط العمل لجعل البيئة الخاصة به نظيفة وسليمة خالية من مصادر الحوادث والاضطراب.
- اختيار الموقع المناسب للمصنع, لأن عدم مراعات شروط البناء السليم قد يسبب مشاكل في الانتاج وزيادة التكاليف.
- تقديم الرعاية الطبية من خلال تقديم الاسعافات الأولية والفحوص الدورية والمعالجة الطبية.

2. تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية:

بعد تخطيط البرنامج تأتي الان مرحلة التنفيذ بحيث تقوم كل جهة من الجهات التي تنتمي للبرنامج بالدور المطلوب منها منهم:

- وزير العمل حيث يكون مسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل كاملا.
- مفتش العمل التابع لوزارة العمل حيث يقوم بتنفيذ كافة الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل, حيث يقوم الوزير بتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد محدد من المفتشين المؤهلين أكاديميا ومهنيًا لمتابعة أحكام القانون والأنظمة الصادرة عنه.
- لجنة السلامة العمالية في المنشآت والمشكلة بغرض تحقيق الصحة والسلامة المهنية داخل المشاة.
- صاحب المؤسسة او مديرها المسؤول عنها.
- العامل في حد ذاته ودوره في تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية.

3. تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية

وهي آخر المراحل حيث يكمن دورها في متابعة تنفيذ البرامج وتقييمها من اجل انه اذا تبين اي قصور في التنفيذ او اية عيوب عند التطبيق , ويجب ان يكون هناك متابعو ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة داخل وخارج المنشأة من اجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم, ومعرفة المخالفات والابلاغ عنها واجراء التحقيق فيها ثم فرض العقوبات اللازمة على المخالفين, وعند حدوث الاصابة لابد من دراسة الحادثة من كل الزوايا للوصول الى اسبابها والعمل على تفاديها مستقبلا, مع استمرار عملية المتابعة والتفتيش حيث تساعد في التمسك بالقواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية وتكشف اية عيوب في البرنامج فيتم اعادة النظر فيها ومعالجتها.

المبحث الثالث: العلاقة بين المتغيرين وعرض الدراسات السابقة

تتطلع المنظمات الى حماية العنصر البشري من كل المخاطر التي من الممكن ان تواجهه في مكان العمل، لهذا تقوم بدمج الممارسات الاجتماعية مع مختلف عملياتها بهدف تحقيق هدف أسمى من تحقيق الربح والنمو ، فتلجأ الى اتباع ممارسات أخلاقية ومسؤولة وذلك من خلال دمج برامج السلامة المهنية في الهيكل التنظيمي الخاص بها والسهر على سيرها بطريقة صحيحة من اجل تحسين بيئة العمل والمحافظة على صحة العامل من كل الاخطار الناجمة.

وستتطرق في هذا المبحث الى العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية والتأثير المتبادل فيما بينهما وعرض الدراسات السابقة للموضوع.

المطلب الأول: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية

تصب اهتمامات المسؤولية الاجتماعية للمنظمة في كيفية حماية عناصر الانتاج من الاضرار المحيطة خاصة العنصر البشري، ونجد ان السلامة المهنية هي عبارة عن علم يهتم بدراسة الاخطار التي تعترض العنصر البشري داخل مكان العمل، اذن نجد ان اهتمامات كل من المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية تتشابه من جهة الموارد البشرية، ومنه يمكن عرض العلاقة بينهما على النحو التالي:

أولاً: مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية

من أهم مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هي حماية العنصر البشري والتأكد من سلامته المهنية وتوفير كل احتياجات المادية والمعنوية حيث يتأكد ذلك من خلال بنود المواصفة العالمية للمسؤولية الاجتماعية ISO 26000 وهي: " مواصفة دولية صادرة عن منظمة الايزو (المنظمة الدولية للتقييس) تعطي ارشادات حول المسؤولية الاجتماعية التي يمكن استخدامها من قبل جميع المنظمات بشتى انواعها في كلا القطاعين العام والخاص ، في كل من الدول النامية والمتقدمة خاصة تلك التي تمر بمرحلة انتقالية حيث تساعد في جهودهم الرامية للتعاون بأسلوب مسؤول اجتماعيا والذي يتطلبه المجتمع بطريقة متزايدة". (مراد و بوبكر نعرورة، 2019، صفحة 98)

وقد احتوت هذه المواصفة على عدد من القضايا التي اهتمت بهم منهم قضية الصحة والسلامة المهنية وقد تضمن وصف القضية:

" تتعلق الصحة والسلامة المهنية في العمل بتعزيز والحفاظ على أعلى مستويات الصحة البدنية والعقلية والمجتمعية للعمال وبالعمل على الحد من تدهور الصحة نتيجة ظروف العمل، وتتعلق ايضا بحماية العمال من المخاطر التي تؤثر على الصحة وبالتكيف للبيئة المهنية وفقا للإحتياجات النفسية والبدنية للعمال.

فالتكاليف المادية والمجتمعية التي يتكبدها المجتمع والمتعلقة بحالات المرض الناجمة على العمل واصابات العمل والوفاة نتيجة العمل تعد باهظة، وقد يؤثر التلوث العارض والمزمن وغيره من مشقات العمل الضارة بالعمال على المجتمعات والبيئة". (ايزو، 2010، صفحة 38)

وقد تضمنت المواصفة ايضا العديد من الإجراءات التي يجب على المنظمة ان تعتمدهم اذا ما ارادت ضمان سلامة عمالها، اذن يمكن القول ان المسؤولية الاجتماعية قد اولت اهتماما كبيرا بالسلامة المهنية وشرحت مختلف الطرق التي من خلالها تنطبق بشكل صحيح في المواصفة العالمية للايزو 26000 ، ومنه يمكن ان نقول بأن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تساعد في تحقي السلامة المهنية.

ثانيا: تنفيذ المسؤولية الاجتماعية من خلال السلامة المهنية

في حين ان المسؤولية الاجتماعية تساعد في تحقيق السلامة المهنية، فإن هذه الاخيرة ايضا تساعد في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية، اي ان هناك علاقة تكاملية بينهما حيث ان غابت احدهما تصبح الاخرى دون معنى، فلا يمكن ان تكون المنظمة مسؤولة اجتماعيا بدون تطبيق برامج السلامة المهنية، ولا يمكن تطبيق برامج السلامة المهنية بدون ان تكون هناك مسؤولية اجتماعية.

من خلال المواصفة العالمية للصحة والسلامة المهنية ISO 45001 نرى انها تسعى ايضا الى وضع اجراءات خاصة بتطبيق السلامة المهنية، وقبل التطرق الى هذه الإجراءات يجب معرفة ماهية هذه المواصفة.

وتحدد هذه المواصفة متطلبات نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية، وارشادات استخدامها من اجل توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وذلك من خلال الوقاية من الاصابات والامراض المرتبطة بالعمل ومن خلال تحسين ادائها بشكل استباقي، حيث تنطبق هذه المواصفة على اي منظمة ترغب في تنفيذ نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية من اجل تحسينه والتقليل من الخاطر. (ISO, ISO 45001, 2018, p. 1)

الفصل النظري

الى ان اول مواصفة حددت متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كانت مواصفة BS 88000 التي صدرت عن المعهد البريطاني للمواصفات سنة 1996, الى انها كانت مجرد مواصفة إرشادية مما جعل المعهد البريطاني يقوم بتطويرها الى المواصفة OHSAS 18001 سنة 1999 وهي التي على اساسها تمنح الشهادة للمنظمات لقدرتها على السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية, واستمرت الجهود الدولية في اصدار معيار ISO في هذا المجال الى ان نشر المعيار الدولي ISO 45001 سنة 2018 حيث كان اول معيار دولي الخاص بنظام الصحة والسلامة المهنية الذي حل محل كل الاصدارات السابقة للمواصفة, وتم اعتماده في الوقت الحالي كنظام للصحة والسلامة المهنية . (علي سعد، 2020، صفحة 52)

ولأن هذه المواصفة تسعى الى تطبيق اجراءات السلامة المهنية فهي بذلك تساعد المواصفة ISO 26000، اي تطبيق اجراءات وبرامج السلامة المهنية يعني بالضرورة ان المنظمة تطبق المسؤولية الاجتماعية.

ثالثا: العلاقة المتبادلة بين المتغيرين

يمكن توضيح العلاقة أكثر بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية من خلال بعض الاجراءات الموجودة في الموصفتان ISO 26000 و ISO 45001 وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01): العلاقة التبادلية بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية

بعض اجراءات المواصفة ISO 26000	بعض اجراءات المواصفة ISO 45001
وضع وتطبيق والحفاظ علي السياسات المتعلقة بالصحة والسلامة وبيئة العمل والتي توضح أن تطبيق معايير الصحة الجيدة والسلامة والمعايير البيئية لا ينبغي أن يتم استبدالها مقابل الأداء الجيد: حيث يطبق كلاهما بطريقة تبادلية	وجب على المنظمة انشاء وتنفيذ وصيانة وتحسين نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك العمليات اللازمة وتفاعلاتها وفق متطلبات المواصفة
توفير معدات السلامة اللازمة شاملة المعدات الوقائية الشخصية لمنع الأمراض والحوادث المهنية والالزمة للتعامل مع الحالات الطارئة	ضمان توفر الموارد اللازمة لإنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
وضع أنظمة الصحة والسلامة و البيئة مبنية على مشاركة العمال المعنيين وادراك واحترام حقوقهم	وجب على المنظمة وضع وتنفيذ عمليات للتشاور ومشاركة العمال في جميع المستويات

الفصل النظري

تحليل ومراقبة المخاطر الخاصة بالصحة والسلامة الموجودة في أنشطتها	يجب على المنظمة وضع وتنفيذ والحفاظ على عمليات للرصد والقياس مثل تحديد ما يجب مراقبته وقياسه
التسجيل والتحقق من جميع الحوادث الخاصة بمشكلات الصحة والسلامة من أجل تقليلها أو الحد منها	تراجع الادارة العليا نظام الصحة والسلامة المهنية على فترات زمنية محددة لضمان استمرار ملائمته وكفاءته وفعاليته.

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاستعانة ب (ايزو، 2010) و (العباشي و حمزة ، 2019)

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان هناك تشابه بين بعض من الاجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية المذكورة في المواصفة ISO 26000 وبين الاجراءات المذكورة في المواصفة ISO 45001 وذلك يثبت تشاركهم في الهدف حول قضية السلامة المهنية ، وبالتالي فان المنظمة التي تتبع الاجراءات المذكورة في ISO 45001 هي تحقق بذلك الاجراءات الموجودة في ISO 26000 المتعلقة بقضية السلامة المهنية ، اذن فتحقيق السلامة المهنية يعني ان المنظمة تتبنى المسؤولية الاجتماعية ، وتبني المنظمة للمسؤولية الاجتماعية يعني ان المنظمة تحقق السلامة المهنية.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة

نظرا لأهمية الموضوع ومتغيراته المدروسة اهتم العديد من الباحثين بدراسته لهذا سيتم عرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وبيان الاختلافات بينها وبين الدراسة القائمة.

أولا: عرض الدراسات السابقة

1. دراسة حدو سميرة احلام، بعنوان "تأثير المسؤولية الاجتماعية في بناء سمعة منظمة الاعمال دراسة ميدانية للشركات العاملة في قطاع الاتصالات بالجزائر"، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي . شلف، 2015

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الأربعة (الاقتصادية، القانونية، الاخلاقية، الخيرية) ودوره في بناء سمعة الشركات العاملة في قطاع الاتصالات الخلوي في الجزائر من وجهة نظر الزبائن، وقد تم الاعتماد في الدراسة على اداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبانة وتم توزيعها على عينة قدرها 849 مفردة من مجتمع الدراسة المتمثل في زبائن شركات الاتصال الثلاث (موبيليس، جيزي، أوريدو) من طلبة وأساتذة الجامعات.

وقد توصلت الدراسة ان هناك علاقة لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في تعزيز سمعة الشركات المبحوثة اي انه يمكن للشركات أن تكتسب سمعة وتعززها عندما تمارس وتدعم أنشطة اجتماعية.

اضافة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات الاتصالات الخلوية العاملة في الجزائر في تعزيز سمعتها تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، الدخل، المستوى التعليمي، مدة الاشتراك)

2. دراسة تكسيد نحال، بوزكري جلال، بعنوان "دور ابعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية

دراسة حالة مؤسسة سونلغاز تسمسيلت"، مجلة الإقتصاد و التنمية ،العدد 2، جامعة تسمسيلت ،

2022.

هدفت الدراسة الى ابراز دور ابعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية وبيان اهمية ممارسة المؤسسة لدورها الاجتماعي اتجاه العاملين بحيث يكون هدف هذه الأخيرة حماية ارواح العاملين وتبصيرهم بالأخطار و الحوادث المتوقعة في مكان العمل وقد تم الاعتماد في الدراسة على أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان وتم توزيعها على موظفي مؤسسة سونلغاز بتسمسيلت التي تضم ثلاث وكالات تجارية (وكالة تسمسيلت ،وكالة ثنية الحد ، وكالة برج بونعامة) و عليه فقد تم اختيار عينة قدرها 60 موظف من الذكور و الاناث .

وقد توصلت هذه الدراسة الى أنه توجد علاقة ايجابية ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على السلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز بتسمسيلت عند مستوى دلالة 0,05، وان البعدين الاقتصادي و الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية اكثر مساهمة في تحقيق السلامة المهنية من البعدين القانوني و الخيري.

3. دراسة موسى ذرذاري، بعنوان " مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة

ميدانية على على عينة من عمال مديرية سونلغاز لولاية الاغواط " ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،

قسم علم النفس ، جامعة وهران 2 ، وهران، 2016.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن أهمية التكوين في مجال السلامة المهنية و اساليب التوعية و الوقاية في الحد من حوادث المهنية ، في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بالأغواط .

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان التي تم توزيعها على عينة قدرها 66

عامل من عمال مديرية توزيع سونلغاز بولاية الاغواط

وقد توصلت الدراسة الى ان التكوين في مجال السلامة المهنية واساليب التوعية و الوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من الحوادث العمل ، كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية و أيضا من خلال اساليب الوقاية و التوعية الموجودة في المؤسسة اصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر .

4. دراسة تريسي ويلكوكس 2006 بعنوان "تنمية الموارد البشرية في اطار المسؤولية الاجتماعية للشركات" ، سيدني، استراليا"

هدفت الدراسة الى معرفة كيف تقوم الشركات الاقتصادية الكبرى بتنمية مواردها البشرية والعناية بوظائف ادارة الموارد البشرية من توظيف وتدريب ومكافأة في ظل كل التحديات التي تواجهها , اي اكتشاف الترابط بين قضايا التنمية البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات وخاصة المسؤولية تجاه العمال المهمشين, حيث تم الاعتماد على آراء ووجهات نظرالعديد من الخبراء في مجال تنمية الموارد البشرية, وقد توصلت الدراسة على ان تنمية الموارد البشرية هي جزء من مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات, واهتمام الشركة بمواردها البشرية يعني ان لها بعد اخلاقي , لهذا وجب على متخصصي تنمية الموارد البشرية رسم روابط بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية والاداء التنظيمي .

5. دراسة رهيزة عبد الرحيم، فرح وحيدة جلال الدين وقاسمة تاج الدين 2011، بعنوان "اهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوك المستهلك في ماليزيا"، ماليزيا.

هدفت الدراسة الى فحص تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على السلوك الشرائي للمستهلكين الماليزيين وما اذا كانوا يولون اهمية كبيرة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات قبل ان يتخذو قرار الشراء , وقد تم الاعتماد على الابعاد الاربعة لكارول الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اثناء صياغة الاستبانة وتم توزيعها على 220 فردا من المستهلكين, وتم استرجاع 195 قابلة للدراسة, وقد اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات والسلوك الشرائي لدى الزبون , الى ان اولوية المستهلكين كان البعد الاقتصادي ثم يليه البعد الخيري ثم البعد الاخلاقي والقانوني على الترتيب.

ثانيا: عرض الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال الدراسات السابقة سنعرض في هذا العنصر بعض الاختلافات بينه وبين دراستنا الحالية:

1. دراسة حدو سميرة أحلام: ركزت هذه الدراسة على ابراز دور المسؤولية الاجتماعية في بناء سمعة العمال حيث كانت الدراسة موجهة للزبائن، بينما دراستنا ركزت على إظهار دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير

برامج السلامة المهنية وكانت دراستنا موجهة الى العمال الى ان كلتا الدراستين قد تناولتا متغير المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل وبيان اثر تطبيقها على تطوير المؤسسات عموماً.

2. دراسة تكسيد نغال: كان الهدف من الدراسة هو ابراز دور أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية بينما دراستنا ركزت على ابراز اثر المسؤولية الاجتماعية على تطوير برامج السلامة المهنية اي ان السلامة المهنية محققة ونحن نريد معرفة دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير برامجها، وأيضاً كانت الدراسة حول عمال في مؤسسة اقتصادية بينما دراستنا كانت حول عمال في مؤسسة عمومية خدمية (مستشفى) الى ان الدراستان تتقاطعان في نوع المتغيرين حيث تناولتا المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل والسلامة المهنية كمتغير تابع وركزا على ابراز العلاقة بينهما.

3. دراسة موسى ذرذاري: هدفت هذه الدراسة في اظهار دور برامج السلامة المهنية في الحد من الحوادث المهنية حيث يتقاطع هدف هذه الدراسة مع هدف دراستها وهو الحد من حوادث المهنية وهو اساس السلامة المهنية ، الى ان هذه الدراسة قد تناولت برامج السلامة المهنية كمتغير مستقل عكس دراستنا التي تناولتها كمتغير تابع.

4. دراسة تريسي ويلكوكس: هدفت هذه الدراسة الى ابراز دور المسؤولية الاجتماعية في تنمية الموارد البشرية وتشابهت مع دراستنا في ان كلتاها يدرس اثر المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للعمال الى ان دراستنا اهتمت بجانب السلامة المهنية للعمال وليس تنميتهم.

5. دراسة رهيزة عبد الرحيم: ركزت هذه الدراسة في إبراز دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في زيادة ولاء الزبائن، تشابهت مع دراستنا في نفس المتغير المستقل الى ان الاختلاف في ان هذه الدراسة موجهة الى الزبائن ودراستنا موجهة للعمال.

تطرقنا في هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية وكيف تساهم إحداهما في تحقيق الأخرى حيث قد تناولنا المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ومختلف أبعادها وأهميتها بالنسبة للمنظمة والموارد البشرية والمجتمع ككل، وكيف تساعد هذه الأخيرة المنظمة في تبني برامج السلامة المهنية من أجل حماية سلامة عمالها وتوفير بيئة مناسبة للعمل حتى تكسب رضا العمال ومنه زيادة إنتاجيتهم وزيادة ولائهم لها.

وايضا مدى مساهمة السلامة المهنية في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال بيان مختلف الإجراءات اللازم اتباعها من أجل نظام صحي متكامل وذلك بغية تحقيق الهدف المشترك وهو حماية العامل من مختلف الأخطار والحوادث المهنية التي تهدد صحة العامل .

الفصل التطبيقي

تعتبر المؤسسة الاستشفائية الواجهة الحضارية التي تعكس التقدم الصحي والعلمي والاجتماعي للمجتمع، فهي عبارة عن نظام اجتماعي مركب يتكون من مجموعة من الاقسام كل قسم له وظيفة تساعد على استمرار مختلف الخدمات الصحية للمرضى كما تمتاز انشطتها بالحساسية لتعلقها بحياة الأفراد وهذا يجعلها العمود الفقري للمجتمع لانه المكان الذي يتلقى من خلاله المريض العلاج المناسب وكذلك هو المكان الذي يمارس فيه الموظف الصحي عمله بكل حرية ورغبة ، اضافة الى انه مكان للتدريب العلمي والتقني في المجال الطبي لمساعدة الباحثين في انجاز مختلف دراساتهم العلمية بغية الرقي بصحة الانسان .

ومنه تم تقسيم هذا الفصل الى:

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

المبحث الثالث اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

سننطلق في هذا المبحث الى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وكذا مجتمع الدراسة مع تحديد العينة المدروسة ووصف مختلف الاجراءات التي تم العمل بها في الدراسة من اجل تحقيق الاهداف المرجوة، حيث تتضمن الاطار المنهجي وكذا المصادر المعتمدة في جمع المعلومات .

المطلب الأول: المؤسسة ومجتمع الدراسة

بما أن دراستنا تتمحور حول دور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في تطوير برامج السلامة المهنية اذن لدينا الحرية في اختيار طبيعة المؤسسة سواء كانت عامة او خاصة ، وقد وقع اختيارنا على المؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية رزيق البشير . ببوسعادة لاحتوائها على عدد معتبر من العمال وايضا مكان يحتاج الى الاهتمام بسلامة العمال .

أولاً: التعريف بالمؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية - رزيق البشير - ببوسعادة

أنشأ مستشفى ببوسعادة سنة 1987 وكان مدرج ضمن القطاعات الصحية صنف (ب)، أما الانطلاقة الفعلية للمستشفى فكانت بتاريخ 11 جويلية 1987 ، وسمي باسم الشهيد " رزيق البشير السوفي " بتاريخ 25 أكتوبر 1995" ، وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 ماي 2007 أنشئت المؤسسة العمومية الاستشفائية ببوسعادة وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويضع تحت وصاية الوالي ويقوم بإدارته مجلس إدارة ويسيره مدير ويزود بجهاز طبي استشاري يسمى المجلس الطبي.

والمستشفى يغطي مساحة تقدر ب 10.000 م² ويبعد عن العاصمة ب 250 كلم و 200 كلم عن ولاية سطيف ويحده:

- شمالا مستشفى المسيلة (70 كلم) ومستشفى سيدي عيسى (90 كلم)
- جنوبا مستشفى عين ملح (50 كلم) ومستشفى أولاد جلال (145 كلم)
- شرقا مستشفى بريكة (120 كلم)
- غربا مستشفى عين وسارة (140 كلم)

الفصل التطبيقي

ويتوفر المستشفى على 308 سرير منها 282 مستغلة ويؤمن العلاج والاستشفاء لما يقارب 300.000 نسمة موزعة على 07 دوائر و 17 بلدية. المصدر: وثائق المؤسسة.

ثانيا: مجتمع الدراسة

قصدنا من أجل الدراسة عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية رزيق البشير- بوسعادة أصحاب المهن (طبيب، ممرض، إداري)، وتضم المؤسسة حوالي 99 طبيب و 445 ممرض و 77 إداري موزعين على النحو التالي:

جدول رقم (02): توزيع عمال الصحة في مستشفى رزيق البشير

الأطباء	الأطباء المتخصصون	49
	الأطباء العامون	55
الممرضين	ممرضي الصحة العمومية	279
	مساعدتي الشبه طبي	166
الإداريين	العاملين في مختلف الإدارات	77
	المجموع	626

المصدر: وثائق المؤسسة

من الجدول اعلاه نلاحظ ان حجم المجتمع محل الدراسة قد بلغ حوالي 626 موظف وقد كان عدد الممرضين اكبر مقارنة بالأطباء والاداريين، وقد ضم عدد الأطباء كل من الأطباء المتخصصون الذين بلغ عددهم حوالي 49 اما الأطباء العامون حوالي 55 عامل، اما بالنسبة للممرضين قند بلغ عدد ممرضي الصحة العمومية حوالي 279 ممرض ومساعدتي الشبه طبي حوالي 166 ممرض ، أما الاداريين فقد بلغ عددهم حوالي 77 إداري موزعين على مختلف الإدارات.

وقد كانت العينة المختارة مكونة من 65 موظف من كل المهن الثلاث المذكورة حيث كانت العينة مقصودة من حيث العدد والمجتمع وعشوائية بالنسبة للأفراد، وقد تم استرجاع 65 استبانة.

ثالثا: المنهج العلمي المعتمد

تم الإعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي نظرا لطبيعة الظاهرة المدروسة والتي تحتاج الى وصف ابعادها واسقاطها على الواقع، حيث يعرف هذا المنهج بأنه " المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ، ويهتم بوصفها وتوضيح خصائصها وكميا بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى" (أحمد إ.، 2013)

المطلب الثاني: مصادر بيانات الدراسة

للقيام بأي دراسة لابد من توفر معلومات وبيانات من أجل الالمام بكافة جوانب الموضوع، لهذا اعتمدنا في دراستنا على نوعين من المصادر، مصادر ثانوية ومصادر أولية.

أولا: المصادر الثانوية

تتمثل المصادر الثانوية التي اعتمدنا عليها في الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والمتمثلة في :

- الكتب
- المجالات
- مذكرات الماجستير
- أطروحات الدكتوراه..... وغيرها من الوثائق المتعلقة بموضوع الدراسة.

ثانيا: المصادر الأولية

تمثلت مصادرنا الأولية المستعملة في جمع البيانات في الاستبيان حيث يعتبر من أهم الأدوات المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع من مواضيع العلوم الاجتماعية، ولقد هدف من خلال عباراته الى التعرف على أثر ابعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات المتمثلة في البعد الإقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد الأخلاقي والخيري في تطوير برامج السلامة المهنية، ولقد مر ببناءه بعدة خطوات.

أ- بناء أداة الدراسة

لقد تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي في تصميم هذا الاستبيان، حيث يقابل كل عبارة من عبارات المحاور الخانات الخماسية التي تحمل العبارات التالية على الترتيب (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، غير موافق) والجدول التالي يمثل درجات الموافقة على هذه العبارات:

الجدول رقم (03): درجات مقياس ليكرت الخماسي

بدائل الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين.

وبعد اختيار السلم تم بناء الاستبيان وفق الاجراءات التالية:

1. من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية تم بناء الاستبيان من ثلاث محاور، المحور الأول يضم البيانات الشخصية لأطراف العينة والمحور الثاني يضم اربعة ابعاد للمسؤولية الاجتماعية اما المحور الثالث فهو متعلق بالسلامة المهنية.
2. عرض الاستبيان بصيغته الأولية على الاستاذة المشرفة والتي كان لها دور كبير في بنائه وصياغته.
3. عرض الاستبيان على مجموعة من الاساتذة المحكمين وأخذ نصائحهم وتوجيهاتهم بعين الاعتبار.
4. عرض الاستبيان بصيغته النهائية على الأستاذة المشرفة ثم توزيعه على أفراد العينة محل الدراسة.

ب- اختبار صدق اداة الدراسة

من أجل التأكد من صدق اداة الدراسة تم عرض الاستبيان على مجموعة من الاساتذة ذوي الاختصاص والذين يدرسون في قسم علوم التسيير بغية التأكد من صدق محتوى الاستبيان وبأنها تساعد في تحقيق أهداف الدراسة، بحيث تم اجراء تعديلات بناء عن نصائح وتوجيهات الأساتذة والتي كانت متمثلة في بعض الأخطاء اللغوية وبعض العبارات الغير ملائمة والتي تم حذفها، وبالتالي تم تعديل الاستبيان حتى تم الاعتماد عليه في الشكل النهائي.

ج- اختبار ثبات الدراسة

من أجل قياس ثبات الدراسة تم استخدام معامل الثبات ألفا-كرونباخ لأنه يعتبر أهم معامل لقياس مدة ثبات اداة الدراسة ، ومن المعروف ان الحد الادنى للمعامل يجب ان تكون 0.60 وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل على ارتفاع ثبات اداة الدراسة.

جدول رقم (04): معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاوَر الاستبيان

الترتيب	المحاوَر	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
1	أبعاد المسؤولية الاجتماعية	19	0.889
2	تطوير برامج السلامة المهنية	15	0.932
	الاستبيان ككل	34	0.946

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss الإصدار 25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان قيمة معامل ألفا كرونباخ قد تجاوزت 0.60 في كل من محوري الاستبيان وقد بلغت قيمته للاستبيان ككل 0.946 وهذه القيمة تدل على ثبات اداة الدراسة وبالتالي امكانية إجراء الدراسة عليها.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

من خلال هذا المبحث سيتم عرض خصائص العينة وذلك بعرض توزيع مفردات العينة حسب البيانات الشخصية بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية ، اضافة الى عرض نتائج التحليل الاحصائي لمختلف محاور الاستبيان وذلك بالاعتماد على برنامج spss25.

المطلب الأول: عرض خصائص العينة

تمثل الجداول التالية توزيع عينات الدراسة حسب كل من الجنس والعمر و المؤهل العلمي والخبرة المهنية والمسمى الوظيفي.

أولاً: الجنس

جدول رقم (05): توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	28	43.1%
أنثى	37	56.9%
المجموع	65	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة الإناث اعلى من نسبة الذكور حيث بلغت نسبة الإناث 56.9% اي اعلى من نسبة الذكور ب 13.8%، ومنه نستنتج ان نسبة الإناث العاملات بالمستشفى أعلى من نسبة الذكور.

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
من 20 إلى 30 سنة	22	%33.8
من 31 إلى 40 سنة	26	%40
من 41 إلى 50 سنة	11	%16.9
من 50 سنة فما فوق	6	%9.2
المجموع	65	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة العمال التي تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة هي %40 وهي اعلى نسبة مقارنة بالفئات الأخرى ، أما نسبة العمال التي تتراوح اعمارهم من 50 سنة فما فوق هي %9.2 وهي أدنى نسبة دلالة على ان غالبية العمال هم شباب.

ثالثا: المؤهل العلمي

جدول رقم (07): توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي	13	%20
جامعي	47	%72.3
دراسات عليا	5	%7.7
المجموع	65	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان غالبية العمال لديهم مستوى جامعي من حيث المؤهل العلمي بنسبة %72,3 تليها نسبة %20 بالنسبة للمستوى الثانوي ثم %7.7 بالنسبة لأصحاب الدراسات العليا، وهذا دليل على ان غالبية العمال جامعيين.

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	20	30.8%
من 5 الى 10 سنوات	22	33.8%
من 11 الى 15 سنة	10	15.4%
من 15 سنة فما فوق	13	20%
المجموع	65	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان غالبية العمال لهم خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات بنسبة 33.8% ثم تليها نسبة 30.8% للعمال التي لديهم خبرة أقل من 5 سنوات ثم نسبة 20% للعمال الذين لديهم خبرة أكثر من 15 سنة ثم ادنى نسبة للعمال الذين لديهم خبرة تتراوح بين 11 و 15 سنة بنسبة 15.4% وهذا دليل على ان غالبية العمال لديهم خبرة متوسطة.

خامساً: المسمى الوظيفي

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة
طبيب	11	16.9%
ممرض	27	41.5%
إداري	27	41.5%
المجموع	65	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية العمال في العينة المدروسة هم من إداريين وممرضين حيث أخذ كل منهما نسبة 41.5% من نسبة افراد العينة المدروسة اما الأطباء فكانت لهم نسبة 16.9% ، وهذه النتائج راجعة

الفصل التطبيقي

الى سهولة مصادفة كل من الاداريين والمرضى وصعوبة مصادفة الأطباء نتيجة طبيعة عملهم وتواجدهم في أماكن يحضر علينا دخولها.

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمختلف عبارات محاور الاستبيان وذلك بالاعتماد على برنامج spss 25 بغرض التعرف على مختلف اتجاهات افراد العينة حول العبارات المذكورة في الاستبيان وفقا لسلم ليكرت الخماسي حيث من خلاله يقاس الاتجاه لان المقياس مقسم الى خمسة أجزاء متساوية ومتدرج من العبارة "موافق بشدة (05)" الى العبارة "غير موافق بشدة (01)" اي ان طول المقياس هو $5-1=4$ نقوم بقسمة 5 على 4 نجد القيمة 0.80 حيث تعتبر هذه القيمة هي طول الفئة، فتكون أدنى قيمة للفئة هي 1 ثم نضيف 0.80 لكل فئة حتى تصبح الفئة الثانية بقيمة 1.80 ثم 2.60 ثم 3.40 ثم 4.20 الى اخر قيمة وهي 5 ويمثل طول الفئة قيمة المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): تصنيف المتوسطات الحسابية حسب الاتجاه و درجات الموافقة وفق عبارات سلم ليكرت

الخماسي

الفئة	الاتجاه	درجة الموافقة
[1.80-1]	غير موافق بشدة	منخفضة جدا
[2.60-1.81]	غير موافق	منخفضة
[3.40-2.61]	محايد	متوسطة
[4.20-3.41]	موافق	مرتفعة
[5-4.21]	موافق بشدة	مرتفعة جدا

المصدر: من اعداد الطالبتين

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات المحور الأول

من خلاله سيتم عرض اتجاهات العاملين بالمستشفى بالنسبة لعبارات أبعاد المحور الأول.

1. التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الاقتصادي

الجدول رقم (11): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الاقتصادي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يعمل المستشفى على توفير خدماته بشكل مستمر	3.83	1.054	مرتفعة	03
2	يضمن المستشفى خدمات مميزة لكافة مستخدمييه	2.89	1.077	متوسطة	28
3	يضمن المستشفى تعويضات مالية مناسبة لكافة العاملين به	2.72	1.139	متوسطة	32
4	يعمل المستشفى على تحسين خدماته بشكل دائم	3.29	0.947	متوسطة	12
	متوسط عبارة البعد الاقتصادي	3.20	0.795	متوسطة	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أعلاه وجود درجة موافقة متوسطة على عبارات البعد الاقتصادي أي ان أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان المستشفى لديه بعد إقتصادي للمسؤولية الاجتماعية لكن ليس بالدرجة المطلوبة حيث قد بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم على عبارات البعد الإقتصادي (3.20) وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة "محايد" من مقياس سلم ليكرت الخماسي (2.61- 3.40) وهذا ما يؤكد ان المستشفى يتبنى البعد الإقتصادي لكن لكن بالدرجة المطلوبة.

كما نلاحظ ان أقل درجة موافقة كانت على العبارة رقم 3 حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة (2.72) وهو المتوسط الذي يأخذ درجة متوسطة في درجات الموافقة ويقع في الفئة الثالثة " محايد" من مقياس ليكرت الخماسي (2.61-3.40) وهذا يعني ان ادارة المستشفى لا تولي أهمية كبيرة نسبيا بتقديم تعويضات مالية مناسبة للعاملين.

بينما اكبر متوسط حسابي كان للعبارة رقم 1 حيث بلغ (3.83) وهو المتوسط الذي يأخذ درجة موافقة مرتفعة وهذا دلالة على أن المستشفى تولي أهمية اكبر من أجل توفير خدماته بشكل مستمر. كما نلاحظ أن العبارة رقم 3 هي الأقل تجانسا في إجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري قدره (1.139)، أما العبارة الأكثر تجانسا هي العبارة رقم 4 بانحراف معياري قدره (0.947).

2. التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد القانوني

الجدول رقم (12): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد القانوني

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
01	مرتفعة	0.951	4.03	يمثل المستشفى للقوانين التي تحددها الدولة	5
08	مرتفعة	1.062	3.49	ينشر المستشفى مختلف القوانين المتعلقة بعملياته	6
14	متوسطة	1.163	3.26	يشرح المستشفى عقود العمل للعاملين بها	7
13	متوسطة	1.038	3.28	يطلع العاملون على قوانين العمل والرعاية الصحية لدى المستشفى	8
20	متوسطة	1.106	3.11	يسهر المستشفى على ان تكون خدماته مطابقة للمواصفات	9
	مرتفعة	0.763	3.43	متوسط عبارة البعد القانوني	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أعلاه وجود درجة مرتفعة على عبارات البعد القانوني أي ان أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان المستشفى لديه بعد قانوني للمسؤولية الاجتماعية حيث قد بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم على عبارات البعد القانوني (3.43) وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة "موافق" من مقياس سلم ليكرت الخماسي (3.40- 4.20) وهذا ما يؤكد ان المستشفى يتبنى البعد القانوني.

كما نلاحظ ان أقل درجة موافقة كانت على العبارة رقم 9 حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة (3.11) وهو المتوسط الذي يأخذ درجة متوسطة في درجات الموافقة ويقع في الفئة الثالثة " محايد" من مقياس ليكرت الخماسي (2.61-3.40) وهذا يعني ان ادارة المستشفى لا تولي أهمية كبيرة نسبيا من أجل ان تكون خدماته مطابقة للمواصفات .

بينما اكبر متوسط حسابي كان للعبارة رقم 5 حيث بلغ (4.03) وهذا دلالة على أن المستشفى يمثل بشكل كبير للقوانين التي تحددها الدولة.

الفصل التطبيقي

كما نلاحظ أن العبارة رقم 7 هي الأقل تجانسا في إجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري قدره (1.163)، أما العبارة الأكثر تجانسا هي العبارة رقم 5 بانحراف معياري قدره (0.951).

3. التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الأخلاقي

الجدول رقم(13): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الأخلاقي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
02	مرتفعة	1.166	3.88	يضمن المستشفى استمرار تقديم خدماته في مختلف الظروف والأزمات	10
19	متوسطة	1.033	3.11	يوفر المستشفى دليلا أخلاقيا معلنا للعاملين والمجتمع	11
27	متوسطة	1.116	2.94	يهتم المستشفى باضافة تحسينات على ظروف العمل للعاملين له	12
33	متوسطة	0.999	2.69	يعمل المستشفى على توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة	13
29	متوسطة	1.023	2.88	يعتمد المستشفى على قوات الاتصال مبنية على المصادقية والشفافية	14
	متوسطة	0.798	3.09	متوسط عبارة البعد الأخلاقي	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

يتضح من خلال الجدول رقم (13) السابق وجود درجة موافقة متوسطة على عبارات البعد الأخلاقي أي ان أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان المستشفى لديه بعد أخلاقي للمسؤولية الاجتماعية لكن بصورة نسبية حيث قد بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم على عبارات البعد الأخلاقي (3.09) وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة "محايد" من مقياس سلم ليكرت الخماسي (2.61- 3.40) وهذا ما يؤكد ان المستشفى يتبنى البعد الأخلاقي لكن بالدرجة المطلوبة.

الفصل التطبيقي

كما نلاحظ ان أقل درجة موافقة كانت على العبارة رقم (13) حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة (2.69) وهو المتوسط الذي يأخذ درجة متوسطة في درجات الموافقة ويقع في الفئة الثالثة " محايد " من مقياس ليكرت الخماسي (2.61-3.40) وهذا يعني ان ادارة المستشفى لاتولي أهمية كبيرة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.

بينما اكبر متوسط حسابي كانى للعبارة رقم 10 حيث بلغ (3.88) وهذا دلالة على أن المستشفى يضمن استمرار خدماته في مختلف الظروف والأزمات.

كما نلاحظ أن العبارة رقم 10 هي الأقل تجانسا في إجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري قدره (1.166) ، أما العبارة الأكثر تجانسا هي العبارة رقم 13 بانحراف معياري قدره (0.999)

4. التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الخيري

الجدول رقم(14): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الخيري

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
15	يساهم المستشفى في حملات التوعية في مختلف الظروف	3.52	1.017	مرتفعة	07
16	يشجع المستشفى العاملين له على الاعمال الخيرية	3.31	1.045	متوسطة	10
17	يشارك المستشفى في المناسبات الدينية والوطنية	3.37	1.024	متوسطة	09
18	يكافئ المستشفى العاملين أصحاب المبادرات الخيرية	2.94	0.933	متوسطة	26
19	يساهم المستشفى في النشاطات الخيرية المدعمة لدعم الصحة والسلامة المهنية	3.58	0.882	مرتفعة	06
	متوسط عبارة البعد الخيري	3.34	0.750	متوسطة	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

يتضح من خلال الجدول رقم (14) السابق وجود درجة موافقة متوسطة على عبارات البعد الخيري أي ان أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان المستشفى لديه بعد خيري للمسؤولية الاجتماعية لكن ليس بالدرجة المطلوبة حيث قد بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم على عبارات البعد الإقتصادي (3.34) وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة "محايد" من مقياس سلم ليكرت الخماسي (2.61- 3.40) وهذا ما يؤكد ان المستشفى تبني البعد الخيري لكن بالدرجة المطلوبة.

كما نلاحظ ان أقل درجة موافقة كانت على العبارة رقم 18 حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة (2.94) وهو المتوسط الذي يأخذ درجة متوسطة في درجات الموافقة ويقع في الفئة الثالثة " محايد" من مقياس ليكرت الخماسي (2.61-3.40) وهذا يعني ان ادارة المستشفى لا تولي أهمية كبيرة بمكافأة العاملين أصحاب المبادرات الخيرية.

بينما اكبر متوسط حسابي كانى للعبارة رقم 19 حيث بلغ (3.58) والذي يأخذ درجة موافقة مرتفعة وهذا دلالة على أن المستشفى يساهم في النشاطات الخيرية المدعمة لدعم الصحة والسلامة المهنية.

كما نلاحظ أن العبارة رقم 16 هي الأقل تجانسا في إجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري قدره (1.045) ، أما العبارة الأكثر تجانسا هي العبارة رقم 19 بانحراف معياري قدره (0.882) من خلال ماسبق ومن تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات ابعاد محور المسؤولية الاجتماعية يتضح لنا وجود رضا نسبي لأفراد العينة على مستوى تبني المستشفى لأبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وهذا يؤكد ان ادارة المستشفى تبني نسبيا أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

ثانيا: التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات محور تطوير برامج السلامة المهنية

الجدول الموالي سيتم عرض اتجاهات العاملين بالمستشفى بالنسبة لعبارات المحور الثاني.

الجدول رقم(15): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات محور تطوير برامج السلامة المهنية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	يمتلك المستشفى برنامجا متكاملًا لإدارة السلامة	3.18	1.184	متوسطة	16

الفصل التطبيقي

المهنية					
2	يولي المستشفى اهتماما كبيرا لحماية ممتلكاته من معدات وأجهزة	3.80	0.851	مرتفعة	04
3	يسهر المستشفى على توفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهددة للعاملين له	2.95	1.124	متوسطة	24
4	يعتمد المستشفى على مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية	3.12	1.111	متوسطة	18
5	يوفر المستشفى بيئة عمل نظيفة وسليمة	2.55	1.076	منخفضة	34
6	يقدم المستشفى مختلف برامج الرعاية الصحية من فحوص دورية واسعافات اولية للعاملين	2.95	1.152	متوسطة	23
7	يؤمن المستشفى بضرورة تنفيذ كافة اجراءات الصحة والسلامة المهنية	3.05	1.082	متوسطة	21
8	يتابع المستشفى باهتمام مختلف برامج الصحة والسلامة المهنية	2.94	1.088	متوسطة	25
9	يراقب المستشفى باستمرار مدى تطبيق مختلف اجراءات الصحة والسلامة المهنية	2.98	1.038	متوسطة	22
10	يشجع المستشفى ثقافة الابلاغ عن اي قصور او مخالفات متعلقة بالصحة والسلامة المهنية	3.14	1.130	متوسطة	17
11	لدى المستشفى برنامج معالجة النفايات الطبية	3.69	0.999	مرتفعة	05
12	يعتمد المستشفى على التقنيات الحديثة في ادارة النفايات	2.82	1.035	متوسطة	31
13	يضع المستشفى آليات تطبيق مكافحة العدوى والتعقيم المركزي	3.23	1.235	متوسطة	15
14	يوفر المستشفى مختلف الوسائل والامكانيات لحماية الطاقم الطبي	2.86	1.158	متوسطة	30
15	ينسق المستشفى مع مختلف الادارات المعنية بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية	3.29	0.947	متوسطة	11

متوسطة	0.777	3.10	متوسط عبارة محور تطوير برامج السلامة المهنية
--------	-------	------	--

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول رقم (15) السابق نلاحظ وجود درجة موافقة متوسطة على عبارات المحور الثاني للاستبيان أي ان أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان المستشفى لديه برامج للسلامة المهنية لكن بدرجة نسبية حيث قد بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم على عبارات المحور الثاني (3.10) وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة "محايد" من مقياس سلم ليكرت الخماسي (2.61- 3.40) وهذا ما يؤكد ان المستشفى يتبنى برامج السلامة المهنية لكن ليس بالدرجة المطلوبة.

كما نلاحظ ان أقل درجة موافقة كانت على العبارة رقم 5 حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة (2.55) وهو المتوسط الذي يأخذ درجة منخفضة في درجات الموافقة ويقع في الفئة الثانية " غير موافق" من مقياس ليكرت الخماسي (1.81-2.60) وهذا يعني ان ادارة المستشفى لا تهتم بتوفير بيئة عمل نظيفة وسليمة .
بينما اكبر متوسط حسابي كافي للعبارة رقم 2 حيث بلغ (3.80) وهذا دلالة على أن المستشفى يولي اهتمام كبير من اجل حماية ممتلكاته من معدات وأجهزة.

كما نلاحظ أن العبارة رقم 13 هي الأقل تجانسا في إجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري قدره (1.235) ، أما العبارة الأكثر تجانسا هي العبارة رقم 2 بانحراف معياري قدره (0.851).

من خلال ما سبق نلاحظ ان المستشفى يولي اهتماما نسبيا بتطوير برامج السلامة المهنية وهذا ما تؤكد عليه إجابات أفراد العينة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

تعتبر مرحلة اختبار فرضيات الدراسة آخر مرحلة من مراحل الدراسة لأنه من خلالها يتم الإجابة على الإشكاليات التي بنيت من أجلها الدراسة، ومن خلال هذا المبحث سيتم التطرق الى اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة من أجل تحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة بغية التحقق من الفرضيات.

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي لعينات الدراسة

من أجل تحديد طبيعة توزيع البيانات يتم الاعتماد على اختبار كولوموغروف-سمير نوف اذا كانت الحالات تفوق الـ 50، واختبار شبيرو ويلك للحالات التي تقل عن 50، وذلك بالاعتماد على مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة في الجدول وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، فإذا كان مستوى الدلالة المحسوب أقل من α فإن

الفصل التطبيقي

البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي حيث يتم الاعتماد على الاختبارات اللا معلمية في اختبار الفرضيات، اما اذا كان مستوى الدلالة المحسوب أكبر من α فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويتم الاعتماد على الاختبارات المعلمية في اختبار الفرضيات.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي لمحور الدراسة

يمثل الجدول التالي اختبار التوزيع الطبيعي لمحور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ومحور تطوير برامج السلامة المهنية بالاعتماد على اختبار كولوموغروف-سمير نوف كون العينة أكثر من 50 عينة:

الجدول رقم(16): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحوري المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وبرامج السلامة المهنية

Kolmogorov-Smirnov ^a		محاور الدراسة
درجة الحرية	sig	
65	0.198	محور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
65	0.200	محور تطوير برامج السلامة المهنية

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الدلالة لمحور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هو $\text{sig}=0.198$ وهي أكبر من 0.05 إذن متغير الدراسة المسؤولية الاجتماعية للمنظمات يتبع التوزيع الطبيعي ، ونلاحظ ايضا أن مستوى الدلالة لمحور تطوير برامج السلامة المهنية هو $\text{sig}=0.200$ ومنه المتغير يتبع التوزيع الطبيعي.

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة للبيانات الشخصية للعمال

من خلال هذا العنصر سيتم عرض اختبار التوزيع الطبيعي الخاص بمحاور الدراسة تبعا لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، المسمى الوظيفي) بالاعتماد على اختباري كولوموغروف-سمير نوف و شبيرو ويلك.

1. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار التوزيع بالنسبة لمتغير الجنس (ذكور وإناث):

جدول رقم(17): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov ^a		الجنس	
درجة الحرية	sig	درجة الحرية	sig		
28	0.791	28	0.150	ذكر	محور المسؤولية الاجتماعية
37	0.79	37	0.200	أنثى	
28	0.076	28	0.200	ذكر	محور تطوير برامج
37	0.865	37	0.200	أنثى	السلامة المهنية

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول اعلاه نجد:

■ الذكور: نختار اختبار شابيرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد انه بالنسبة لكلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

■ الإناث: نختار اختبار شابيرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد انه بالنسبة لكلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

بما أن بيانات كلا الجنسيت تتبع التوزيع الطبيعي اذن متغير الجنس ككل يتبع التوزيع الطبيعي ومنه يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية لعينتين مستقلتين اختبار ستودنت من أجل اختبار الفروق.

2. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار التوزيع بالنسبة لمتغير العمر :

جدول رقم(18): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov ^a		العمر	
درجة الحرية	sig	درجة الحرية	Sig		
22	0.282	22	0.154	من 20 الى 30 سنة	محور المسؤولية الاجتماعية
26	0.584	26	0.166	من 31 الى 40 سنة	

الفصل التطبيقي

11	0.834	11	0.141	من 41 الى 50 سنة	محور تطوير برامج السلامة المهنية
06	0.206	06	0.272	أكثر من 50 سنة	
22	0.549	22	0.200	من 20 الى 30 سنة	
26	0.085	26	0.013	من 31 الى 40 سنة	
11	0.327	11	0.200	من 41 الى 50 سنة	
06	0.278	06	0.200	أكثر من 50 سنة	

المصدر: من اعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول اعلاه نجد:

- الفئة من 20 الى 30 سنة: نختار اختبار شاapiro ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - الفئة من 31 الى 40 سنة: نختار اختبار شاapiro ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - الفئة من 41 الى 50 سنة: نختار اختبار شاapiro ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - الفئة أكثر من 50 سنة: نختار اختبار شاapiro ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- بما أن بيانات كلا فئات متغير العمر تتبع التوزيع الطبيعي اذن متغير العمر ككل يتبع التوزيع الطبيعي ومنه يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية اي نتبع اسلوب تحليل التباين احادي الطرف **anova** من أجل اختبار الفروق.

3. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المؤهل العلمي

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار التوزيع بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي :

جدول رقم (19): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المؤهل العلمي

Shapiro-Wilk	sig	درجة الحرية	Kolmogorov-Smirnov ^a	sig	العمر	
13	0.772	13	0.200	0.200	ثانوي	محور المسؤولية الاجتماعية
47	0.349	47	0.137	0.137	جامعي	
05	0.461	05	0.200	0.200	دراسات عليا	
13	0.376	13	0.200	0.200	ثانوي	محور تطوير برامج السلامة المهنية
47	0.540	47	0.200	0.200	جامعي	
05	0.194	05	0.200	0.200	دراسات عليا	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول السابق نجد:

- ثانوي: نختار اختبار شابيرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - جامعي: نختار اختبار شابيرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - دراسات عليا: نختار اختبار شابيرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- بما أن بيانات كلا فئات متغير المؤهل العلمي تتبع التوزيع الطبيعي اذن متغير المؤهل العلمي ككل يتبع التوزيع الطبيعي ومنه يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية اي تتبع اسلوب تحليل التباين احادي الطرف **anova** من أجل اختبار الفروق.

4. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة المهنية

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار التوزيع بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية :

جدول رقم(20): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة المهنية

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov ^a		الخبرة المهنية	
درجة الحرية	sig	درجة الحرية	sig		
20	0.153	20	0.149	اقل من 5 سنوات	محور المسؤولية الاجتماعية
22	0.216	22	0.138	من 5 سنوات الى 10 سنوات	
10	0.154	10	0.200	من 11 الى 15 سنة	
13	0.219	13	0.200	اكثر من 15 سنة	
20	0.333	20	0.200	اقل من 5 سنوات	محور تطوير برامج السلامة المهنية
22	0.901	22	0.200	من 5 سنوات الى 10 سنوات	
10	0.153	10	0.200	من 11 الى 15 سنة	
13	0.287	13	0.200	اكثر من 15 سنة	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول السابق نجد:

- الفئة اقل من 5 سنوات: نختار اختبار شايفرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- الفئة من 5 الى 10 سنة: نختار اختبار شايفرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- الفئة من 11 الى 15 سنة: نختار اختبار شايفرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

■ الفئة أكثر من 15 سنة: نختار اختبار شايفرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند

كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

بما أن بيانات كلا فئات متغير الخبرة المهنية تتبع التوزيع الطبيعي اذن متغير الخبرة المهنية ككل يتبع التوزيع

الطبيعي ومنه يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية اي تتبع اسلوب تحليل التباين احادي الطرف

anova من أجل اختبار الفروق.

5. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المسمى الوظيفي

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار التوزيع بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي :

جدول رقم(21): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المسمى الوظيفي

محور المسؤولية الاجتماعية	العمر	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk	
		Sig	درجة الحرية	sig	درجة الحرية
طبيب ممرض اداري	طبيب	0.200	11	0.660	11
	ممرض	0.200	27	0.192	27
	اداري	0.200	27	0.559	27
محور تطوير برامج السلامة المهنية	طبيب	0.043	11	0.043	11
	ممرض	0.200	27	0.606	27
	اداري	0.200	27	0.667	27

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 25

من خلال الجدول اعلاه نجد:

■ طبيب: نختار اختبار شايفرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة عند محور المسؤولية الاجتماعية نجد ان sig=

0.660 أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، اما مستوى الدلالة عند محور تطوير برامج

السلامة المهنية نجد ان sig= 0.043 وهو أقل من 0.05 اذن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

■ ممرض: نختار اختبار شايفرو ويلك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر

من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

■ اداري: نختار اختبار شايبرو ويليك لقراءة مستوى الدلالة نجد ان مستوى الدلالة عند كلا المحورين أكبر من 0.05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

من خلال ما سبق نجد أن بيانات كلا فئات متغير المسمى الوظيفي بالنسبة لمحور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تتبع التوزيع الطبيعي اذن متغير المسمى الوظيفي ككل يتبع التوزيع الطبيعي ومنه يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية اي تتبع اسلوب تحليل التباين احادي الطرف anova من أجل اختبار الفروق، بينما نجد ان فئة طبيب لا تتبع التوزيع الطبيعي عند محور تطوير برامج السلامة المهنية اذن متغير المسمى الوظيفي بالنسبة الى هذا المحور لا يتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي نستخدم الاختبار اللا معلمي كروسكال واليز.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والفرضيات الفرعية التابعة لها اضافة الى اختبار الفرضيات الرئيسية الباقية.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات التابعة لها

تتمثل الفرضية الرئيسية في :

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

وتتمثل الفرضيات الفرعية في:

■ الفرضية الفرعية الأولى

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الفرعية الثانية

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الفرعية الثالثة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الفرعية الرابعة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية الأولى و الفرضيات التابعة لها نستخدم أسلوب الانحدار الخطي المتعدد والجدول التالي يمثل النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (22): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات التابعة لها

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	القيمة الاحتمالية sig	sig المقارنة بين α و	نتيجة الاختبار
البعد الاقتصادي	برامج السلامة المهنية	0.095	أكبر من 0.05	نقبل H_0
البعد القانوني	برامج السلامة المهنية	0.038	أقل من 0.05	نقبل H_1
البعد الأخلاقي	برامج السلامة المهنية	0.001	أقل من 0.05	نقبل H_1
البعد الخيري	برامج السلامة المهنية	0.189	أكبر من 0.05	نقبل H_0
المسؤولية الاجتماعية	برامج السلامة المهنية	0.000	أقل من 0.05	نقبل

H1				للمنظمات
----	--	--	--	----------

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss25

من خلال الجدول السابق نلاحظ :

- بالنسبة للفرضية الرئيسية نجد ان $\text{sig}=0.000$ اي أقل من 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تقول " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى الدلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى نجد ان $\text{sig}=0.095$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 والتي تقول " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية نجد ان $\text{sig}=0.038$ اي أقل من 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تقول " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة نجد ان $\text{sig}=0.001$ اي أقل من 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تقول " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الفرعية الرابعة نجد ان $\text{sig}=0.189$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 والتي تقول " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

ثانيا: اختبار المجموعة الثانية من الفرضيات

تتمثل فرضيات المجموعة الثانية في:

■ الفرضية الأولى

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الثانية

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الثالثة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الرابعة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

■ الفرضية الخامسة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

من أجل اختبار فرضيات المجموعة الثانية نستخدم اختبار t لعينتين مستقلتين بالنسبة للفرضية الأولى، واختبار one way anova لباقي الفرضيات والجدول التالي يمثل النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (23): نتائج اختبار الفرع الثاني من الفرضيات

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	نوع الاختبار	sig	مقارنة بين sig و α	نتيجة الاختبار
--------------------	----------------	--------------	-----	---------------------------	----------------

الجنس	مستوى المسؤولية الاجتماعية	اختبار t	0.547	أكبر من 0.05	نقبل H_0
العمر	مستوى المسؤولية الاجتماعية	Anova	0.603	أكبر من 0.05	نقبل H_0
المؤهل العلمي	مستوى المسؤولية الاجتماعية	Anova	0.478	أكبر من 0.05	نقبل H_0
الخبرة المهنية	مستوى المسؤولية الاجتماعية	Anova	0.050	يساويها	نقبل H_1
المسمى الوظيفي	مستوى المسؤولية الاجتماعية	Anova	0.565	أكبر من 0.05	نقبل H_0

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ :

- بالنسبة للفرضية الأولى نجد ان $\text{sig}=0.547$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الثانية نجد ان $\text{sig}=0.603$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الثالثة نجد ان $\text{sig}=0.478$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الرابعة نجد ان $\text{sig}=0.050$ اي تتساوى مع القيمة 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تقول " توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

- بالنسبة للفرضية الخامسة نجد ان $\text{sig}=0.565$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة 5%".

ثالثا: اختبار المجموعة الثالثة من الفرضيات

وتتمثل فرضيات المجموعة الثالثة في:

• الفرضية الأولى

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

• الفرضية الثانية

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 5%.

• الفرضية الثالثة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

• الفرضية الرابعة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى دلالة 5%.

• الفرضية الخامسة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية البديلة (H_1): لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

من أجل اختبار الفرع الثالث من الفرضيات نستخدم اختبار t لعينتين مستقلتين لاختبار الفرضية الأولى واختبار one way anova لاختبار الفرضيات الثاني والثالثة والرابعة واختبار Kruskal- wallis لاختبار الفرضية الخامسة والجدول التالي يمثل النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم(24): نتائج اختبار الفرع الثالث من الفرضيات

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	نوع الاختبار	sig	مقارنة بين α و sig	نتيجة الاختبار
الجنس	مدى تطوير برامج السلامة المهنية	اختبار t	0.701	أكبر من 0.05	نقبل H_0
العمر	مدى تطوير برامج السلامة المهنية	Anova	0.692	أكبر من 0.05	نقبل H_0
المؤهل العلمي	مدى تطوير برامج السلامة المهنية	Anova	0.902	أكبر من 0.05	نقبل H_0
الخبرة المهنية	مدى تطوير برامج السلامة المهنية	Anova	0.131	أكبر من 0.05	نقبل H_0

المسمى الوظيفي	مدى تطوير برامج السلامة المهنية	Kruskal- wallis	0.666	أكبر من 0.05	نقبل H_0
-------------------	---------------------------------------	--------------------	-------	-----------------	------------

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss25

من خلال الجدول السابق نلاحظ :

- بالنسبة للفرضية الأولى نجد ان $\text{sig}=0.701$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفريّة H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الثانية نجد ان $\text{sig}=0.692$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفريّة H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الثالثة نجد ان $\text{sig}=0.131$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفريّة H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الرابعة نجد ان $\text{sig}=0.131$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفريّة H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى دلالة 5%".
- بالنسبة للفرضية الخامسة نجد ان $\text{sig}=0.666$ اي أكبر من 0.05 ومنه نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفريّة H_0 والتي تقول " لا توجد فروق جوهرية لمدى تطوير برامج السلامة المهنية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة 5%".

رابعا: مناقشة النتائج

من خلال تحليلنا للبيانات المتحصل عليها عن أداة الدراسة توصلنا الى عدة نتائج منها:

- أن ادارة المستشفى محل الدراسة تبني نسبيا أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وذلك بناء على اجابات أفراد العينة والتي تبين ايضا ان ادارة المستشفى تولي اهتماما نسبيا بتطوير برامج السلامة المهنية، اي ان مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات يتساوى مع مدى تطوير برامج السلامة المهنية وهذا ما تؤكد

عليه نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية والتي تقول " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية في تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

- لا يولي المستشفى اهتماما كبيرا بتبني البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية وهذا ما تؤكد عليه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تقول " لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الاقتصادي في تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

- يولي المستشفى اهتماما كبيرا بتبني البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية وهذا ما تؤكد عليه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تقول " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد القانوني في تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

- يولي المستشفى اهتماما نسبيا بتبني البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية الا اننا نجد ان المستشفى يسهر على تقديم خدماته في مختلف الظروف والأزمات، وهذا ما يؤكد نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تقول " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الأخلاقي في تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

- يولي المستشفى اهتماما نسبيا بتبني البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية خاصة في ما يخص تقديم المكافآت للعام وتشجيعهم على الاعمال الخيرية وهذا ما يثبت نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التي تقول " لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الخيري في تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5%".

- يولي المستشفى اهتماما كبيرا لحماية ممتلكاته من معدات وأجهزة لكنه لا يوفر بيئة عمل نظيفة وسليمة.

من خلال هذا الفصل تم عرض الدراسة الميدانية من خلال تحليل أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة لعمال المؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية-رزيق البشير-بوسعادة بغية جمع الآراء والبيانات الخاصة بالدراسة، والتي تمت معالجتها احصائيا بواسطة برنامج spss 25، حيث انطلقنا أولا باثبات صدق أداة الدراسة عن طريق آراء الاستاذة المشرفة والأساتذة المحكمين ثم اختبار ثباتها عن طريق معامل ألفا-كرونباخ بعدها قمنا بعرض وتحليل برنامج الدراسة وابرز اتجاه اجابات أفراد العينة حسب سلم ليكرت الخماسي حول عبارات اداة الدراسة، وأخيرا قمنا بإختبار فرضيات الدراسة بعد اختبار التوزيع الطبيعي، وقد توصلنا الى ان هناك أثر للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تطوير برامج السلامة المهنية.

الخاتمة

بعد التطرق الى المفاهيم الاساسية لكل من المسؤولية الاجتماعية والسلامة المهنية و محاولة ابراز أثر المسؤولية الاجتماعية على تطوير برامج السلامة المهنية ومدى مساهمتها في الحد من أخطار العمل وتوفير بيئة عمل نظيفة وسليمة، وجدنا ان هناك علاقة تربط بين تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمات وفي تحقيق سلامة العمال، بحيث ان من اهم مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي حماية الموارد البشرية وتنميتهم والحفاظ عليهم. ومنه نجد أنها تتشارك في نفس الهدف مع السلامة المهنية وهو حماية العنصر البشري من مختلف الظروف والحوادث التي يتعرض لها في مكان العمل، وعلى هذا الأساس يجب على كل المنظمات تبني المسؤولية الاجتماعية وإعطائها أكبر اهتمام لأنها تعود بالمنفعة على المنظمة من الناحية الاقتصادية والقانونية والاجتماعية.

■ النتائج

وقد توصلنا على ضوء هذه الدراسة وعن طريق اختبار فرضياتها والاجابة على اشكالياتها ان هناك أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% وهي الفرضية الرئيسية الخاصة بالدراسة.

اذن يمكن القول انه لا بد للمنظمة ان تتبنى المسؤولية الاجتماعية من أجل بناء سلامة مهنية تتبع المواصفات المطلوبة، أما بالنسبة للفرضيات الفرعية وجدنا أن هناك أثر ذو دلالة احصائية لبعدي المسؤولية الاجتماعية القانوني والاخلاقي على تطوير برامج السلامة المهنية لكننا لم نجد هناك اثر ذو دلالة احصائية للبعد الاقتصادي والخيري على تطوير برامج السلامة المهنية عند مستوى دلالة 5% لهذا وجب على المستشفى الاهتمام بتبني البعد الاقتصادي والخيري وذلك من خلال العمل على تحسين خدماته بشكل مستمر وايضا الاهتمام بتقديم تعويضات مالية للعاملين.

أما بالنسبة للبعد الخيري فيجب على المستشفى المساهمة في حملات التوعية في مختلف الظروف والأزمات وان يشجع العاملين على القيام بالاعمال الخيرية اضافة الى مكافأتهم عند القيام بمبادرات خيرية وايضا الاهتمام بالمساهمة في النشاطات الخيرية المدعمة لدعم برامج السلامة المهنية.

بالنسبة لفرضيات المجموعة الثانية والثالثة عند اختبارها لم نجد فروقا جوهرية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، المسمى الوظيفي) على مستوى المسؤولية الاجتماعية، ولا على تطوير

برامج السلامة المهنية، أي أن هذه المتغيرات لا تساهم في زيادة أو نقصان مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية ولا زيادة أو نقصان مدى تطوير برامج السلامة المهنية.

■ الإقتراحات

وعلى ضوء هذه النتائج تم تقديم بعض الاقتراحات التي من الممكن أن تساعد المستشفى في زيادة تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وكذا تطوير برامج السلامة المهنية:

4. ضرورة زيادة الاهتمام بتبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية من قبل المستشفى محل الدراسة خاصة البعد الاقتصادي والخيري.
5. ضرورة زيادة اهتمام المستشفى بتوفير بيئة سليمة ونظيفة .
6. على المستشفى وضع برنامج متكامل من أجل إدارة السلامة المهنية وكذا التنسيق مع مختلف الإدارات المعنية بتنفيذ هذا البرنامج.
7. متابعة تطبيق هذا البرنامج ومراقبته باستمرار.
8. على المستشفى توفير مختلف الوسائل والامكانية من أجل ضمان سلامة العمال.
9. يجب على الدولة الاهتمام بهذا الجانب وتخصيص مبالغ مالية للمؤسسات العمومية بغية تطوير برامج السلامة المهنية.
10. يجب على المستشفى الاهتمام بادخال تقنيات حديثة لمعالجة النفايات الطبية لأنها اخطر مصدر للأمراض والأوبئة.
11. يجب على المستشفى تقديم خدمات مميزة لمستخدميه والعمل على استمرار تقديمها.
12. يجب على المستشفى احترام عقود العمل مع الموظفين وتقديم شرح مفصل عليها للعمال.
13. على المستشفى تقديم فرص لذوي الاحتياجات الخاصة من أجل شغل مناصب مناسبة لهم.
14. على المستشفى اعطاء الحق للعمال في معرفت مختلف القوانين المتعلقة بعملياته.
15. على المستشفى الاهتمام بتقديم مكافآت للعمال اصحاب المبادرات الخيرية وتشجيعهم على الاستمرار.

وفي الأخير نخلص ان هناك علاقة تربط بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمات والسلامة المهنية بحيث ان تبني المسؤولية الاجتماعية يساهم في تطوير برامج السلامة المهنية ، وتحقيق السلامة المهنية هو في حد ذاته مسؤولية اجتماعية.

آفاق الدراسة

بعد اتمام الدراسة والوصول الى مجموعة من النتائج، تتضح لدينا مجموعة من النقاط يمكن ان تشكل آفاقا مستقبلية لدراسات أخرى :

- دور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في تحقيق رضا العمال.
- دور السلامة المهنية في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية.
- مدى تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من قبل المؤسسات العمومية.

المراجع

1. المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

1. صالح الحموري، و رولا المعاينة. (2015). المسؤولية المجتمعية للمؤسسات (من الألف الى الياء) (المجلد 1). عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
2. محمد عبد الحسين الطائي. (2016). المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات العمل (المجلد 1). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

ثانياً: الرسائل العلمية

■ أطروحات الدكتوراه

1. بالة نجاد. (2019). تطوير برنامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE للتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية (أطروحة دكتوراه). سطيف، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: جامعة محمد لمين دباغين.
2. حدو سميرة احلام. (2015). تأثير المسؤولية الاجتماعية في بناء سمعة منظمة الاعمال دراسة ميدانية للشركات العاملة في قطاع الاتصالات بالجزائر(اطروحة دكتوراه). شلف، قسم علوم التسيير: جامعة حسيبة بن بوعلي.
3. زباني خولة. (2020). أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية . دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات بولاية تبسة (اطروحة دكتوراه). تبسة: جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة.
4. سلامة امينة. (2017). الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية (اطروحة دكتوراه). بسكرة، قسم علم الاجتماع الإدارة والعمل: جامعة محمد خيضر.
5. عثمان عز الدين. (2019). تقييم و ادارة المخاطر المهنية (اطروحة دكتوراه). وهران، قسم علم النفس العمل والتنظيم: جامعة وهران 2.
6. فاتن باشا. (2017). اتجاه القادة الاداريين نحو المسؤولية الاجتماعية للمنظمات (اطروحة دكتوراه). بسكرة: جامعة محمد خيضر.
7. محمد فلاق. (2014). مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمة الاعمال (اطروحة دكتوراه). شلف، قسم علوم التسيير: جامعة حسيبة بن بوعلي.
8. مقدم وهيبة. (2014). تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية (اطروحة دكتوراه). وهران، قسم علوم التسيير: جامعة وهران.

■ مذكرات الماجستير

1. بلال مشعلي. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (مذكرة ماجستير). سطيف، قسم الاقتصاد: جامعة فرحات عباس.
2. بن جمعة نبيل. (2013). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (مذكرة ماجستير). البليدة، قسم علوم التسيير: جامعة البليدة 2.
3. حديبي سمير. (2009). حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (مذكرة ماجستير). قسنطينة، قسم علم النفس: جامعة منتوري.
4. ذراري موسى. (2016). مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل (مذكرة ماجستير). وهران، كلية العلوم الاجتماعية. قسم علم النفس: جامعة وهران.
5. سبخاوي محمد. (2015). الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واثره على سياسة التوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. دراسة حالة نפטال (مذكرة ماجستير). الاغواط، قسم ادارة الاعمال، كلية علوم الاقتصاد: جامعة الاغواط.
6. ضيافي نوال. (2010). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية (مذكرة ماجستير). تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة ابو بكر بلقايد.
7. علوان الموسوي علي سعد. (2020). تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية ISO 45001:2018 لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية (مذكرة ماجستير). بغداد، كلية العلوم الاقتصادية، قسم ادارة الاعمال: جامعة المستنصرية.
8. علي موسى حنان. (2007). الصحة و السلامة المهنية واثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية (مذكرة ماجستير). قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، الجزائر: جامعة منتوري.
9. مشعلي بلال. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (مذكرة ماجستير). سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة فرحات عباس.

ثالثا: المجالات

1. احمد ربيع عبد الخالق، عزت الفضالي، و عصام جمال. (2019). برنامج لتنمية الوعي بإجراءات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل جامعة مدينة السادات. مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 9(3)، 320-330.
2. أوبراهم ويزة. (2016). تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية. مجلة الخلدونية، 9(1)، 519-236.
3. بلقاسم حمادي، و بكوش كريمة. (2021). تبني المسؤولية الاجتماعية في البنوك الجزائرية. دراسة حالة مجموعة من البنوك. مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، 7، 339-358.
4. بلقايد محمد جواد. (2018). اشكال المسؤولية الاجتماعية الممارسة على المورد البشري في الشركات. مجلة اقتصاديات المال والاعمال، 492-507.

5. بلول أحمد، و بورقده صغير. (2020). استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 5(17)، 23. 34.
6. بن صالح عادل . (2021). تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري. مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 6(1)، 1346. 1369.
7. بواشرية مراد، و بوبكر نعرورة. (2019). دور المواصفة القياسية ISO 26000 في إرساء المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة العلوم الادارية والمالية، 93. 115.
8. بوحنيك هدى. (2017). مخاطر حوادث العمل وطرق ادارتها. مجلة الحقيقة، 17(2)، 193. 211.
9. بورزيق خيرة. (2020). تطوير نموذج هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية للشركات استجابة لمتطلبات الصحية (ازمة كورونا نموذجاً). مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الاعمال، 2(1)، 63. 79.
10. بومنقار مراد، و خلفه سارة. (2017). استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل. حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، 11(4)، 543. 561.
11. جلابة علي، و بن عمارة منصور. (2018). الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات: دراسة في العلاقات المتبادلة، 2018. مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، 1(2)، 120. 138.
12. حساني عبد القادر، و محمد الامين شرابي. (2018). المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية في قطاع المحروقات الجزائري. دراسة حالة المجمع النفطي بئر السبع بحاسي مسعود. مجلة الباحث، 18(1)، 3019307.
13. خان أحلام، و زاوي صورية . (2022). دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الالتزام الأخلاقي بالمؤسسات الصحية خلال فترة انتشار كوفيد 19. مجلة مجاميع المعرفة، 8(3)، 269. 283.
14. رجم خالد، منصورى هوارى، و متساحة نسيم. (2020). أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل . مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 23(1)، 83. 104.
15. زرزاز العياشي، و بن وريدة حمزة . (2019). نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية iso 45001 2018. مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والادارية، 2(1)، 33. 52.
16. لغويل سميرة، و نوال زمالي. (2016). المسؤولية الاجتماعية : المفهوم، الابعاد، المعايير. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 8(27)، 301. 308.
17. نجيب بن سليمان، و ميلود بورحلة. (2022). أثر مستوى الصحة والسلامة المهنية على الحد من الحوادث المهنية. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 8(1)، 4635.
18. هبول محمد، صلاح الدين كروش، و بن وريدة حمزة. (2020). ابعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول. مجلة اوراق اقتصادية، 4(2)، 206. 225.

رابعاً: وثائق رسمية

1. ISO .(2018). ISO 45001 .1 .

2. ايزو . (2010). المواصفة القياسية الدولية ISO 26000 (ترجمة رسمية)، دليل ارشادي حول المسؤولية المجتمعية. الامانة

الامريكية ISO

خامساً: الانترنت

1. إبراهيم خضر أحمد. (6 2, 2013). شبكة الألوكة. تاريخ الاسترداد 5 5, 2023، من

https://www.alukah.net/personal_pages/0/50216/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9-%D9%84%D9%84%D9%85%D9%86%D9%87%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B5%D9%81%D9%8A/?fbclid=IwAR1S0tYhSoLyDa3ZS8T-rDjS-GKyx5xu2a3CieR0ScNoM

2. المراجع باللغة الأجنبية

1. Rahizah abdrahim ،farah waheeda jalaludin و kasmah tajuddin .(2011) . THE IMPORTANCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON CONSUMER BEHAVIOUR IN MALAYSIA .*asian academy of managment*.139-119 ،(1) 16 ،
2. Tracy Wilcox .(2006) .Human resource development as an element of corporate sicial responsability .*asia pacific journal of human resources* ، 196 -184

الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين

الأستاذ	الجامعة
رحماني سناء	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
براهيمي نادية	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
تاهمي نادية	جامعة محمد بوضياف-المسيلة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



إمتحان بعنوان:

أثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة على تطوير برامج
الصحة والسلامة المهنية – دراسة ميدانية بمستشفى -
رزيق البشير

سيدتي / سيدي

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر على مستوى قسم علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال،
تحمل العنوان المذكور أعلاه، خلال السنة الجامعية 2023/2022.

يشرفنا أن نتقدم الى سيادتكم بهذا الإمتحان، ونرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في طياته بكل دقة
وموضوعية وحيادية، وذلك بوضع العلامة (x) في الخانة التي ترونها مناسبة مؤكداً لكم بأن معطيات هذه الإستمارة لن
تستخدم إلا للغرض العلمي كما أن إجاباتكم ستساهم في تطوير البحث العلمي وتنميته في بلادنا، مما يساهم في رفع مساعي
النجاح نحو الأفاق المستقبلية.

*** ولكم منا خالص التشكرات على تعاونكم معنا ***

الطالبتان

- بن عبد الله هدى

- سلمى نهلة

المشرف

د. بتة صونية

إستبيان بعنوان:

أثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة على تطوير برامج الصحة والسلامة المهنية – دراسة ميدانية
بمستشفى – رزيق البشير

المحور الأول: البيانات الشخصية

1) الجنس:	☐ ذكر	☐ أنثى
2) العمر:	☐ 20 - 30 سنة	☐ 31 - 40 سنة
	☐ 41 - 50 سنة	☐ أكثر من 51 سنة
3) المؤهل العلمي:	☐ ثانوي	☐ جامعي
	☐ دراسات عليا	
4) الخبرة المهنية:	☐ أقل من خمس سنوات	☐ 5 سنوات - 10 سنوات
	☐ 11 سنة - 15 سنة	☐ أكثر من 15 سنة
5) المسمى الوظيفي:	☐ طبيب	☐ ممرض
	☐ اداري	

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية (أبعاد)

البعد الاقتصادي					
رقم السؤال	العبارة	اختر احدى الاجابات التالية			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
01	يعمل المستشفى على توفير خدماته بشكل مستمر				
02	يضمن المستشفى خدمات مميزة لكافة مستخدميه				
03	يضمن المستشفى تعويضات مالية مناسبة لكافة العاملين به				
04	يعمل المستشفى على تحسين خدماته بشكل دائم				
البعد القانوني					
05	يمثل المستشفى للقوانين التي تحددها الدولة				
06	ينشر المستشفى مختلف القوانين المتعلقة بعملياته				
07	يشرح المستشفى عقود العمل للعاملين بها				
08	يطلع العاملون على قوانين العمل والرعاية الصحية لدى المستشفى				
09	يسهر المستشفى على ان تكون خدماته مطابقة للمواصفات				
البعد الأخلاقي					
10	يضمن المستشفى استمرار تقديم خدماته في ظروف الأزمات				
11	يوفر المستشفى دليلا أخلاقيا معلنا للعاملين والمجتمع				
12	يهتم المستشفى باضافة تحسينات على ظروف العمل للعاملين له				
13	يعمل المستشفى على توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة				
14	يعتمد المستشفى على قوات الاتصال مبنية على المصادقية والشفافية				
البعد الخيري					
15	يساهم المستشفى في حملات التوعية في مختلف الظروف				
16	يشجع المستشفى العاملين له على الاعمال الخيرية				
17	يشارك المستشفى في المناسبات الدينية والوطنية				
18	يكافئ المستشفى العاملين أصحاب المبادرات الخيرية				
19	يساهم المستشفى في النشاطات الخيرية المدعمة لدعم الصحة والسلامة المهنية				

المحور الثالث: تطوير برامج السلامة المهنية

رقم السؤال	العبارة	اختر احدى الاجابات التالية			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
01	يملك المستشفى برنامجا متكاملًا لإدارة السلامة المهنية				
02	يولي المستشفى اهتماما كبيرا لحماية ممتلكاتها من معدات وأجهزة				
03	يسهر المستشفى على توفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهددة للعاملين له				
04	يعتمد المستشفى على مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية				
05	يوفر المستشفى بيئة عمل نظيفة وسليمة				
06	يقدم المستشفى مختلف برامج الرعاية الصحية من فحوص دورية واسعافات أولية للعاملين				
07	يؤمن المستشفى بضرورة تنفيذ كافة اجراءات الصحة والسلامة المهنية				
08	يتابع المستشفى باهتمام مختلف برامج الصحة والسلامة المهنية				
09	يراقب المستشفى باستمرار مدى تطبيق مختلف اجراءات الصحة والسلامة المهنية				
10	يشجع المستشفى ثقافة الابلاغ عن اي قصور او مخالفات متعلقة بالصحة والسلامة المهنية				
11	لدى المستشفى برنامج معالجة النفايات الطبية				
12	يعتمد المستشفى على التقنيات الحديثة في ادارة النفايات				
13	يضع المستشفى آليات تتطبيق مكافحة العدوى والتعقيم المركزي				
14	يوفر المستشفى مختلف الوسائل والامكانيات لحماية الطاقم الطبي				
15	ينسق المستشفى مع مختلف الادارات المعنية بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية				

الملحق رقم (03): استثمار التبرص



1985

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم بالمسيلة



1985

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

Université Mohamed Boudiaf - M'sila

المسيلة في:

إلى السيد: مدير المؤسسة

المصوّم: بالاسم: ب.ت. و.ر. س.

- رزيق ريش - بوضياف

رقم:/.....

المؤسسة: بوضياف

الاسم: بوضياف

رقم: 696

تحت رقم: 27

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: تخصص: إدارية، أطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترصهم الميداني بمؤسساتكم. فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترصهم الميداني بمؤسساتكم.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت. و.ر. س.	الإمضاء
01	يتا عبد الله هـ	181835097456	206763267	
02	ملي تهاد	18183508687	207632968	

عنوان المذكرة: الأستاذ المساعد: الإختصاص: المتخصص: التطوير: برنامج:
المسألة:
.....
.....

المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)

.....

هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)

.....

رئيس القسم (الإمضاء والختم)

.....

رئيس القسم (الإمضاء والختم)

.....

رئيس القسم (الإمضاء والختم)

.....

رئيس القسم (الإمضاء والختم)

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

مديرية الصحة والسكان لولاية المسيلة .
المؤسسة العمومية الإستشفائية بوسعادة .
رقم: 682 / م.ع.إ.ب / 2022 .

مقرر

- إن مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية بوسعادة .
- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- بمقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإدارة إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- بمقتضى المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19 المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية .
- بناء على مراسلة رئيس قسم علوم التسيير بالمسيلة المؤرخة في: 2023/03/27 .
- بناء على موافقة السيد مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية بوسعادة .

يقرر

المادة الأولى: يوجه المتربصين والمتربصات تخصص : إدارة الأعمال .
المادة الثانية: يوجه إلى مصلحة :

- مديرية النشاطات الصحية زائد مكتب القبول : بن عبد الله هدي / سلمى نهلة .

ابتداء من: 2023/04/02 إلى غاية: 2023/04/16 من الساعة: 08:30 صباحاً إلى غاية: 15:30 مساءً .
المادة الثالثة: يكلف السادة أطارات الشبه طبي والمنسقين الشبه الطبي بتنفيذ كل ما جاء في هذا المقرر .

حرر يوم: 29 مارس 2023

المدير

مدير المؤسسة
العمومية الإستشفائية بوسعادة
عيسى دكسون

نسخة :

- المعني (ة) .
- المصلحة المستقبلية .
- النشاطات الصحية .
- الملف .

الملحق رقم (05): تصريح شرفي بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية للطالبة بن عبد الله هدى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم...التسيير

Université Mohamed Boudiafa M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département: ...Sciences de Gestion

تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:
الطالب (ة): ...بن عبد الله هدى... المولود(ة) بتاريخ: 1998/12/06... ب... بن عبد الله هدى...
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أو رس.) رقم 20636396 الصادرة بتاريخ: 2011/06/01 عن: ...بن عبد الله هدى...
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: ...علوم التسيير... تخصص: ...إدارة أعمال... خلال السنة الجامعية: 2022/2023
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: ...أثر التسويق الإلكتروني على الأعمال التجارية...
على: ...بن عبد الله هدى...
أصرح بشرفي أنني إلتمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.
حرر بتاريخ: 2023/06/06

التوقيع والبطمة
...بن عبد الله هدى...

الملحق رقم (06): تصريح شرفي بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية للطالبة سلمي نخلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: ...

Université Mohamed Boudiafa M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département: ...

تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): ...
المولود (ة) بتاريخ: ...
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: ...
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: ...
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: ...
أصحب بـ ...

أصحب بشرفي أنني إلترمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: ...

التوقيع والبصمة

يحرر كل طالب (ة) تصريحاً فردياً في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد.
يحرر هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة

الممسوحة ضوئياً بـ CamScanner