



مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية

Al - Saeed University Journal of Humanities Sciences

journal@alsaeeduni.edu.ye

Vol (6), No(4), Sep., 2023

المجلد(6)، العدد(4)، 2023م

ISSN: 2616 – 6305 (Print)

ISSN: 2790-7554 (Online)



أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين
من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية
في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز

الباحث/ حمود محمد غالب سيف الشامي

طالب دكتوراة ادارة صحية جامعة تعز

hamoodalshami123@gmail.com

د/ عبد الرحمن محمد أحمد السفيني

أستاذ مشارك جامعة تعز

Alsufyani2009@gmil.com

تاريخ قبوله للنشر 2023/5/6م

تاريخ تسليم البحث 2023/4/14م

<https://journal.alsaeeduni.edu.ye>

موقع المجلة:

أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز

الباحث/ حمود محمد غالب سيف الشامي

طالب دكتوراه ادارة صحية جامعة تعز

د/ عبد الرحمن محمد أحمد السفيني

أستاذ مشارك جامعة تعز

الملخص

هدفت الدراسة إلى التحقق من أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، البالغ عددهم (862) موظفًا، واختيرت عينة عشوائية طبقية تكونت من (236) موظفًا، اعتمد منها (200) استبانة للتحليل الإحصائي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة. واستخدمت عدد من الأساليب الإحصائية، كالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي، ونمذجة المعادلات الهيكلية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثرًا إيجابيًا لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة، وأن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيرًا إيجابيًا في أداء العاملين، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة له دور وسيط كلي في العلاقة بين إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية وأداء العاملين. **الكلمات المفتاحية:** إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية، الرضا الوظيفي، أداء العاملين.

Impact of occupational risk prevention procedures on employee performance through job satisfaction as a mediating variable: A field study on government hospitals in in the city of Taiz

Researcher/ Hamood Mohammed Galeb Alshami

PhD Student in Health Administration- Taiz University

Dr. Abdulrahaman Mohammed Ahmed Al-Sufyani

Associate Professor at the College of Administration Sciences- Taiz University

Abstract

The study aimed to investigate the impact of occupational risk prevention procedures on employee performance through job satisfaction as a mediating variable in government hospitals in the city of Taiz. The study population consisted of all employees in the hospitals under study, numbering (862) employees, and a stratified random sample was selected consisting of (236) employees, from which (200) questionnaires were adopted for statistical analysis. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach and the questionnaire were used. Furthermore, a number of statistical methods were used, such as arithmetic means, standard deviations, exploratory and confirmatory factor analysis and structural equation modeling.

The study found a positive impact of occupational risks preservation procedures on the job satisfaction of employees in the hospitals under study, and there is a positive effect of job satisfaction on employee performance. It also found that the job satisfaction of employees in the hospitals under study has a completely mediating role in the relationship between occupational risks preservation procedures and employee performance.

Keywords: Occupational risk prevention procedures, job satisfaction, employee performance.

مقدمة:

يعد موضوع الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات التي حظيت باهتمام دولي منذ زمن بعيد، ويرجع تاريخياً الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وبيئة العمل إلى عام (1981م) حين انعقد المؤتمر الدولي العام لمنظمة العمل الدولية، والذي خرج بالعديد من المقترحات المتعلقة بالصحة والسلامة وبيئة العمل، وأخذت شكل اتفاقية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل، والتقليل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، وتحقيق بيئة آمنة للعمل، خالية، ومحصنة من مصادر المخاطر، وتعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوافر الاشتراطات الخاصة كافة بالصحة المهنية وتنفيذها (التبعي، 2021). وتؤثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على مستويات الرضا الوظيفي (Kilis & Salvi, 2009)، وأداء العاملين (Oluch, E. 2015)، إلا أن التحدي الأبرز الذي يواجه المنظمات بأنواعها المختلفة، ومنها المستشفيات، هو ما يشهده العالم من تحولات، وانتشار الأمراض والأوبئة، وجائحة كورونا التي انتشرت في أوائل عام 2020، وكانت لها آثار عميقة في كل بقاع الأرض، ولامتت كل جانب من جوانب عالم العمل تقريباً، ابتداء من مخاطر انتقال الفيروس في أماكن العمل، وانتهاء بمخاطر السلامة والصحة المهنية. الأمر الذي يفرض على القائمين على إدارة تلك المؤسسات التخلي عن أساليبهم الإدارية التقليدية، وانتهاج الأساليب الحديثة في إدارتها لمواردها البشرية، وتوفير لهم الوسائل كافة، والعناصر التنظيمية والمادية، وبيئة عمل صحية تتكيف مع قدراتهم النفسية والفسولوجية للحفاظ عليهم وحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث الناجمة عن أدائهم لعملهم، بما يعزز من مستوى أدائهم ورضاهم عن العمل، وتحقيق مستويات عليا من الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات (التبعي، 2021). وفي هذه الدراسة، حاول الباحثين التحقق من أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

مشكلة الدراسة:

تعتمد المستشفيات الحكومية في اليمن عموماً، وفي مدينة تعز خاصةً، في نجاحها بشكل كبير على العاملين المؤهلين والمتميزين، والقادرين على مواجهة التحديات التي تفرضها المتغيرات البيئية، والتكيف معها بصورة مستمرة. ويعد توافر مقومات الصحة والسلامة المهنية للحفاظ عليهم من الأمراض والأوبئة التي قد تصيبهم في أثناء العمل أساساً مهماً لإقبال العاملين على إنجاز وظائفهم بكفاءة، بجانب زيادة رغبتهم في العمل، وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس على تحسين مستويات أدائهم، وتحقيق التنمية المستدامة لهذه المستشفيات. ومع انتشار جائحة كورونا التي أدت إلى وفاة 84 طبيباً وعاملاً صحياً، وفقاً لبيان نقابة الأطباء والصيدالة اليمنيين في 7 نيسان 2021م، وظهور العديد من الأمراض والأوبئة، واستمرار الأوضاع التي تشهدها البلاد منذ أذار

2015م، كان لزاماً على المستشفيات الحكومية تعزيز إجراءاتها الوقائية، وتحسين بيئتها الداخلية للحد من المخاطر المهنية التي قد تصيب العاملين لتحسين مستويات أدائهم ورضاهم الوظيفي حتى تستطيع مواكبة تلك التغيرات، وتحويل تلك المخاطر إلى فرص لصالحها.

أسئلة الدراسة:

- ما أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز؟ وتنبثق منه الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل يوجد أثر لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في الرضا الوظيفي؟
 - هل يوجد أثر لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين؟
 - هل للرضا الوظيفي دور وسيط بين إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية وأداء العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة بالآتي:

- 1- قياس أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة.
- 2- قياس أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة.
- 3- قياس أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة.
- 4- استكشاف الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية وأداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

أولا العلمية:

- 1- إثراء المكتبة اليمنية والعربية بالمادة العلمية التي تتناول مواضيع مخاطر الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي وأداء العاملين.
- 2- سوف تعطي هذه الدراسة بنية معرفية وعلمية عن إجراءات الصحة والسلامة المهنية، والصحة والسلامة المهنية.

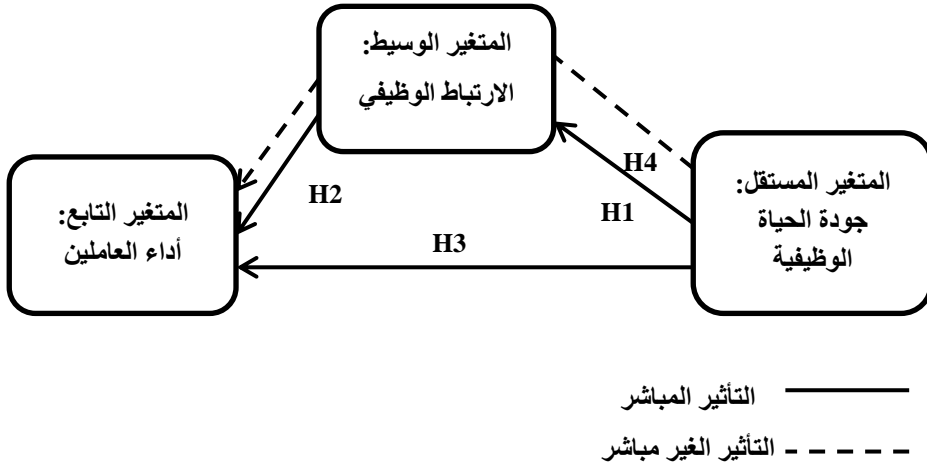
ثانيا العملية:

- 1- تناول الدراسة مفهوميين في العلوم الإدارية، هما: الرضا الوظيفي، وأداء العاملين، ومفهوم مستقل في العلوم التطبيقية وهو إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

2- يستفاد من الدراسة في تطوير الوعي لدى القيادات الإدارية في المستشفيات لأهمية الوقاية من مخاطر الصحة والسلامة المهنية، وأثر ذلك في أداء العاملين في وجود الرضا الوظيفي.

الأنموذج المعرفي للدراسة:

يتكون الأنموذج المعرفي للدراسة من المتغير المستقل: إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية، ويشمل (إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد الصحة والسلامة، دعم الإسعافات الأولية والتدريب، طرائق ووسائل الوقاية، دعم السلامة التنظيمية)، وتم تحديد هذه الأبعاد اعتماداً على دراسة كل من (Glendon and Litherland, 2001, Christopher et al., 2012, Kaynak) (et al., 2016) والمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)، ويشمل الحوافز المادية والمعنوية، علاقات العمل، طبيعة العمل وإجراءاته، وتم تحديد هذه الأبعاد اعتماداً على دراسة (بوخمخم وعمارة، 2011) والمتغير التابع (أداء العاملين)، ويشمل الأداء السياقي وأداء المهمة، وتم تحديد هذه الأبعاد اعتماداً على دراسة كل من (دهليز، وحمد، 2016)، و(مرزوق وخطاب، 2020)، (Cetinkaya & Rashid, 2018). والشكل (1) يوضح ذلك:



شكل (1): الأنموذج المعرفي للدراسة

فرضيات الدراسة:

استناداً إلى المشكلة، والأهداف، والأنموذج المعرفي تم صياغة الفرضيات الآتية:

1- الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة.

2- الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة.

3- الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة.

4- الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المستشفيات محل الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على معرفة أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز.

الحدود المكانية: تشمل المستشفيات الحكومية (الثورة، الجمهوري والمظفر) في مدينة تعز.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في 2021/2022.

الحدود البشرية: اقتصرت على العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز.

مصطلحات الدراسة:

الصحة والسلامة المهنية:

مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوافر وتقديم الحماية المهنية للعاملين، للحد من خطر المعدات والآلات على العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز، ومحاولة منع وقوع الحوادث، والعمل على تقليل حدوثها، وتوافر الجو المهني الآمن والسليم الذي يساعد العاملين على أداء الأعمال الموكلة إليهم.

الرضا الوظيفي:

الشعور الإيجابي الذي يبعث الارتياح للعاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز، ويكون نتيجة وجود ظروف عمل جيدة، يتحقق فيها قبوله بالأجر وبالترقية، وبعلاقته مع زملائه ومرؤوسيه، وتوافقه مع الوظيفة التي يشغلها، وتحقق إشباعاً لمختلف حاجاته المادية والمعنوية.

أداء العاملين:

مستوى الإنجاز الذي يحققه العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز في أعمالهم أثناء القيام بواجباتهم، ومسؤولياتهم ومهامهم الوظيفية في المنظمة التي يعملون بها، بالكيفية المطلوبة منهم، وفي الوقت المحدد، وبالجودة المطلوبة، ومستوى انضباطهم والتزامهم بأنظمة وتعليمات وقوانين المنظمة لإنجاز أعمالهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة:**الصحة والسلامة المهنية:****مفهوم الصحة والسلامة المهنية:**

تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها "سلسلة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح، والمنشآت وسلامتها، مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف، ويتحدد ذلك عن طريق تقييم المخاطر المرتبطة بمكان وظروف العمل، كالإصابات والأمراض المهنية التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل" (أبو جبارة، 2016، 14). وتعرف بأنها "مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوافر وتقديم الحماية المهنية للعاملين للحد من خطر المعدات والآلات على العاملين في أماكن العمل، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو العمل على تقليل حدوثها، وتوافر الجو المهني الآمن والسليم الذي يساعد العاملين على أداء الأعمال الموكلة إليهم (التبوعي، 2021، 22). وتعرفها اللجنة المشتركة بين الصحة والسلامة المهنية (منظمة العمل الدولية/ منظمة الصحة العالمية) بأنها التعزيز والحفاظ على درجة عليا من الرفاه البدني والعقلي والاجتماعي للعاملين في جميع المهن، ووقايتهم من الأمراض بسبب ظروف عملهم، وحمايتهم من المخاطر الناتجة عن العوامل الضارة بالصحة، وإيجاد بيئة عمل مهنية تتكيف مع قدراتهم الفسيولوجية والنفسية (Liu, et al., 2019, 2).

أبعاد الصحة والسلامة المهنية:

وتشمل على النحو الآتي:

قواعد الصحة والسلامة:

تشكل التشريعات القانونية المختلفة الإطار القانوني لإجراءات الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المنشآت، إذ إن القوانين والأنظمة الصادرة تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات الواجب إتباعها لتوافر الصحة والسلامة المهنية للعنصر البشري في المنشآت المختلفة، ويمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تضمنتها القوانين والأنظمة، والتي يمكن عدّها من قواعد الصحة والسلامة فيما يأتي، وفقاً لماجدة (2015) وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية من أجل توافر السلامة للعاملين والممتلكات وحماية الاقتصاد، إذ إن للمواصفات دوراً كبيراً في التحكم بمعظم العوامل المسببة للحوادث وإزالة المخاطر، مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير، وتنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط العمل السليم، ويجعل ذلك بيئة العمل نظيفة وخالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية، تحديد ساعات العمل اليومية، الرعاية الطبية من خلال إزالة المخاطر كافة التي تهدد الصحة والسلامة وإجراء الفحوصات الدورية، والمعالجة الطبية.

التدريب:

يُعرف التدريب بأنه "تلك العملية المنظمة والرسمية التي تساعد على تطوير مجموعة المعارف والمهارات للموظفين من أجل تحسين أدائهم في مكان العمل (قحطان، 2021). ويعرف التدريب

بأنه "الوسيلة التي تكسب الأفراد العاملين الأفكار والمعارف الضرورية لمزاولة العمل، والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام الوسائل نفسها بطرائق أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد (أمال، 2018، 3). ويؤكد ماجدة (2015) أن تدريب العاملين على إجراءات الصحة والسلامة المهنية يعد من أهم الأساليب لتقليل الحوادث في مكان العمل، لأنه يعرف العاملين بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنبها، ويعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، وكيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

طرائق ووسائل الوقاية من المخاطر المهنية:

هي توافر ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعل هذه الأخيرة مؤمنة وصحية، أي إنها بيئة لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية، ذلك لحماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية (إيمان ولبنى، 2019، 33). ويشير عمومن ومعمري (2010) إلى عدد من وسائل الوقاية من مخاطر العمل، منها: الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث، ومناسبة تصميم الآلات للخصائص الإنسانية، والتوحيد في الألوان وفي تصميم الآلات. اتفاق المطلوب مع نماذج السلوك العادية، استخدام المعدات الشخصية للوقاية، تحسين بيئة العمل. وفي السياق نفسه تؤكد إيمان ولبنى (2019) على أنه يجب توافر وسائل معدات الوقاية الشخصية المناسبة لكل نوع من الأخطار، وتدريب العامل على استخدامها، وأن تلتزم المؤسسة بإجراءات الصيانة الدورية لها.

دعم السلامة التنظيمية:

أشار (Ndolo, 2020) إلى أن إدراك الموظفين لمتطلبات السلامة في المنظمة لها تأثير إيجابي على سلوك العمل الآمن وتقليل التداخل مع مخاطر السلامة في أثناء أداء مهام أخرى. وبناءً على ذلك، فإن الاستثمار في الممارسات الصحية القائمة على نظرية التبادل الاجتماعي، ومبدأ المعاملة بالمثل يؤدي إلى صحة ورفاهية الموظفين. ويؤكد (Kaynak et al, 2016) أن ممارسات الإدارة الشاملة (مثل الاهتمام بالعاملين والشفافية والحوار ووضع الأهداف) لها تأثير إيجابي في صحة وسلامة العاملين، والحد من المخاطر المهنية.

إدارة المخاطر:

أشار العنزي والدليمي (2015) إلى إدارة المخاطر بأنها مجموعة من الأساليب التنظيمية التي تتعامل مع الأخطار التي تواجه الأفراد أو المنظمات. وتعرف إدارة مخاطر الصحة والسلامة المهنية بأنها "تحديد أشكال المخاطر المتوقعة واتخاذ الإجراءات الوقائية لتخفيف حدوثها عن طريق إنجاز خطط ورسمها للتعامل مع الأزمات. ونشر الوعي الثقافي لإدارة الأزمات والحوادث، وكيفية تنفيذ أعمال المواجهة والإغاثة وتدريب الفئة المستهدفة على إجراءات الأمن الصناعي، وإجراءات

الإسعافات الأولية، والعمل على تحديث أجهزة الإنذار المبكر والرصد" (الشالاش، 2018، 22). ويتعرض العاملون في المجال الصحي للعديد من المخاطر؛ وذلك بسبب الاحتكاك المباشر مع فئة المرضى من السكان، وكذلك قابلية انتشار الأمراض المعدية بينهم، ويتعرض العاملون من الكوادر الطبية إلى الأخطار الجسمانية؛ وذلك عند حمل الأجهزة والمعدات الطبية، ونقل المرضى بين الأقسام داخل المستشفيات، ومن الأمثلة على المخاطر التي يتعرض لها العاملون (المخاطر المادية (الفيزيائية)، المخاطر الميكانيكية، المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، مخاطر تصميم مكان العمل، مخاطر العنصر البشري) (الجزار، 2019).

الرّضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي:

ويعرف بأنه "شعور الإنسان بالارتياح النفسي والسرور والطمأنينة الذي يصاحب تحقيق الهدف، كالرضا الناتج عن تحقيق الإنسان هدف من أهدافه، سواء في الحياة أو العمل في حياته وعمله، والرضا عن الحياة، والعمل شيء مهم لدى الإنسان، فيصبح سعيداً في حياته وعمله، وتزداد إنتاجيته الاجتماعية والوظيفية. (أحمد، 2021، 41). ومنهم من يعرفه بأنه "الشعور الإيجابي للفرد الذي يبعث الارتياح الذي يكون نتيجة وجود ظروف عمل جيدة، يتحقق فيها قبوله بالأجر والترقية، وبعلاقته مع زملائه ومرؤوسيه وتوافقه مع الوظيفة التي يشغلها، وتحقق إشباعاً لمختلف حاجاته المادية والمعنوية" (بومدره وزغيب، 2021، 17). ومن ضمن التعريفات التي نقلها طالب (2019) هو "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم والتطور، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلاله" (ص257).

أبعاد الرضا الوظيفي: اعتمدت الأبعاد الآتية:

- الحوافز المادية والمعنوية:

تعد الحوافز "مؤثرات خارجية تحرك وتنشط سلوك الأفراد لإشباع حاجات ورغبات معينة من أجل تخفيف حالات التوتر المصاحبة للنقص في إشباع تلك الحاجات والرغبات" (الفيحان والعامري، 2016، 77). وتعرف الحوافز بأنها "مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسة إلى توافرها للعاملين بها، سواء أكانت مادية أو معنوية فردية أو اجتماعية إيجابية أو سلبية بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفاعلية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك مراعاةً للظروف البيئية المحيطة" (الحوتي، 2018، 57). وترتبط بعلاقة طردية مع الرضا الوظيفي (طه، 2017)، وقد تتخذ الحوافز صوراً مختلفة، كزيادة في الأجر أو تحسين ظروف العمل، أو الترقية أو فرص المشاركة في اتخاذ القرار إلى جانب التقدير والاعتراف، لهذا تستغل العديد من المنظمات عامل الحوافز لتحقيق مستوى رضا عال لموظفيها، بما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود، وزيادة

الإبداع والابتكار في العمل، وهذا ينعكس إيجابياً على تحقيق الأهداف التنظيمية، وزيادة الأداء (هواري، 2017).

- علاقات العمل:

يشير أحمد (2021) إلى أن علاقات العمل السائدة داخل المنظمة تتيح المجال للعاملين استخدام القدرات العقلية والابتكارات، وتقديم فرص الإبداع والشعور بالسعادة عند إنجاز هذه الأعمال، وتوفر مناخاً تنظيمياً ومكاناً مناسباً للتنافس الشريف بين الأفراد العاملين ضمن بيئة عمل ملائمة، ومن العلاقات الإنسانية والوظيفية في المنظمة يحقق العامل حاجاته من الأمن والاستقرار والتقدير الاجتماعي. ويرى حسن والصريرة (2020) أن الإدارة تؤثر تأثيراً مهماً في بناء علاقات العمل من خلال مساعدة العاملين من أجل الشعور بالانتماء والانتظام في وحدات أو مجموعات تتشكل بتوجيه منها ضمن نطاق العمل، وصولاً إلى الهدف المراد، وهو الرضا عن العمل.

- طبيعة العمل وإجراءاته:

يرى رؤوف وكعواش (2020) أن طبيعة العمل تكون عادة مرتبطة بتصميم الوظيفة، ومدى تناسب الواجبات الخاصة بالوظيفة مع إمكانيات الشخص وميوله. يشعر أغلب الأفراد بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعاً لهم في إتقان عملهم وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به (سيد أحمد، 2017، 11). ويؤكد طه (2017) أن الأعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلى السأم والملل، وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه للتفكير والابتكار، وذلك بوضع السياسات التي تتسم بالمرونة ودرجة الاستجابة الكبيرة لأية ظروف سواء في الإطار الخارجي أو الداخلي لبيئة العمل، ويجب أن تتصف هذه السياسات بالاستقرار والثبات النسبي؛ لأن من شأنها تدعيم وتعزيز الثقة والارتياح لدى العاملين ورفع الروح المعنوية لهم بالأداء، لذلك تعد هذه السياسات من أكثر الأجواء التنظيمية أثراً في الأفراد والجماعات والمنظمة (ص 24).

أداء العاملين:

مفهوم أداء العاملين:

يعبر مفهوم أداء العاملين عن "مستوى الإنجاز الذي يحققه العاملون في أعمالهم خلال القيام بواجباتهم، ومسؤولياتهم، ومهامهم الوظيفية في المنظمة التي يعملون بها، بالكيفية المطلوبة منهم، وفي الوقت المحدد، وبالجودة المطلوبة، ومستوى انضباطهم والتزامهم بأنظمة وتعليمات وقوانين المنظمة لإنجاز أعمالهم" (الحدابي، 2021، 30). ويعرف الأداء بأنه "محصلة ما يحققه الموظف عند تنفيذ مهامه ومسؤولياته التي تمليه عليه الوظيفة التي يشغلها" (مريم، 2021، 27). ويُعرّف أنه "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، ومنه الأداء الناتج عن الجهد، والقدرات، وإدراك الدور أو المهمة (حفصة وحسيبة، 2020، 30).

ويذهب آخرون إلى تعريفه بأنه "سلوك وظيفي هادف يقوم به الفرد لإنجاز العمل المكلف به، ويتمثل هذا السلوك في إنجاز الفرد للمهام المكلف بها، انضباطه في العمل، وعلاقاته برؤسائه وزملائه، وخدمة الجمهور المتعامل معه، وولائه الوظيفي، وتتوقف طبيعة هذا السلوك على العديد من العوامل الخارجية تتضمن مؤثرات البيئة الخارجية، من أهمها: مناخ العمل، ومستوى ضغوط العمل، وعوامل داخلية تتضمن قدرات ومهارات الفرد واستعداداته واتجاهاته نحو العمل ورضاه الوظيفي" (مرزوق وخطاب، 2020، 270).

أبعاد أداء العاملين:

- الأداء السياقي:

أشار الدليمي (2018) إلى الأداء السياقي بأنه سلوكيات تسهم في ثقافة المنظمة ومناخها، والطريقة التي تُنفَّذ بها الأنشطة التحويلية، وأنشطة الصيانة، وكل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة. ويعرف الأداء السياقي بأنه "النشاطات التي تسهم بفاعلية المنظمة من خلال طرائق عديدة تعمل على تشكيل السياق النفسي والاجتماعي للمنظمة والتي تعد محفزات لعمليات ونشاطات المهمة" (دهليز وحمد، 2016، 29، 30).

- أداء المهام:

يشير الغانمي (2015) إلى أداء المهام بأنها "فاعلية شاغلي الوظائف لأداء الأنشطة المقررة وعدم تمييز وظيفة من أخرى وتسهم في التقنية الأساسية للمنظمة" (ص88). ويرى حمادوش (2019) أن أداء المهمة ينبغي أن يكون مرتبطاً بقوة أكثر بالفروقات الفردية في القدرة منه عن الفروقات الفردية في الخصائص الشخصية أما الأداء السياقي، فينبغي أن يكون أكثر ارتباطاً بقوة بالفروقات الفردية في الخصائص الشخصية منه عن الفروقات الفردية (ص154).

الدراسات السابقة:

أ- دراسات تناولت أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على الرضا الوظيفي:

تناولت العديد من الدراسات والأبحاث أثر إجراءات الصحة والسلامة على الرضا نذكر منها الآتي: دراسة (Selvi and Kiliç (2015)، هدفت الدراسة الى معرفة أثر عوامل مخاطر الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الفندقية في تركيا، وذلك من التحقق من آثار عوامل الخطر الفيزيائية والبيولوجية والكيميائية والاجتماعية والنفسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي واجهتها الشركات الفندقية على الرضا الوظيفي. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتحديد مستويات الرضا الوظيفي، وآراء العمال المتعلقة بعوامل مخاطر الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الفندقية، وأشارت النتائج إلى أن العوامل الفيزيائية والبيولوجية والكيميائية والاجتماعية والنفسية (الأبعاد الفرعية للصحة والسلامة المهنية) لها بتأثير إيجابي في الرضا الوظيفي.

ب- دراسات تناولت أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على أداء العاملين:

هدفت دراسة (Agboola, 2020)، إلى معرفة التأثير المدرك لإجراءات السلامة المهنية على أداء العاملين الفردي والتنظيمي في شركة البتروكيماويات بنيجيريا، وشملت عينة الدراسة 236 عاملاً اختيروا بطريقة عشوائية، واستخدام الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها ببرنامج SPSS، وأظهرت النتائج أن تدابير السلامة المهنية المعمول بها والتدريب عليها أثرت بشكل إيجابي في أداء العاملين والأداء التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أن توافر بيئة عمل صحية وآمنة قادرة على زيادة إنتاج العمل. وهدفت دراسة الحرائي (2019) إلى تقييم مدى تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية في شركة بترومسيلا في اليمن، وتحديد أيضاً العلاقة والاثـر بين أنظمة الصحة والسلامة المهنية وأداء الموظفين. حُددت أنظمة الصحة والسلامة المهنية من خلال سياسة الصحة والسلامة المهنية والتزام الإدارة العليا والتدريب والحفاظ على بيئة العمل الصحية، وأيضاً تقرير الحوادث والتحقق فيها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وقد جمعت المعلومات الأولية من خلال الاستبيان الإلكتروني الذي صمم ووزع على 220 موظفاً من إجمالي 560 موظفاً. واستخدمت العينة العشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية كان مرتفعاً في شركة بترومسيلا، وأظهر تحليل الانحدار أن تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية تفسر نسبة 60% من تباين أداء الموظفين. وأشارت النتائج انه كلما كان تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية في الشركة مرتفعاً كلما كان أداء الموظفين أفضل.

وهدفت دراسة عادل (2015)، إلى معرفة دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين في الجزائر، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع عينة الدراسة إذ بلغت عينة الدراسة 40 موظفاً اختيروا كعينة عشوائية بسيطة، واستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة وبرنامج SPSS في التحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لبرامج الأمن المهني من حيث برامج الدعم والمتابعة على أداء العاملين، وأوصت الدراسة بالاهتمام بأداء العاملين نظراً لأهمية العنصر البشري والاهتمام به، وعلى العاملين الالتزام بالأمن المهني باتباع سياسة الإدارة في مجال السلامة المهنية واحترام القواعد الخاصة بتفادي الحوادث والأمراض المهنية

وهدفت دراسة (Ofoegbu & et al., 2013) إلى معرفة أثر المخاطر المهنية على إنتاجية الموظفين، وألقت الضوء على تأثير المخاطر المهنية في إنتاجية الموظفين لأنها تؤثر سلباً في الإنتاجية، واستخدمت استبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي، واستنتجت الدراسة أن المخاطر المهنية لها تأثير سلبي في الإنتاجية، وأوصت بأن المنظمات تحتاج إلى توافر بيئة آمنة ومواتية لأداء الوظيفة، وهناك أيضاً حاجة لتوافر برامج التدريب من أجل منع أو تقليل المخاطر المهنية.

وهدفت دراسة Jimmy (2016) إلى معرفة أثر مخاطر السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في قطاع الإنتاج في أوغندا في شركة صناعة اللحوم الأوغندية، واستخدمت الدراسة تصميم بحث مقطعي يستخدم الأساليب الكمية والنوعية في جمع البيانات، وجمعت البيانات الأولية باستخدام الاستبيانات واستخدمت الحزمة الإحصائية (SPSS) أداة في تحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين في شركة صناعة اللحوم الأوغندية يتعرضون لمخاطر جسدية واجتماعية، ومخاطر الإجهاد، وكشفت النتائج أن هناك ارتباطاً كبيراً بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وتؤثر المخاطر المهنية في الأداء بشكل كبير بنسبة 56.5%.

أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت هذه العلاقة، منها: دراسة بشير (2015) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من 250 موظفاً وموظفة وتوصلت إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والأداء، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والأداء. وأوصت الدراسة بوضع نظام حوافز يكفل توزيعها بعدالة بين العاملين وتحسين سلم الرواتب وتحسين الزيادة السنوية حتى يتم رضا العاملين.

وهدفت دراسة فروانة وآخرين (2016) إلى معرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة كهرباء غزة، في فلسطين. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، واستخدم الباحثون طريقة العينة العشوائية؛ ووزعت (150) استبانة على عينة الدراسة، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وبينت النتائج وجود علاقة بين الحوافز المادية وأداء العاملين في شركة كهرباء غزة، ووجود علاقة بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين، ووجود علاقة بين الإنصاف في الحوافز المادية والمعنوية وأداء العاملين، وعدم وجود فروق في الحوافز وفي الأداء.

أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على الأداء في ظل وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط:

هدفت دراسة Morgan et al (2021) إلى معرفة التأثير الوسيط للرضا الوظيفي في إدارة الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين في نيجيريا، استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة، أنشئت أداة استبيان وتوزيعها على 950 مشاركاً في العينة في شركات تصنيع مختارة في نيجيريا. استخدم الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات، واستخدم تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة عند مستوى الأهمية 0.05 وأظهرت النتائج أن سياسة الحد من المخاطر والسيطرة عليها لها تأثير إيجابي كبير في إنتاجية الموظفين أيضاً، للرضا الوظيفي تأثير وسيط إيجابي كبير في إدارة سياسة الصحة والسلامة وعلاقة إنتاجية الموظف.

وهدفت دراسة Arrozak et al. (2021) إلى البحث في أثر بيئة العمل، ومعايير السلامة المهنية والرضا الوظيفي في أداء العاملين دراسة حالة في شركة الدفاع في إندونيسيا. وأجريت الدراسة باستخدام تحليل PLS (المربعات الصغرى) لمعرفة تأثير الوسيط مع 120 عينة مأخوذة من قسم الإنتاج والهندسة. وأظهرت الدراسة أن هناك تأثيرًا إيجابيًا مهم لبيئة العمل في أداء العاملين، وأيضاً على الرضا الوظيفي، والسلامة المهنية لها تأثير في الرضا الوظيفي، وأيضاً في أداء العاملين يتوسطه الرضا الوظيفي وليس للصحة والسلامة تأثير مباشر في أداء العاملين ولا يمكن للرضا الوظيفي التوسط في تأثير بيئة العمل في أداء العاملين.

وهدفت دراسة Mardiana et al. (2012) إلى التحقق من تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في إندونيسيا. وأجريت الدراسة على ثلاث متغيرات لمعرفة أثر الصحة والسلامة على الرضا الوظيفي أيضاً، وأثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، وتم استخدام تحليل المسار لاختبار فرضية الدراسة. وأظهرت النتائج أن الصحة والسلامة المهنية لها أثر كبير على الرضا الوظيفي وللرضا الوظيفي تأثير تداخلي كبير على أداء العاملين، وأظهرت علامة المعامل قيمة معيارية موجبة، أي إن الزيادة في الرضا تزيد في الأداء، كما أظهرت الدراسة أن السلامة المهنية لها تأثير على الأداء، وأن علامة المعامل لها قيمة معيارية موجبة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومنهجيتها وإجراءاتها أستفيد منها من ناحية: إثراء الإطار النظري وتحديد واختيار أداة الدراسة الأنسب، واختيار المنهج العلمي المناسب وصياغة تساؤلات وفرضيات الدراسة، وتدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة وتأطير مشكلة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة. من جانب المنهج المستخدم، فالمنهج الوصفي هو الأنسب لدراسة موضوع السلامة المهنية والرضا، وأيضاً أداء العاملين خاصية مشتركة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وتباينت الدراسات السابقة في حجم وطبيعة عينتها، أما من جانب أداة القياس فإن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة التي استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، ولاحظ الباحث وجود اهتمام كبير من المؤسسات العامة والخاصة بدراسة الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الرضا الوظيفي للعاملين، وكذلك دراسة الصحة والسلامة وأثرها في أداء العاملين وذلك لأهمية هذه المواضيع من خلال علاقته وتأثيره في العمل ويتضح من الدراسات السابقة أنه توجد اختلافات فيما توصلت إليه، وأن الدراسة الحالية تختلف عن سابقتها ذات الصلة بأبعاد المتغيرات المستقل والتابع، إضافة إلى وجود متغير ثالث وسيط، وكذلك التحليل الإحصائي المستخدم وهو نمذجة المعادلات البنائية باستخدام برنامج أموس الإحصائي بالإضافة إلى البيئة (المستشفيات الحكومية في مدينة تعز) التي أجريت فيها الدراسة، وهذا ما يميز هذه الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

نظرًا لطبيعة الدراسة، وأهدافها استخدم المنهج الوصفي إذ يعد هذا المنهج الأكثر ملاءمة في تحقيقها والإجابة عن تساؤلات الدراسة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب مراكزهم الوظيفية في المستشفيات المستهدفة.

العدد	المركز الوظيفي	اسم المستشفى
93	إداري	مستشفى الثورة
38	اختصاصي/طب	
273	فني/تمريض	
128	إداري	المستشفى الجمهوري التعليمي العام
25	اختصاصي/طب	
181	فني/ تمريض	
37	إداري	مستشفى المظفر
22	اختصاصي/ طب	
65	فني/ تمريض	
862		المجموع

المصدر: قحطان (2021).

مجتمع الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع مكون من جميع الموظفين ممن هم في وظيفة (إداري، طبيب، فني) الذين يعملون في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز، وهي: (مستشفى الثورة، مستشفى الجمهوري التعليمي العام ومستشفى المظفر)، والبالغ عددهم (862) موظفاً وموظفة بحسب الإحصاءات المتوافرة لدى مكتب الصحة في مدينة تعز، وعلى النحو الموضح بالجدول (1).

عينة الدراسة:

وُحِدَ حجم عينة الدراسة وفق معادلة ستيفن ثامبسون التي قدرت بنحو (236) مفردة، وبما أنّ مجتمع البحث هو مجتمع معروف ومحدد، ولكنه غير متجانس في توزيعه حسب المركز الوظيفي، اختار الباحث العينة بالطريقة العشوائية الطبقية غير التناسبية، ووزعت الاستبانة على أفراد العينة بحسب أعدادهم ومراكزهم الوظيفية، ووزعت عدد (262) استبانة، واستُعيد منها (231)، واستبعدت (31) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبناء على ذلك فإن العينة التي أُجري لها التحليل الإحصائي (200) موظفاً وموظفةً.

أداة الدراسة:

صمم الباحث أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع المعلومات اللازمة لمعرفة أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على أداء العاملين في ظل وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، إذ حُدِدَت محاورها ومتغيراتها بما يحقق أهداف الدراسة وذلك باعتماد الأدبيات السابقة، إذ قيس المتغير (إجراءات الوقاية من مخاطر السلامة المهنية) وفقاً لدراسة (AL Muftah & Lafi, 2011). وتم

قياس المتغير الوسيط الرضا الوظيفي وفقاً لدراسة (Schaufeli et al., 2001). وتم قياس المتغير التابع (أداء العاملين) وفقاً لدراسة (بشيرة، 2020)، ودراسة (خزام، 2020)، بالإضافة إلى عرضها على عدد (5) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز للمراجعة والحذف والتعديل والإضافة، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة كانت الاستبانة في صورتها النهائية.

إجراءات تطبيق الدراسة:

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

يتضح أنّ توزيع البيانات كان طبيعيًا، وتراوحت قيم (Z) لمعاملات لالتواء (Skewness) بين (-1.87743) و(1.052326)، وهي ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين -2 و+2 (George & Mallery, 2019)، كما تراوحت قيم (Z) لمعاملات التفلطح (kurtoses) بين (-2.39474) و(0.230285)، وهو أيضًا ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي بين -7 و+7 (Hair, et al., 2010).

صدق أداة الاستبانة:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

اختار الباحث الصدق الظاهري لأداة الاستبانة عن طريق عرضها على عدد (5) من المحكمين من ذوي الاختصاص وقد أجرى الباحث ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة من المحكمين، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة في الدراسة، والمتمثلة في (إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية، الرضا الوظيفي، أداء العاملين)، باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، والتوكيدي، وعلى النحو الآتي:

التحليل العاملي الاستكشافي:

اعتمدت حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS Varsion24) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي لنماذج الدراسة، وذلك باستخدام طريقة (Varimax)، والاعتماد على محك كايزر في استخراج عدد العوامل ويعتمد في قبوله للعامل على أن تكون قيمة الجذر الكامن أكبر أو تساوي الواحد (عابد، 2019). بالإضافة إلى ذلك استخدم الباحث Kaiser-Meyer-Olkin لاحتساب كفاية حجم العينة، كما استخدم اختبار Bartlett للتأكد من أن المصفوفة ليست مصفوفة الوحدة، وإنما يتوافر فيها الحد الأدنى من العلاقات.

التحليل العاملي الاستكشافي لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية:

مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير لمتغير إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية:

هناك خمسة عوامل مستخلصة: العامل الأول الذي تشبعت عليه الفقرات (x1، x2، x4)، ونسبته إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، والعامل الثاني الذي تشبعت عليه الفقرات (x8، x9، x7، x6، x5)، ونسبته قواعد الصحة والسلامة، والعامل الثالث الذي تشبعت عليه الفقرات (x10، x11، x13)، ونسبته دعم السلامة التنظيمية، والعامل الرابع الذي تشبعت عليه الفقرات (x14، x15، x16)، ونسبته التدريب، والعامل الخامس الذي تشبعت عليه الفقرات (x20، x23، x26، x27، x28)، ونسبته طرائق ووسائل الوقاية. وحُدِّثت الفقرات التي تحتوي على أكثر من عامل، وكذا التي لها تشبع أقل من 0.50 (Hair et al., 2010).

التحليل العاملي الاستكشافي الرضا الوظيفي:

مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير لمتغير الرضا الوظيفي:

هناك ثلاثة عوامل مستخلصة: العامل الأول الذي تشبعت عليه الفقرات (x29، x30، x31، x32، x33)، ونسبته الحوافز المادية والمعنوية، والعامل الثاني الذي تشبعت عليه الفقرات (x39، x40، x41، x43)، ونسبته علاقات العمل، والعامل الثالث الذي تشبعت عليه الفقرات (x42، x43، x44)، ونسبته طبيعة العمل وإجراءاته. وحُدِّثت الفقرات التي تحتوي على أكثر من عامل، وكذا التي لها تشبع أقل من 0.50. كما أن تشبعت فقرات العوامل (الحوافز المادية والمعنوية، علاقات العمل، وطبيعة العمل وإجراءاته) أكبر من (0.50) وهذا ما يؤكد انتمائها للمقياس.

التحليل العاملي الاستكشافي أداء العاملين:

مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير لمتغير أداء العاملين:

استخلص الباحث عاملين: العامل الأول الذي تشبعت عليه الفقرات (x49، x50، x51، x52)، ونسبته الأداء السياقي، والعامل الثاني الذي تشبعت عليه الفقرات (x53، x54، x55، x57، x58، x59، x60، x61)، ونسبته أداء المهمة، وحُدِّثت الفقرات التي تحتوي على أكثر من عامل، وكذا التي لها تشبع أقل من 0.50.

التحليل العاملي التوكيدي:

استخدم التحليل العاملي التوكيدي (CFA) للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة في

هذه الدراسة.

الصدق البنائي لمقياس إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية:

أظهرت مؤشرات جودة المطابقة لمقياس إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية ضمن مستويات منخفضة، وليس ضمن حيز القبول أو قريبة منه، قياساً على المؤشرات المحددة. وبعد إعادة

التحليل، نجد أن مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة جاءت ضمن حيز القبول، وتجاوزت قيمة الحد الأدنى لقبول النموذج، وكانت قيمة أهم مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) تساوي (0.05)، مما يؤكد الصدق البنائي لمقياس إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية، كما أن الأوزان الانحدارية لجميع الفقرات التي تعرف بمعاملات الصدق قد تجاوزت النسبة المحددة وهي (0.40) وفقاً لما أشار إليها (Costello & Osborne, 2005) وهذا يؤكد أن البيانات التي سحبت من عينة الدراسة مطابقة لنموذج القياس المتمثل بإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية.

الصدق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي:

أظهرت مؤشرات جودة المطابقة لمقياس الرضا الوظيفي ضمن مستويات منخفضة وليس ضمن حيز القبول أو قريبة منه وبعد إعادة التحليل، نجد أن مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة جاءت ضمن حيز القبول، وتجاوزت قيمة الحد الأدنى لقبول النموذج، وكانت قيمة أهم مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) تساوي (0.004)، مما يؤكد الصدق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي، كما أن الأوزان الانحدارية لجميع ما تعرف بمعاملات الصدق قد تجاوزت النسبة المحددة وهي (0.40)، وهذا يؤكد أن البيانات التي سحبت من عينة الدراسة مطابقة لنموذج القياس المتمثل بالرضا الوظيفي.

الصدق البنائي لمقياس أداء العاملين:

أظهرت مؤشرات جودة المطابقة لمقياس الرضا الوظيفي ضمن مستويات منخفضة، وليس ضمن حيز القبول أو قريبة منه. وبعد إعادة التحليل، نجد أن مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة جاءت ضمن حيز القبول، وتجاوزت قيمة الحد الأدنى لقبول النموذج، وكانت قيمة أهم مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) تساوي (0.20)، مما يؤكد الصدق البنائي لمقياس أداء العاملين، كما أن الأوزان الانحدارية لجميع الفقرات والتي تعرف بمعاملات الصدق قد تجاوزت النسبة المحددة وهي (0.40)، وهذا يؤكد بأن البيانات التي سحبت من عينة الدراسة مطابقة لنموذج القياس المتمثل بأداء العاملين.

الصدق التقاربي:

هدف هذا الجزء إلى معرفة مدى تقارب الفقرات من بعضها ومدى توافقها، ويتم ذلك بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات الموضحة في الجدول (2) أدناه يوضح مؤشرات الصدق البنائي. يتضح من الجدول (2) أن كل معاملات الثبات المركب لمتغيرات الدراسة مقبولة من الناحية الإحصائية، لأنها أكبر أو يساوي (0.70)، حسب (Hulland, 1999). يتبين أيضاً من الجدول أعلاه أن جميع قيم متوسطات التباين المستخلص لكل متغير معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية، لأنها أكبر أو يساوي القيمة (0.50)، حسب (Fornelle & Lacker's, 1981).

جدول (2) مؤشرات الصدق التقاربي:

الأبعاد	CR الثبات المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
إجراءات السلامة وإدارة المخاطر SM	0.707	0.542
قواعد الصحة والسلامة HSR	0.764	0.619
التدريب T	0.700	0.535
طرائق ووسائل الوقاية MMP	0.795	0.563
دعم السلامة التنظيمية OS	0.700	0.535
الحوافز المادية والمعنوية MMM	0.833	0.555
علاقات العمل WR	0.771	0.628
طبيعة العمل وإجراءاته WN	0.782	0.546
الأداء السياقي CP	0.769	0.531
أداء المهمة TP	0.800	0.501

الصدق التمايزي:

يبحث الصدق التمايزي عن مدى تباعد وتتافر الفقرات، والتأكد من أن عبارات المقياس ليس فيها تكرار وتداخل للمتغيرات الكامنة المختلفة.

ويتضح من الجدولين (3) و(4) أن قيم الثبات المركب CR أكبر من متوسطات التباين المستخلص AVE وأن متوسطات التباين المستخلص أكبر من قيم الجذر التربيعي للتباين المشترك MSV، وبهذا يكون قد تحقق أحد شروط الصدق التمايزي، كما نلاحظ أن كل متغير متميز عن الآخر، بمعنى أن قيمة تقاطع كل متغير مع نفسه في القطر أكبر من قيمة تقاطعه مع متغير آخر، وهذا مؤشر آخر يؤكد على الصدق التمايزي للمقاييس المستخدمة في الدراسة حسب ما ذكره (عابد، 2019).

جدول (3) مؤشرات الصدق التمايزي لمقياس الرضا الوظيفي.

الأبعاد	طبيعة العمل WN	علاقات العمل WR	الحوافز MMM	MSV التباين المشترك	AVE متوسط التباين المستخلص	CR الثبات المركب
الحوافز			0.745	0.371	0.555	0.833
علاقات العمل		0.793	0.609**	0.371	0.628	0.771
طبيعة العمل	0.739	0.390**	0.301**	0.152	0.546	0.782

جدول (4) مؤشرات الصدق التمايزي لمقياس إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية.

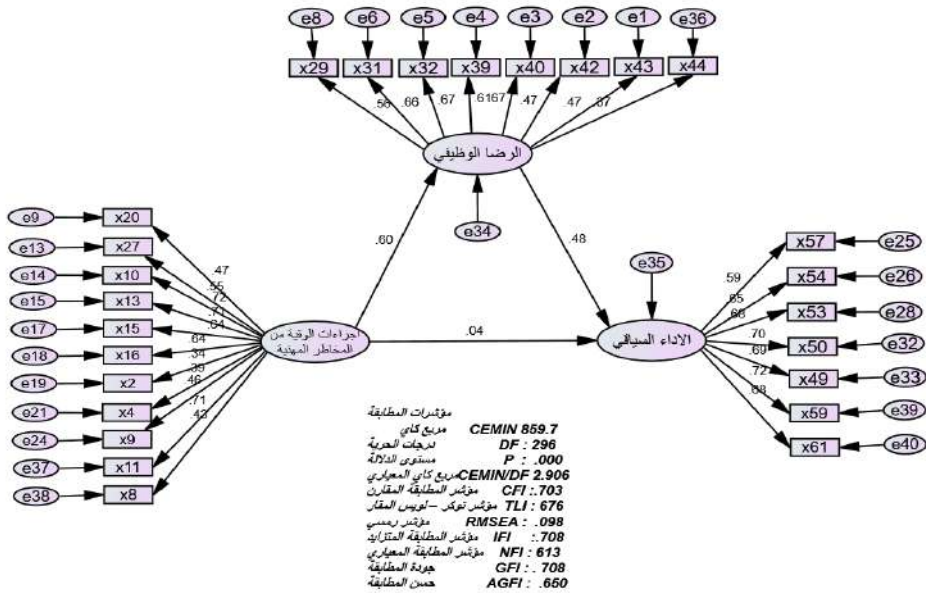
الأبعاد	OS	MMP	T	HSR	SM	MSV التباين المشترك	AVE متوسط التباين المستخلص	CR الثبات المركب
SM					0.736	0.344	0.542	0.702
HSR				0.786	0.585***	0.516	0.619	0.764
T			0.732	0.427***	0.241*	0.329	0.535	0.700
MMP		0.751	0.574***	0.718***	0.587***	0.516	0.563	0.795
OS	0.732	0.449**	0.445***	0.244*	0.375**	0.202	0.531	0.700

جدول (5) مؤشرات الصدق التمايزي لمقياس أداء العاملين.

الأبعاد	أداء المهمة TP	الأداء السياقي CP	التباين المشترك MSV	متوسط التباين المستخلص AVE	الثبات المركب CR
الإداء السياقي CP		0.734	0.622	0.531	0.769
أداء المهمة TP	0.707	0.700**	0.622	0.501	0.800

الصدق البنائي للنموذج المقترح (نموذج أموس المتكامل):

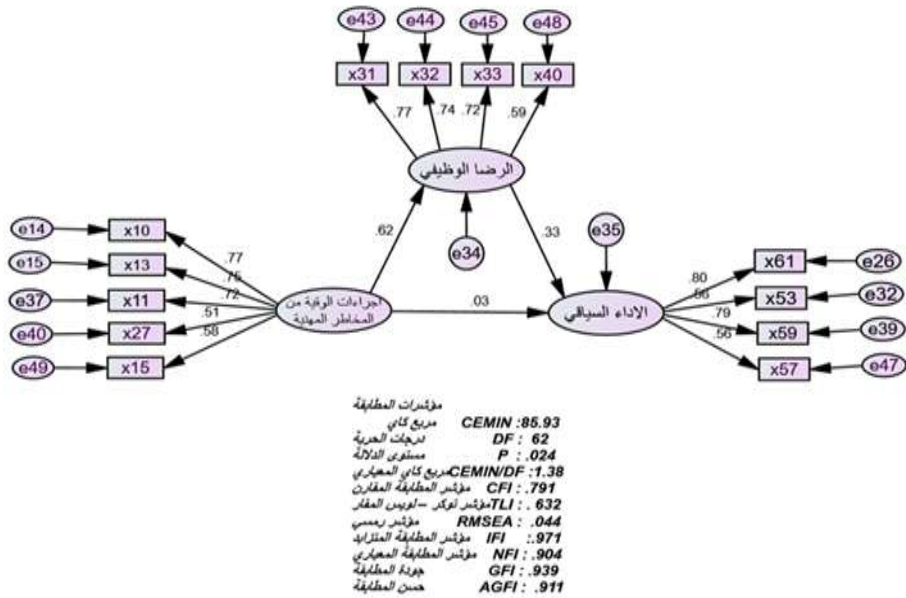
بعد اختبار تلك النماذج القياسية للمتغيرات التي يتضمنها النموذج المقترح للدراسة، وبعد التأكد من وجود مطابقة في جودة تلك النماذج، يأتي بناء النموذج البنائي الكلي الذي يوضح العلاقات بين الأبعاد الثلاثة التي يتضمنها المقياس (إجراءات الوقاية من مخاطر السلامة، الرضا الوظيفي، وأداء العاملين) وكذا الإجابة عن فرضيات الدراسة. ويوضح الشكل (2) النموذج البنائي لمجمل متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى مؤشرات مطابقته قبل إجراء عملية الموائمة:



شكل (2) المعادلة البنائية للنموذج المقترح قبل إجراءات الملائمة (نموذج أموس المتكامل)

يتضح من الشكل (2) أن مؤشرات الملاءمة جاءت بقيمة منخفضة لم تصل إلى الحد الأدنى المقترح من الإحصائيين لقبول النموذج، إذ كانت قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) تساوي (0.708)، التي يجب أن تقترب من الواحد الصحيح لملاءمة النموذج، إذ إنها أقل قيمة لهذا المؤشر حتى يكون النموذج ملائماً (0.90)، وأن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0.703)، وهي أقل من (0.90)، وهي أيضاً يجب أن تقترب من الواحد الصحيح، بينما وصلت قيمة مؤشر المطابقة

المتزايد (IFI) إلى (0.708)، وهي الأخرى يجب أن لا تقل عن (0.90)، لقبول النموذج، أما مؤشر توكر لويس (TLI) إذ بلغت قيمته (0.676)، وهي أيضاً أقل من (0.90)، وأخيراً والأهم مؤشر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) بلغت قيمته (0.098)، إذ أن قيمة هذا المؤشر يجب أن تقل عن (0.05)، حتى يكون النموذج ملائماً ولتحسين ملائمة النموذج القياسي المقترح حُدِّثت (13) فقرة لضعف ارتباطها بالمقياس، ثم أُجريت التحليل مرة أخرى، وكانت جميع النتائج مرضية، وكشفت عن ملائمة النموذج بشكل جيد لبيانات الدراسة، والشكل (3) يوضح ذلك:



شكل (3) المعادلة البنائية للنموذج المقترح بعد إجراء الملاءمة (نموذج أموس المتكامل)

يوضح الشكل رقم (3) أن النموذج حقق ملاءمة جيدة لبيانات الدراسة بعد حذف الفقرات التي لها ضعف الارتباط بالمقياس، ومما يؤكد هذه النتيجة عدم وجود أدلة تناقض ذلك، وكانت قيم جميع المؤشرات مرتفعة، وتجاوزت قيمة الحد الأدنى لقبول النموذج، مما يؤكد الصدق البنائي للنموذج المقترح.

جدول (6) قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات.

مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	مؤشر توكر لويس TLI	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	مؤشر المطابقة المعياري NFI	مؤشر جودة المطابقة GFI	مؤشر المطابقة المقارن CFI	مربع كاي المعياري Chi- Square
.044	.963	.971	.904	.939	.971	1.386

وبناءً على ما سبق يتضح من الجدول (6) أن جميع مؤشرات جودة تطابق النموذج مع البيانات جيدة بدرجة كبيرة، إذ بلغت قيمة مؤشر مربع كاي المحسوبة (CEMIN/DF) (1.386) وهي أقل من (2)، مما يدل على المطابقة التامة للنموذج، وبلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI)

(.971)، مما يدل على تطابق أفضل للنموذج مع البيانات، وبلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) (.939)، مما يدل على جودة النموذج، بالإضافة إلى أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) بلغت (.904)، إذ بلغت قيمة مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) (.971)، بلغت قيمة مؤشر توكر لويس (TLI) (.963)، مما يدل على مطابقة أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وأخيرًا بلغت قيمة مؤشر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (.044)، مما يدل على التطابق الأمثل للنموذج مع بيانات العينة.

عرض النتائج ومناقشتها:

التحليل الوصفي للنتائج حسب مكونات الاستبانة:

نتائج تحليل أبعاد إجراءات الوقاية من مخاطر السلامة المهنية:

يتكون من خمسة أبعاد هي: إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد الصحة والسلامة، دعم الإسعافات الأولية والتدريب، طرائق ووسائل الوقاية، ودعم السلامة التنظيمية، واستخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والوزن النسبي لمعرفة مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه إجراءات الوقاية من مخاطر السلامة المهنية في المستشفيات التي يعملون فيها، وهو موضح في جدول (7):

جدول (7) أبعاد إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعد
1	مرتفعة	0.75	0.53	3.78	إجراءات السلامة وإدارة المخاطر
5	مرتفعة	0.68	0.68	3.45	قواعد الصحة والسلامة
2	مرتفعة	0.74	0.75	3.73	التدريب
3	مرتفعة	0.73	0.57	3.66	طرائق ووسائل الوقاية
4	مرتفعة	0.72	0.66	3.64	دعم السلامة التنظيمية
	مرتفعة	0.73	0.55	3.65	المتوسط الكلي لإجراءات الوقاية

من خلال نتائج الجدول (7) كان إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد إجراءات الوقاية من مخاطر السلامة المهنية بصفة إجمالية مرتفعًا. إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.65، والانحراف المعياري 0.55، والأهمية النسبية 0.73. مما يؤكد على أن ممارسة إجراءات الوقاية من مخاطر السلامة المهنية في المستشفيات محل الدراسة مرتفع.

وهذا يعود إلى حرص إدارة المستشفيات محل الدراسة، على توافر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية للعاملين، لإدراكها أهمية العنصر البشري في تحقيق ميزة تنافسية للمستشفى، بما يمكنها من إنجاز أهدافها بكفاءة وفاعلية، وأيضًا الدعم المثمر من المنظمات التي أولت اهتمامًا متزايدًا لإجراءات الوقائية لاسيما بعد جائحة كورونا.

نتائج تحليل أبعاد المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي):

يتكون من ثلاثة أبعاد هي: (الحوافز المادية والمعنوية، علاقات العمل، وطبيعة العمل وإجراءاته)، واستخدم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لمعرفة مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى رضاهم الوظيفي في المستشفيات التي يعملون فيها، وهو موضح في جدول (8).

جدول (8) نتائج تحليل أبعاد المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي).

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري العام	المتوسط الحسابي العام	البعد
3	متوسطة	0.62	0.74	3.14	الحوافز المادية والمعنوية
2	مرتفعة	0.72	0.70	3.63	علاقات العمل
1	مرتفعة	0.74	0.61	3.73	طبيعة العمل وإجراءاته
	مرتفعة	0.70	0.56	3.50	المتوسط الكلي للرضا الوظيفي

كان إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد الرضا الوظيفي بصفة إجمالية مرتفعاً أيضاً، وبلغ المتوسط الحسابي (3.50)، والانحراف المعياري (0.56)، والأهمية النسبية (0.70)، مما يؤكد على أن مستوى رضا العاملين في المستشفيات محل الدراسة مرتفع.

وهذا يعود إلى حرص إدارة المستشفيات محل الدراسة في محافظة تعز، إلى تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين من خلال الحوافز المادية التي تقدمها المنظمات اثناء تدخلها في هذه المستشفيات والعلاقة الجيدة بين المدراء والعاملين من جهة والعاملين فيما بينهم من جهة أخرى.

نتائج تحليل أبعاد أداء العاملين:

استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمعرفة مستوى أداء أفراد عينة الدراسة في المستشفيات محل الدراسة، وهو موضح في جدول (9).

جدول (9) نتائج تحليل أبعاد المتغير التابع (أداء العاملين).

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي العام	البعد
2	مرتفعة	0.77	0.60	3.89	الأداء السياقي
1	مرتفعة	0.78	0.56	3.93	أداء المهمة
	مرتفعة	0.78	0.53	3.91	المتوسط الكلي لأداء العاملين

يتضح أن أبعاد أداء العاملين أفراد عينة الدراسة في المستشفيات محل الدراسة بصفة إجمالية مرتفع أيضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.91) والانحراف المعياري (0.53)، والأهمية النسبية (0.78)، مما يؤكد على أن مستوى أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة مرتفع. وهذا يعود إلى مستوى الرضا العالي الذي يتمتع به أفراد عينة الدراسة في المستشفيات محل الدراسة، مما انعكس إيجاباً على مستوى أدائهم.

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على منهجية النمذجة البنائية باستخدام برنامج AMOS. جدول (10) نتائج المعادلة البنائية للعلاقة التأثيرية بين المتغيرات.

المتغيرات	معاملات المسار/ التقديرات المعيارية	الخطأ المعياري S.E	قيمة T C.R	مستوى الدلالة P Value
الوقاية من المخاطر المهنية -> الرضا الوظيفي	.580	.090	6.480	***
الرضا الوظيفي -> أداء العاملين	.277	.101	2.730	.006
الوقاية من المخاطر المهنية -> أداء العاملين	.021	.092	.228	.819

يتضح من الجدول (10) أن قيمة معامل المسار أو التقديرات المعيارية لتأثير إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على الرضا الوظيفي بلغت (0.580)، إذ بلغت قيمة (T=6.480)، وكان لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية تأثير دال في الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة P Value = 0.000، وهي ذات دلالة معنوية إحصائية وأقل من مستوى الدلالة المحدد (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية البديلة الأولى التي نصها: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: دراسة (Arrozak et al., 2021) (Morgan et al., 2021)؛ و (Selvi, 2009)؛ (Kiliç & اوكاسو، وبعده، 2021) وأن قيمة المسار أو التقديرات المعيارية لتأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين كانت (0.277)، إذ بلغت قيمة (T=2.730)، وكان للرضا الوظيفي تأثير دال على أداء العاملين عند مستوى P=0.006 وهي ذات دلالة معنوية إحصائية وأقل من مستوى الدلالة المحدد (0.05)، مما يدل على قبول الفرضية البديلة الثانية والتي نصها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة"، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من بشير (2015)، وعادل (2015)، والحوتي (2018) التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين. وأخيراً بلغت قيمة المسار أو التقديرات المعيارية لتأثير إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية على أداء العاملين (0.021)، وكانت قيمة (T=.228)، وكان لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية تأثير غير دال في أداء العاملين إذ بلغ مستوى الدلالة P=0.903 وهي ليست ذات دلالة معنوية إحصائية وأكبر من مستوى الدلالة المحدد (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية البديلة الثالثة والتي نصها: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة)، ونقبل بفرضية العدم والتي نصها: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين في المستشفيات محل الدراسة)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من عادل (2015)، و (Agboola (2020)، والتي توصلت إلى وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد

إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين، بينما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (بومجان وجوهرة والوافي، 2018) التي توصلت إلى أن إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية بأبعادها (إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد الصحة والسلامة، التدريب، وسائل وطرائق الوقاية، والسلامة التنظيمية) ليس لها أثر مباشر في أداء العاملين. يوضح الجدول (11) نتائج المعادلة البنائية بطريقة bootstrap with the bollen-stine method from the sample 375 to 500 and obtained the value of $p = 0.251 > 0.05$

جدول (11) نتائج المعادلة البنائية للتحقق من الأثر الغير مباشر لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

مستوى الدلالة	قيم معاملات التأثير الغير مباشر	الأثر
.027	.204	التأثير الغير مباشر لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

يتضح من الجدول (11) أن التأثير الغير مباشر لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط كلي، وقد بلغ 0.204، وعند مستوى دلالة 0.027، وهو ما يؤكد الدور الذي يؤديه الرضا الوظيفي كمتغير وسيط كلي في تعزيز تأثير إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة. وهو موضح بالشكل (1). وهذا يؤكد قبول الفرضية البديلة الرابعة التي نصها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المستشفيات محل الدراسة".

التوصيات:

- في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها تم تقديم التوصيات الآتية:
- العمل على زيادة تحسين إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في المستشفيات محل الدراسة لما لها من أثر إيجابي في تحقيق رضا العاملين.
 - المحافظة على المستوى العالي للرضا الوظيفي للعاملين، وتعزيزه من المستشفيات محل الدراسة.
 - إيلاء مزيد من الاهتمام بإنجاز البرامج التدريبية الوقائية والإرشادية للسلامة المهنية للحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية وتنوعها بما يضمن إشباع مختلف رغباتهم وحاجاتهم النفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية.
 - إنجاز أدلة إرشادية تختص بالصحة والسلامة المهنية بمكان العمل في المستشفيات محل الدراسة.
 - استحداث وسائل وأنظمة الإنذار المبكر داخل بيئة المستشفى للتنبه ورصد الحالات التي تنشأ عنها المخاطر.

- التنسيق الفعال بين المستشفيات محل الدراسة، لتغطية العجز القائم في الكادر الطبي لمواجهة أي مخاطر محتملة تنشأ بسبب ازدياد المترددين، وكثرة أعدادهم.
- مراعاة الموازنة بين عبء العمل وبين قدرات العاملين، وخبراتهم، ومؤهلاتهم العلمية.

مقترحات بالدراسات المستقبلية:

- دراسة أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في تحسين أداء العاملين من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز.
- دراسة أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في تحسين أداء العاملين من خلال دافعية الإنجاز.

المراجع:

- اتاسي، رشا (2020). *اثر الرضا الوظيفي في اداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية جمعوية رعاية الطفل*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية.
- احمد، عبد الناصر (2021). *تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي*: لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة، *المجلة العربية للإدارة*، (44)، 35-52.
- إيمان، توامية، ولبنى، قواجلية (2019). *الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل: دراسة حالة مصبرات عمر بن عمر - بوعاتي - قالمة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945.
- آمال، بايزيد (2018). *دور القيادة التحولية في الابداع الاداري: دراسة حالة مديرية قطاع الحماية المدنية المسيلة*. رسالة ماجستير غير منشورة.
- بشير، يوسف حسن ادم، ومشرف-الطاهر احمد محمد علي (2015). *أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي*. Doctoral dissertation، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- بومدر، أسماء، وزغيب، رانية (2021). *أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالمدينة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل.
- التبعي، عبدالمك (2021). *الصحة والسلامة المهنية واثرها على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة محافظة تعز*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز.

الجزار، محمد نعمان خليل (2019). إدارة المخاطر في مستشفى الشهيد محمد يوسف النجار وفق أولويات اطار سندي الدولي من وجهة نظر لجنة الطوارئ المركزية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الحدابي، زينب مطهر (2021). أثر الدعم التنظيمي على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في مدينة تعز. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الوطنية.

الحراني، أحمد (2019). تقييم مدى تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية وأثره على أداء الموظفين في شركة بترومسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الماليزية.

حسن، يزن عمر، والصرارية، محمد نجيب (2020). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة: دراسة مسحية. مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، 12(1)، 81-93.

حفصة، بهناس، وحسيبة، سليمان. (2020). الرقابة الإدارية ودورها في تحسين أداء العاملين لدى العاملين: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية "حمادو حسين". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس_مستغانم.

حمادوش، عبد السلام (2019). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثرهما على الأداء السياقي لدى موظفي الخلايا الجوارية للتضامن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين- سطيف.

الحوتي، خالد علي سعد (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية: دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازيا.

الدليمي، موسى حمد (2018). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في أداء العاملين: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت.

دهليز، خالد عبد السلام، وحمد، محمد حسن خليل (2016). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على أداء العاملين في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الاقتصاد والأعمال، 24(4)، 26-50.

كعواش، رؤوف (2020). درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 19(1)، 379-421.

الشالاش، محمد (2018). تطبيق إدارة المخاطر للحد من المشاكل وتحسين الأداء الإداري والمهني في كليات الهندسة بجامعة حلب. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب.

- طالب، مصطفى سعدي (2019). الرضا الوظيفي للعاملين واثره على جودة الخدمة المقدمة - دراسة ميدانية على موظفي قسم الموارد البشرية في رئاسة الجامعة المستنصرية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 42 (121)، 255 - 274.
- طه، أحمد (2017). الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الرباط.
- عابد، عماني (2019). النمذجة بالمعادلة البنائية في تقدير المتغيرات المتعددة باستخدام التحليل العاملي: دراسة جودة الحياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائي بولاية غليزان. أطروحة دكتوراة، جامعة عبدالحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
- عادل، غول محمد (2015). دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين_ دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- عموم، رمضان، ومعمري، حمزة (2010). حوادث العمل - أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص، 553-567.
- العزي، سعد علي حمود، والدليمي، عراك عبود عمير (2015). تأثير ادارة المخاطر وفوائدها في المنظمات: مدخل نظري تحليلي، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، 7 (31)، 569-583.
- فروانة، أحمد ديب، وسليمان، مرابط سليمان (2016) أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء، محافظات غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية، 3، 108-136.
- الفيحان، ايثار عبد الهادي والعامري، علا الدين برع (2016). عوامل التمكين الإداري وتأثيرها في أداء المنظمة الخدمية: بحث وصفي تحليلي لآراء عينة من الضباط العاملين في وزارة الداخلية - مديرية المرور العامة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22، 69-93.
- قحطان، إيبلان (2021). أثر التمكين الإداري على جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في مدينة تعز. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز.
- ماجدة، نوار (2015). فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة: دراسة ميدانية على عينة من عمال ورشات مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- مريم، عبد النبي (2021). أثر العدالة التنظيمية على أداء العاملين: دراسة حالة مؤسسة مطاحي الزيبان_ القنطرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر _ بسكرة.

هواري، معروف (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بهجرة الأطباء من المستشفيات الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي_ وهران. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران. وكاسو، عبدالعزيز، وبعده، مبروك (2021). برنامج الصحة والسلامة وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة احمد دراية.

Agboola, A., Esan, O., Ojo, T., & Omotosho, O. (2020). Perceived effect of occupational safety measures on workers' performance in Warri Refining and Petrochemical Company, Delta State, Nigeria. *Nigerian Medical Journal*, 61(3),144. https://doi.org/10.4103/nmj.nmj146_19

Arrozak, J. R., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2021). *INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATION IN The Effect of Work Environment,OHS,and Job Satisfaction on Employee Performance : A Case Study of Private Defense Company in Indonesia*. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 01, 78–89

Christopher,C. O., Paul, O. O., & Badejo, A. E. (2012). romoting ical human resource management practices in work organizations in Nigeria: Roles ofHR professionals. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 116-132.

Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10, 7, 1- 9.

Fornell, Claes, and David F. Larcker. "Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics." (1981): 382-388.

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 step by step*(15th ed.). New York, USA: Taylor & Francis Group.

Githua, W. B. (2015). The influence of perceived quality of Health and Safety Standards on employees job satisfaction at Oserian Development Company, Kenya.

Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work HR professionals. *International Journal of Human Resource Studies International Journal of Business and Management*, 11(5), 146–166.

Hair, J. F, Black, W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis, A Global perspective*. New Jersey, Pearson Education International.

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204.

- Jimmy, M. (2006). The Impact of Occupational Health and Safety Hazards on Employee Performance at Uganda Meat Industries Ltd. 157-188. [http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535\(01\)00006-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535(01)00006-6).
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elci, M., & Tamer Toklu, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146.
- Mardiana Yusuf, R., Eliyana, A., & Novita Sari, O. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, 2(4), 136–140. <https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.30>
- Morgan Morgan, O., Emu, W., Amadi, C., Okon, E., & Njama, P. (2021). The mediating effect of job satisfaction on health and safety policy management and employee productivity in manufacturing firms. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 104–117. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.09](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.09)
- Al Muftah, Hend. & Lafi, Hanan. (2011). Impact of QWL on Employee Satisfaction: Case of Oil and Gas Industry in Qatar. *Advances in Management & Applied Economics*, 1(2), 107-134.
- Ndolo, J. (2020). Organizational Safety Support Practices and Employee Performance in the Department of Health Services in Makueni County, Kenya. *Archives of Business Research*, 8(3), 165–172. <https://doi.org/10.14738/abr.83.7825>
- Ofoegbu, O. E., Olawepo, G. T., & Ibojo, B. O. (2013). Effects of Occupational Hazards on Employee's Productivity. *European Journal of Business and Management*, 5(3), 2-7.
- Oluch, E. (2015). Effect of Occupational Safety and Health programmes on Employees' performance at Kenya Power Company Limited. AA Research project submitted in partial fulfilment of the requirement for the award Master of Science in Human Resource Management, School of Business, University.
- Selvi, M. S., & Kilic, G. (2009). The Effects of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprises. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 9(3), 903–903.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-romá, V., & Bakker, A. B. (2001). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.