

عنوان البحث

أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية
بمستشفى الملك خالد بالرياض (الخرج)

The impact of Occupational Safety on the
performance of employees of health organizations
at King Khalid Hospital in Riyadh (Al-Kharj)

إعداد الطالبه :

غيداء جابر الشاعر

تحت اشراف :

د. منى مصطفى العشيري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول

2024

الفهرس

4.....	الاهداء
5.....	المستخلص
6.....	المقدمة :
7.....	مشكله الدراسه
7.....	أهمية وأهداف الدراسة:
8.....	أسئلة الدراسة
8.....	متغيرات الدراسة وتعريفها ونموذجها
9.....	محاور المتغير المستقل وتعريفها:
10.....	نموذج الدراسه
11.....	فرضيات الدراسة
12.....	الطريقة والاجراءات:
12.....	1. فلسفة البحث
12.....	2. منهج البحث
15.....	أنواع البيانات :
15.....	استراتيجية البحث :دراسة الحالات
16.....	الافق الزمني : المقطع العرضي
16.....	طرق جمع وتحليل البيانات
32.....	علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية
33.....	الملخص
34.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
34.....	المقدمة:
37.....	المتغير المستقل
41.....	المتغير التابع
46.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
47.....	1 الفصل الثالث: منهجية البحث
48.....	1.1 مقدمة
49.....	1.2 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة
49.....	1.2.1 مجتمع البحث
49.....	1.2.2 عينة البحث
49.....	1.2.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة
49.....	1.3 طريقة جمع البيانات
49.....	1.3.1 المتغير المستقل (السلامة المهنية)
50.....	1.3.2 المتغير التابع (اداء العاملين)
50.....	1.4 أنواع البيانات
50.....	1.4.1 بيانات أولية

51.....	بيانات ثانوية	1.4.2
51.....	طرق وإجراءات تحليل البيانات	1.5
52.....	الفصل الرابع : التحليل الوصفي لنتائج الدراسة	
53.....	4.1 المقدمة	
53.....	4.2 خصائص عينة الدراسة	
54.....	4.3 قياس صدق وثبات أدوات الدراسة	
57.....	4.3.2 قياس صدق وثبات اداة البحث :	
59.....	الفصل الخامس : مناقشة النتائج والاستنتاجات	
60.....	5.1 المقدمة :	
60.....	5.2 المساهمة النظرية :	
62.....	5.3 التطبيقات العملية :	
63.....	5.4 التوصيات :	
65.....	5.5 حدود الدراسة :	
67.....	5.7 الخاتمة :	
69.....	الاستبيان	
71.....	المراجع	

الاهداء

حمداً لمن أبدع الكون على غير سبق مثال .. وشكراً لمن أودع فيه ما فيه من عبر وأمثال ..
وثناء على من علم بالقلم.. علم الإنسان ما لم يعلم.. وصلاة وسلاماً على سيدنا محمد وعلى
آله وصحبه ومن اهتدى بهديه . لا يسعني إلا أن أتقدم بعد شكر الله بشكر كل من كان سبباً في
إتمام هذه الدراسة وذلك عملاً بالتوجيه النبوي الكريم (لم يشكر الله من لم يشكر الناس) .
واعترافاً بالفضل والجميل إلى أهله، فإنني أخص بالشكر والتقدير استاذ الماده الذي أعطاني
من وقته وجهده وعلمه الشيء الكثير للوصول بهذا العمل إلى المستوى العلمي اللائق، فجزاه
الله عني خير الجزاء وأمد في عمره وأحسن عمله . كما أتوجه بخالص التقدير لكل من سهل
لي مهمة جمع البيانات من مستشفى الملك خالد، وإلى جميع المديرين الذين وافقوا مشكورين
على الإجابة على أسئلة الاستبانة الخاصة بالدراسة وإلى كل الإخوة الذين ساعدوني في توزيع
وجمع استبانات الدراسة . وكذلك لكل من مد لي يد العون سواء بالتوجيه أو المشورة أو تزويدي
بالمراجع ولا أملك لهم جميعاً إلا الدعاء الخالص بأن يجزل الله لهم الأجر والمثوبة . ويبقى عظيم
شكري وامتناني لجميع أصدقائي الذين وقفوا بجواري وقدموا لي كل العون والتأييد والتشجيع
لإنجاز هذا العمل، فجزاهم الله عني خير الجزاء . وختاماً أسأل الله العلي القدير أن يجعل أعمالنا
خالصة لوجهه الكريم، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

المستخلص

هدفت الدراسة لمعرفة أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية. للتوصل لهذا الهدف شملت الدراسة ثلاثة عناصر أساسية من عناصر السلامة المهنية: الخصائص الشخصية للسلامة المهنية، العوامل التنظيمية للسلامة المهنية والعوامل الهندسية للسلامة المهنية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومعتمدة على أداة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة من العاملين بمستشفى الملك خالد بالرياض . وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها :تتوفر الخصائص الشخصية للسلامة المهنية بالمستشفى وتمثلت هذه الموافقة في: الرضاء عن العمل يدفع للتعرف على معايير السلامة المهنية.

تتوفر العوامل التنظيمية للسلامة المهنية في المستشفى ويتمثل ذلك: التخلص من المخلفات الطبية بطرق علمية صحيحة. وتتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية تطبيق إجراءات السلامة المهنية. وكذلك توفر لوحات إرشادية لكيفية تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

أما عن العوامل الهندسية فإنها تتوفر في المستشفى خاصة في تميز المكان بوجود) جودة التهوية والاضاءة، توفر وسائل وقاية من الحريق...الخ(. ومراعاة المتطلبات الأساسية لغرف الاشعة التشخيصية (المساحة، الارضية، سمك الحوائط لمنع التسرب الاشعاعي.....الخ). وكذلك مراقبة المبنى خاصة المختبرات والأشعة من حيث جودة المكان وصالحيته من جودة التجهيزات، درجة السلامة والامان للعاملين

كما أفادت الدراسة بأن توفر العوامل السابقة من خصائص شخصية، وعوامل تنظيمية وعوامل هندسية) تساعد في أداء العاملين بالمستشفى وتتمثل في أهم العناصر التالية :الالتزام بقواعد السلامة المهنية يقلل من الاخطاء الطبية. الالتزام بقواعد السلامة المهنية يساعد في زيادة الانتاجية.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، أداء العاملين، المنظمات الصحية، مستشفى الملك خالد & الرياض

المقدمة :

مع مطلع هذا القرن ازدادت الضغوط والتحديات التي تواجه المنظمات ولاسيما المستشفيات والمراكز الصحية، وهي ضغوط وتحديات عديدة، داخلية وخارجية، تؤثر في بقاء تلك المنظمات ونحوها. لقد تصاعدت قوى التغيير في مواطن كثيرة وتبدلت الاوضاع بسرعة متناهية، وقد فرضت على إدارة المنظمات اتخاذ الترتيبات اللازمة وعمل الدراسات المتلاحقة لتقويم فعالية تلك المنظمات. وتشمل عملية التقويم في المستشفيات والمراكز الصحية توفير الخدمات الصحية ذات الجودة العالية في المقام الاول، ومواجهة الظروف العادية والطارئة خارج وداخل المستشفى في المقام الثاني (خليل، عبد المعز 2009)

مما يعني ضرورة وجود إجراءات مسبقة تتضمن التخطيط والتنظيم والتنسيق والاتصالات والاستعدادات لمواجهتها للحد من أثارها السلبية، وكذلك التغلب على الصعوبات التي تحد من فعالية مواجهة المشكلات، إذ يتطلب ذلك وجود برنامج متطور للصحة والسلامة المهنية في المنظمات الصحية بصفة عامة (، لما تحويه من عاملين ومباني وتجهيزات بحاجة لتوفير الصحة المهنية، و لما قد تتعرض إليه المباني أو العاملين داخل تلك المباني أو المرضى أو الزائرين للمستشفيات من أخطار على حياتهم) (العنزي، حمدان عايد، 2013)

إن الصحة والسلامة المهنية تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة عن طريق اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية (إجراءات السلامة المهنية)، وبيئة عمل خالية من المخاطر، ويمكن إيجادها فقط عن طريق تطبيق مجموعة الإجراءات الوقائية المختلفة من تقنية، وإجراءات صحية واجتماعية وتربوية وتنظيمية واقتصادية وغيرها. جميع هذه الإجراءات يجب أن يكون لها طابع الوقاية وأن تكون موجهة نحو منع وإزالة مسببات الحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية (عبد 1177م،

وكون العاملين يتعاملون يوميا مع الكثير من الحالات المرضية ويستملون العديد من الأجهزة في تقديم الرعاية الصحية مما يعرضهم لخطر تلك الأجهزة أو يكونوا عرضة انتقال العدوى المعدية لهم ، لذا فإنه من الأهمية أن يكون تطبيق السلامة المهنية في المنظمات الصحية. -الزهراني حسن بن عبد الله 2004

مشكله الدراسة

تعتبر السلامة المهنية من القضايا الملحة والضرورية في المنظمات الصحية وهي مطلب ضروري لأفراد والجماعات التي تعمل في هذه المنظمات نظرا لطبيعة أعمالهم وواجباتهم ، وهي تمثل الإطار العام الذي يحد من الأخطار التي قد تصيب هؤلاء الأفراد أثناء تأديتهم عملهم مثل الأمراض المعدية والإصابة بالإشعاع وغير ذلك من أخطار، كما تهتم بالمحافظة على صحتهم وصحتهم خاصة في حالة حدوث أوبئة أو أمرا قاتلة لا قدر الله قد تؤدي بحياتهم، وهذا بد ذاته يتطلب توفر عوامل السلامة والصحة المهنية بشكل مستمر، و بمستويات عالية بالمنظمات الصحية. إسماعيل، محمد إبراهيم 2009

أهمية وأهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: التعرف على أثر السلامة المهنية على أداء العاملين في المستشفيات

ومن هذا الهدف الرئيس تتفرع الاهداف التالية:

1. معرفة العلاقة بين الخصائص الشخصية للسلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية
2. معرفة العلاقة بين العوامل التنظيمية للسلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية .
3. معرفة العلاقة بين العوامل الهندسية للسلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

الاهمية النظرية: يسعى هذا البحث إلى تقديم إطار نظري عن مفهوم السلامة المهنية وأهميتها في المنظمات الصحية من خلال عرض التصورات النظرية والتوجهات الفكرية المناسبة لاتخاذ وتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية داخل وخارج هذه المنظمات، مما يمنحها القدرة علي زيادة الفاعلية

الاهمية التطبيقية أو العملية: يسهم هذا البحث في تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تسهم في تحديث وتطوير إجراءات السلامة المهنية بالمنظمات الصحية، مما يترتب عليه وضع سياسات وإجراءات متطورة تهدف إلى زيادة فاعلية إجراءات السلامة المهنية لمواجهة المشكلات التي تواجه هذه المنظمات في الظروف العادية والطارئة. كما تساعد نتائج هذا البحث المنظمات الصحية والجهات المعنية بالسلامة المهنية في معرفة محددات الصحة المهنية بهذه المنظمات.

أسئلة الدراسة

1. هل توجد علاقة بين الخصائص الشخصية والسلامة المهنية بالمنظمات الصحية.
2. هل توجد علاقة بين العوامل التنظيمية والسلامة المهنية بالمنظمات الصحية .
3. هل توجد علاقة بين العوامل الهندسية والسلامة المهنية بالمنظمات الصحية

متغيرات الدراسة وتعريفها ونموذجها

تتمثل متغيرات الدراسة في المتغير التابع والمتغير المستقل وفيما يلي توضيح لهما :

المتغير التابع: أداء العاملين بالمنظمات الصحية: ويقصد به قيام العاملين بالمنظمة الصحية بالمهام والواجبات والمسؤوليات المسندة إليهم بالطريقة الصحيحة، ولقياس هذا المتغير تم تحديد من عدد من (السئلة منها)التزام العاملين بالسالمة المهنية بمسؤولياتهم ومهامهم، شعور العاملون في السالمة المهنية بأنهم يؤدون مهنة مهمة، الاهتمام المستمر والتدقيق بما يحقق السالمة والصحة المهنية بالمستشفى

محاوَر المتغير المستقل وتعريفها:

الخصائص الشخصية: هي الخصائص الفردية للعاملين بالمنظمة الصحية والتي تؤثر على السلوك والأداء وهي عديدة منها:

1. الدافعية للعمل والإنجاز في المنظمة الصحية .
2. الشخصية: وهي مجموعة الخصائص العديدة التي تشكل الفرد
3. الإدراك: وهو المعالجة الانتقائية للمعلومات التي تقضي إلى سلوك الشخص .
4. التعلم: وهو تعديل السلوك بصورة مستمرة ولمدت طويل.
5. الرضا الوظيفي: وهو الالتجاهات التي يكونها الفرد نحو عمله (عبد الباقي1119م)

وهذه الخصائص الخمس تشترك في أنها تؤثر كلها على السلوك والاداء.

ولقياس هذا المتغير تم تحديد عدد من أسئلة منها: يلتزم العاملون بإجراءات ومهام السلامة المهنية الصادرة من قسم السلامة بالمستشفى، بذل جهود كبيرة من قبل العاملين في تفقد معدات وأجهزة السلامة المهنية، رضا العاملين عن الحوافز مقابل أدائهم بما يعزز من دافعيتهم نحو العمل)

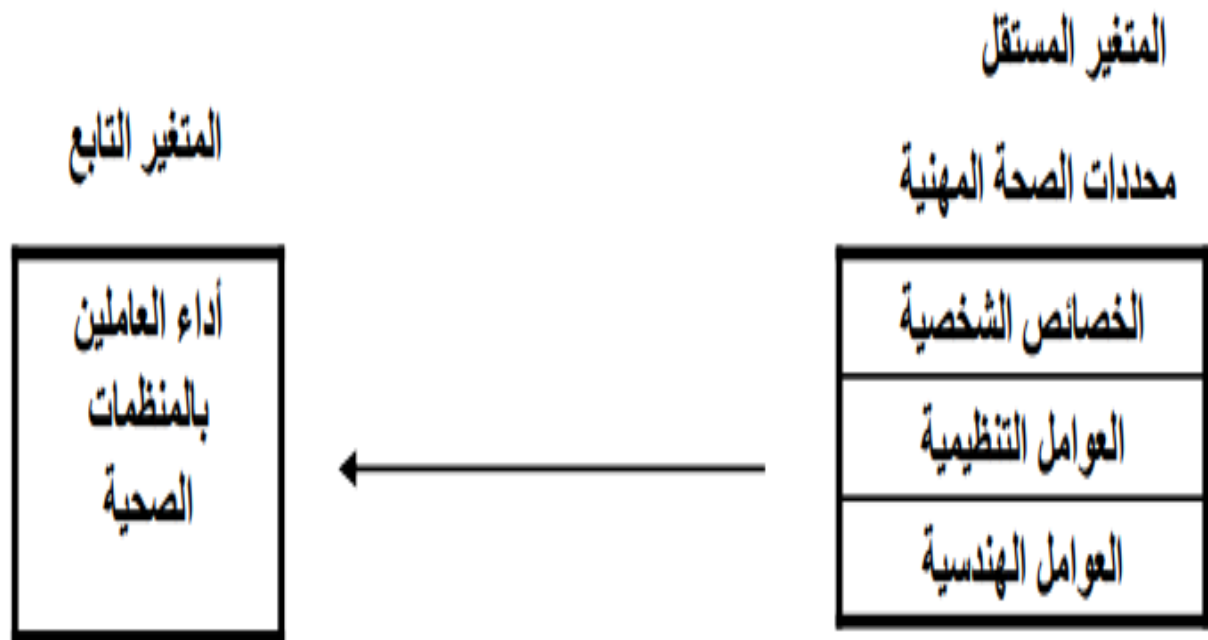
العوامل التنظيمية: تتمثل في النمط الإداري المتبع في المنظمة الصحية، والاهداف والسياسات المتبعة بها، ومدى وجود استراتيجيات الموضوعية من قبلها لحماية العاملين من الامراض المعدية ولقياس هذا المتغير تم تحديد عدد من الاسئلة منها: (يتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية تطبيق إجراءات السلامة المهنية، يتوفر لوحات إرشادية لكيفية تطبيق إجراءات السلامة المهنية، يتم عقد اجتماعات دورية للتأكد على تطبيق إجراءات السلامة المهنية)

العوامل الهندسية: تخفير بيئة عمل آمنة من حيث الحماية من مخاطر الامراض المعدية والحمايه من التعرض للمخاطر الفيزيائية مثل المصادر المشعة، والتحكم في هندسة التصميم للحماية من المخاطر المهنية وكذلك توفر معدات التحكم وأنظمة التهوية واحتواء وغير ذلك في مكان العمل وهي مهارات تحتاج إلى تخصص هندسي دقيق.

نموذج الدراسة

يبين الشكل رقم (1) نموذج الدراسة ومتغيراتها المستقلة والتابعة

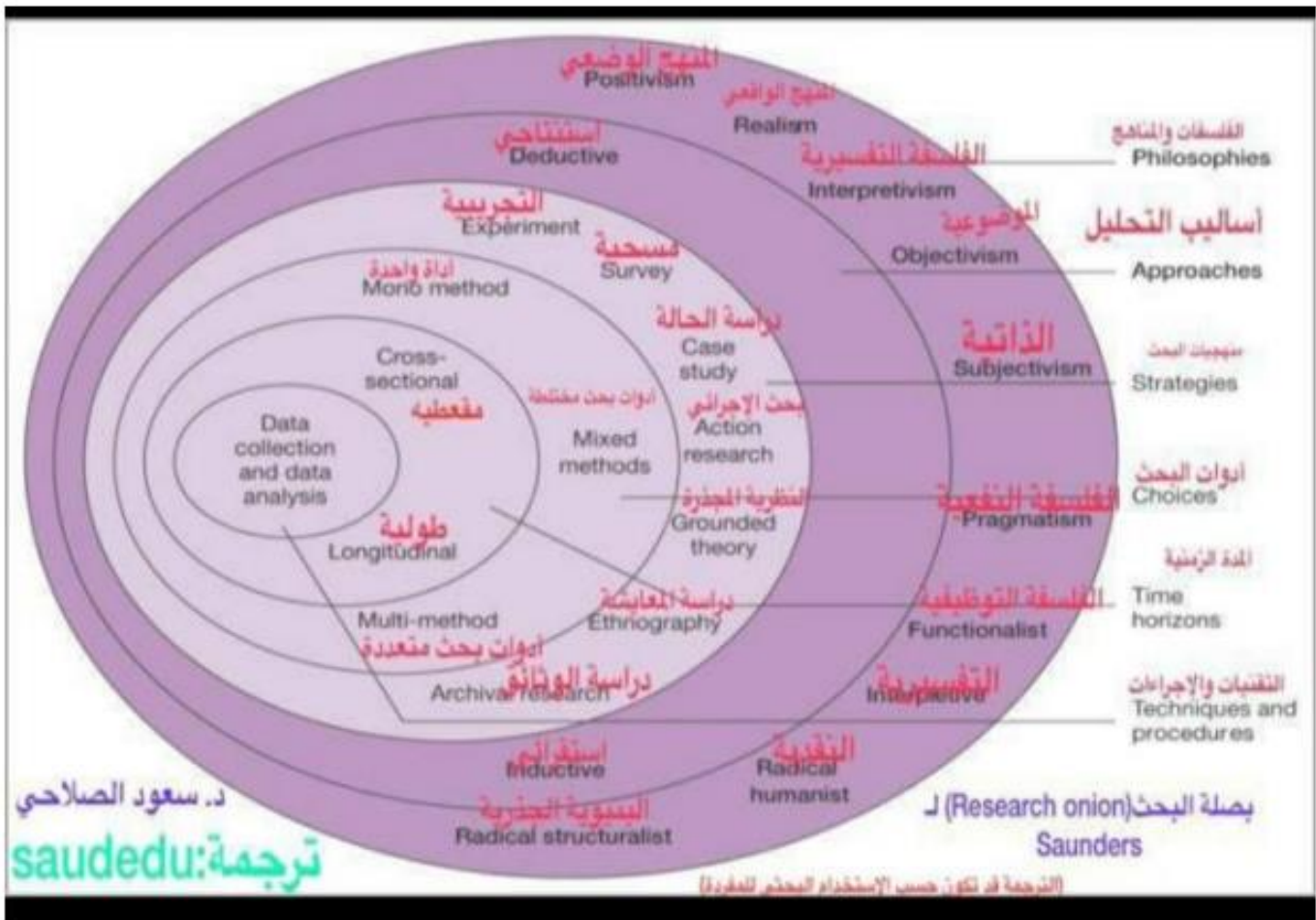
الشكل (1) نموذج الدراسة



فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية للسلامة المهنية وأداء العاملين بالمنظمات الصحية
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية للسلامة المهنية وأداء العاملين بالمنظمات الصحية .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الهندسية للسلامة المهنية وأداء العاملين بالمنظمات الصحية

الطريقة والاجراءات:



سنقدم هيكلًا يغطي خمسة أمور منهجية مهمة كما هو موضح أعلاه يعتمد هذا الهيكل بشكل

فضفاض على "البصل البحثي".

1. فلسفة البحث: التفسيرية

2. **منهج البحث :** في ضوء أهداف الدراسة والاسئلة التي تحاول الإجابة عنها، سوف

يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي

للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، حيث أنها تسعى

لمعرفة محددات السالمة المهنية بالمنظمات الصحية

وقد تمثلت وحدة المعايير بمقدمي خدمات الرعاية الصحية من أطباء والممرضين وجميع الكوادر الإدارية في المستشفى القاسمي في الشارقة

اعتمد منهج الدراسة على الأسلوبين التاليين:

- 1-الاسلوب النظري: والذي يعتمد على المنهج الوصفي من أجل جمع البيانات من المصادر الثانوية والتي تتمثل في الاتي - :الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة - .
الدوريات العلمية العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة
- 2-الاسلوب الميداني: تمّ تجميع البيانات الأولية من واقع مجتمع وعينة الدارسة باستخدام أسلوب المقابلة والاستقصاء من أجل اختبار صحة أو عدم صحة فرضية الدراسة وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بالاستعانة بالمنظومة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

مقدمه :

هدفت الدراسة لمعرفة أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية. للتوصل لهذا الهدف شملت الدراسة ثلاثة عناصر أساسية من عناصر السلامة المهنية: الخصائص الشخصية للسلامة المهنية، العوامل التنظيمية للسلامة المهنية والعوامل الهندسية للسلامة المهنية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومعتمدة على أداة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة من العاملين بالمستشفى بعد التحليل الإحصائي خرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها: تتوفر الخصائص الشخصية للسلامة المهنية بالمستشفى وتمثلت هذه الموافقة في: الرضاء عن العمل يدفع للتعرف على معايير السلامة المهنية. تتوفر العوامل التنظيمية للسلامة المهنية في المستشفى ويتمثل ذلك: التخلص من المخلفات الطبية بطرق علمية صحيحة. وتتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية تطبيق إجراءات السلامة المهنية. وكذلك توفر لوحات إرشادية لكيفية تطبيق إجراءات السلامة المهنية. أما عن العوامل الهندسية فإنها تتوفر في المستشفى خاصة في تميز

المكان بوجود (جودة التهوية والإضاءة، توفر وسائل وقاية من الحريق...الخ). ومراعاة المتطلبات الأساسية لغرف الأشعة التشخيصية (المساحة، الأرضية، سمك الحوائط لمنع التسرب الإشعاعي.....الخ). وكذلك مراقبة المبنى خاصة المختبرات والأشعة من حيث جودة المكان وصلاحيته من جودة التجهيزات، درجة السلامة والأمان للعاملين. كما أفادت النتائج بأن توفر العوامل السابقة (من خصائص شخصية، وعوامل تنظيمية وعوامل هندسية) تساعد في أداء العاملين بالمستشفى وتتمثل في أهم العناصر التالية: الالتزام بقواعد السلامة المهنية يقلل من الأخطاء الطبية. الالتزام بقواعد السلامة المهنية يساعد في زيادة الإنتاجية.

التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث :

السلامة المهنية : توفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية. مجموعة من القواعد والنظم ضمن إطار تشريعي للحفاظ على الانسان والممتلكات من الاصابة والتلف.

اداء العاملين : محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة.

أنواع البيانات :

البيانات الأولية شامله المقابلات والاستبيانات والملاحظات تم جمعها من مصادر ها الاساسية

البيانات الثانوية تحليل البيانات الأولية والبيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين اخرين من

الدراسات السابقة والكتب والتقارير

استراتيجية البحث :دراسة الحالات

عينة الدراسة: سوف يتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من إجمالي عدد الطاقم الطبي والطبي

المساعد والبالغ عددهم 135، وسوف يتم الاستعانة في تحديد حجم العينة على الصيغة

الرياضية التالية: (عمر عبد الجواد عبد العزيز ، 2002 24

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{P(1-P)}{N} + \frac{\alpha^2}{Z^2}}$$

حيث n :تمثل حجم العينة المطلوبة

N. تمثل حجم المجتمع الكلي P. تمثل نسبة مفردات الظاهرة في المجتمع (إذا أمكن تحديدها)

، وإذا لم تكن هذه النسبة معلومة $p = 0.50$

يفترض أنها تمثل نصف مفردات المجتمع أي أن تمثل مستوى المعنوية وعادة ما تكون 1%

أو 5% أو 10%

Z تمثل الدرجة المعيارية المناظرة لمعامل الثقة $(1-\alpha)$ في جدول التوزيع الطبيعي. وبالتالي

سيكون حجم العينة الذي سيتم اختياره من مجتمع الدراسة وعند مستوى معنوية 5% هو:

$$n = \frac{0.50 \times 0.50}{(0.05)^2} + \frac{(1.96)^2}{135} = 104$$

3. نوع البحث: الكمي

الافق الزمني : المقطع العرضي

• الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة فقط على دراسة حالة **بمستشفى الملك خالد**

بالرياض(الخرج)

• **حدود الموضوع:** اقتصرَت هذه الدراسة على بيان أثر السلامة المهنية على أداء العاملين

بالمنظمات الصحية

• **الحدود الزمنية :** حيث إن هذه الدراسة هي دراسة موقفية ونتائجها تعبر عن موقف الافراد

في هذه المؤسسة في لحظة من فترة لاخرى هو أمر محتمل الحدوث، وهو ما أو إيجابا

معينة، ونظراً لأن تغير هذه النتائج سلبي يميز الدراسات المتعلقة بالسلوك الانساني، فإن هذه

الدراسة اقتصرَت على دراسة أثر الحوافز على أداء العاملين خلال الفترة التي أجريت فيها

الدراسة وهي ابريل 2024

طرق جمع وتحليل البيانات

وسوف تستخدم الدراسة مقياس ليكارت الخماسي **scale Lickert** لقياس استجابات أفراد عينة

الدراسة على الاسئلة من (1 (وحتى) 24 (, وذلك لانه تبين للباحث أن هذه الصيغة من مقياس

ليكرت الخماسي قد اعتمدت في العديد من الدراسات باللغة العربية الانجليزية والتي تخصصت في دراسة بيان الآثار

وقد أخذ درجة المقياس وذلك لتسهيل عملية الاستجابات لدى افراد العينة والترميز على الحاسب الالى كالآتي:

5) موافق بشدة(4 موافق)3(غير متأكد)2(غير موافق)1(غير موافق)

مقياس ليكرت للإجابة على عبارات الاستبانة

التصنيف	موافق بشدة	↔			غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

صدق وثبات الاستبانة ويقصد بالصدق أن أداة القياس تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئاً آخر. ، أما الثبات فيعد الاختبار ثابتاً إذا كان يؤدي نفس النتائج في حال تكراره وخاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمختبر متماثلة في الاختبارين.(الصياد، ١٩٨٣، م، ص٨٧) وقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما:

١ الصدق الظاهري(صدق المحكمين) سوف تعرض المقياس (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) من الأكاديميين العاملين بالجامعة ، وقد روعي عند اختيار المحكمين تنوع التخصص والخبرة وطلب منهم عن طريق " طلب تحكيم صلاحية المقياس " تحديد مدى شمولية العبارات التي تم صياغتها لأبعاد المقياس في ضوء المعايير والتعريفات الإجرائية، كما طلب منهم تحديد مدى صلاحية كل عبارة لقياس ذلك البعد، ومدى ملاءمتها للتطبيق، والتعليق كلما تطلب الأمر. وذلك بهدف التأكد من صحة وسلامة لغة الاستبانة ووضوح مدلول عباراتها وبندودها وأنها قابلة لقياس ما وضعت من أجله. وقد أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن ٨٥ ٪، وتبين من خلال ذلك أن معظم عبارات

المقياس جيدة، وتحمل صدقاً ظاهرياً جلياً، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة ، وقد استجاب الباحث لأراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.

٢ صدق الاتساق الداخلي: لعبارات الاستبانة قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) عامل ، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول أية عبارة تبدو غير مفهومة أو غير محددة، ثم جمعت الملاحظات وتم تفريغ استجاباتهم، وعلى ضوء ذلك جرى تعديل العبارات التي أبديت الملاحظات حولها. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية ، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط

إخضاع البيانات للتحليل الاحصائي باستخدام الحاسب من خلال بعض الاساليب الاحصائية التي يوفرها برنامج الحزم إحصائية SPSS وهي:

- المتوسطات الحسابية
- الانحرافات المعيارية
- معامل الارتباط بيرسون
- اختبار T Test مربع كاي الختبار الفرضيات

يتناول هذا الفصل أدبيات الدراسة، كما يتناول الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوعها ويكون ذلك

على النحو التالي:

تعريف السلامة المهنية:

عرفت لجنة السلامة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في السلامة المهنية بأنها وقاية العاملين من كافة المخاطر في أماكن العمل ووضع العاملين والاحتفاظ بهم في بيئة عمل ملائمة من الناحية الفسيولوجية والنفسية. أو هي مجموعة محن المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء الماديحة الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج آمن وحماية ناس يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم أعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الاصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن (من حمايته) (زكي 1171، م)

يشمل مفهوم السلامة المهنية كما نلاحظ على مفهومين فرعيين هما مفهوم الصحة ومفهوم السلامة

وفيما يلي توضيح بسيط لهذين المفهومين:

السلامة: تعددت تعريف السلامة وتنوع بتنوع مصادر المخاطر الناتجة عن الحياة الحضارية المعاصرة فالسلامة تعرف بأنها كافحة الاجراءات والجهود المبذولة من أجل منع وقوع المخاطر في المنشآت الصناعية باستخدام الوسائل الفنية والتقنية التي تمنع الخطر أو تقلل من آثاره الضارة من أجل المحافظة على صحة وسلامة العاملين والمحافظة على المكاسح الاقتصادية (حسان 7345)، وهناك من يعرف السلامة على أنها مجموعة من الاجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والامراض المهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر، للحفاظ على عناصر الانتاج من التلف والضياع ك وهناك من يعرف السلامة المهنية بأنها ك كل إجراء يتخذ للحد أو لتخفيض من حوادث العمل والامراض المهنية أو تقديم وسائل الوقاية والاسعاف مع توفير ظروف مناسبة للعمل (العقيلة 1177م) وهناك من عرف السلامة المهنية تلك النشاطات والاجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن العمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالامراض والحوادث (العيدان 1171م)

الصحة: يقصد بها حماية الموارد البشرية من الامراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، و التي يكون سببها إما نفسه وهذه الامراض التي تحدث فوراً الزمن، حيث تتمّ المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة) إنما مع مرور الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها وهذا يعني أن حدوثها ليس أنياً، إنما تحدث بشكل تراكمي أي بمعنى آخر يعني مفهوم الصحة (خلود الفرد من الامراض الجسدية والنفسية) (العيدان 1171م)

الاهداف العامة التي تسعى السلامة المهنية إلى تحقيقها:

1. حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث ووالاصابات والامراض المهنية .

2. الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث .
3. توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
4. تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الامان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد والآت يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر أخطار فادحة وهكذا تكون السلامة .
5. تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل الامراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدري من يحل محله والنفقات التي تنترت عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعدي التسليم.
6. خلق الوعي لدت العاملين فيما يتعلق بالاساليب والطرق الامنة لاداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السالمة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم
7. تخفيض تكلفة إنتاج الخدمة وذلك بتوفير لموال التي قد تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصارف عالج ونقل وإصالح واستبدال المعدات والاجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار .
8. تحسين بيئة العمل الفيزيائية: وتشمل أنظمة البناء والاضاءات والصوت والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة
9. تأمين وإنشاء أنظمة الامن والسلامة التقنية: وتشمل أنظمة الانذار والاطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية (زكي1171م).

بيئة العمل الامنه:

تعد بيئة العمل ركنا أساسيا في حياة العدد من العاملين والموظفين، وذلك بسبب قضائهم وقتا طويلا داخل تلك البيئة، ومما الاشك فيه، أن وجود بيئة آمنة تتمتع بوجود وسائل الحماية من المخاطر على اختلاف أنواعها وتوفر وسائل الوقاية لجميع العاملين فيها تعد حافزا مهما للعامل ومقاوما أساسيا للنجاح حيث أنها تؤدي إلى حماية العاملين من الحوادث المختلفة والحد من الاصابات مما يزيد من الانتاجية في العمل وخفض عدد الساعات المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الاصابة. وتكون سلامة بيئة العمل من الوان والمقومات المهمة في نجاح المؤسسات ومنشآت العمل الحديثة والتي تحظى حاليا باهتمام عالمي متزايد على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة على بيئة العمل ينعكس على كفاءتهم وأدائهم وبالتالي نجاح المؤسسات. ويتم تقييم بيئة العمل على العديد من الوان والمعايير المطبقة في المنشأة أو المؤسسة مثلا أساليب وممارسات الادارة وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح ودعم العمل الجماعي وعلاقة الرؤساء والمرؤسين وأساليب غرس الانتماء بين الموظفين ووسائل الترفيه والجوانب الاجتماعية للموظفين وأسرهم إلى غير ذلك من معايير وعوامل جاذبة تسهم في رضا وسعادة الموظفين واجتذاب المزيد من الكفاءات والعناصر البشرية المتميزة للعمل في المؤسسة.

المرض المهني: هو حالة الاعتلال الصحية التي تصيب العامل تؤدي إلى تقليل كفاءة أحد أعضائه الجسمية، وذلك من جراء التعامل مع مادة كيميائية، أو التعرض لاحد العوامل الفيزيائية، أو الحيوية أو غيرها. من هنا يتلخص إن السلامة المهنية بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الانتاج الرئيسية على النحو الاتي:

1. الانسان داخل المؤسسة وخارجها .
2. المواد الخام والمواد المنتجة .
3. المعدات وأدوات الانتاج . البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب (حسان7435،)

شروط بيئة العمل الامنة فى المؤسسات الصحية

1. سلامة المنشآت والمباني:

- يجب أن تكون كافة المباني والانشاءات من مواد غير قابلة لاشتعال بما في ذلك السقوف الاساسية والمستعارة ويمنع استخدام المواد التي تشتعل أو تطلق غازات ضارة عند تعرضها للحرارة أو في مواد العزل وأن تكون الهياكل الانشائية مقاومة للحريق .
- يجهز المبنى الرئيسي للمستشفى والمباني التابعة مثل العيادات إذا كانت مستقلة بالمزالق الهندسية والمصاعد لتيسير تحرك المعوقين بسهولة وأمان.
- يجب عدم استعمال الادوار الواقعة تحت مستوى سطح الأرض غرفا لتنويم المرضى أو مستودعات للتخزين أو مطابخ أو أماكن لتجهيز الوجبات أو مطاعم للعامة أو للعاملين أو ورش للصيانة، ويمكن استخدامها كمواقف للسيارات أو للمختبرات الطبية أو غرف للتصوير الطبي أو لفح الملفات الطبية، وإذا توفرت مخارج الطوارئ الكافية يمكن استخدامها بعد موافقة القيم المختص بالدفاع المدني كقاعات للمحاضرات والاجتماعات .
- يخصص في كل مستشفى طابق تحت مستوى سطح الأرض (قبو) استخدامه كملجأ من جهة وكمستشفى طوارئ من جهة ثانية على أن تتوفر فيه كافة اشتراطات المخاب العامة وعناصر المقاومة ضد القصف والتلوث ويجهز بالخدمات والمواد اللازمة لتفادي تعثر المرور
- يجب أن تكون مواد تغطية الارضيات غير قابلة لاشتعال وأن تكون التصاقها بالارض كاملاً فوقها .
- يجب توفير نظام مانع للصواعق ويجب الالتزام بالموصفات القياسية السودانية أن وجدت أو العالمية المعتمدة فيما يتعلق بسلامة التمديدات الميكانيكية والكهربائية .

- قطاعات الحريق: يقسم المبنى تبعاً لوضعه إلى قطاعات يتم فصلها بواسطة حواجز أو جدران مقاومة للحريق بهدف الحد من مخاطر الحريق ومنع انتشاره من قطاع آخرى ولتسهيل مكافحة ولتيسير عملية الإخلاء (الوهيين 1111م).

2. سلامة المعامل والمختبرات:

إن العمل في المعامل التحليلية يجري في وسط لا يخلو من المخاطر المتعددة ومنها حدوث حرائق، التسمم بالكيماويات، تسرب غازات سامة أو مهيجة ناتجة عن التحضيرات أو التجارب العملية، الزجاج المنكسر، الصدمة الكهربائية، حروق الجلد والعين والتعرض للمواد الإشعاعية والاضطراب الميكانيكية الخاصة ببيئة المعامل نفسها وغيرها من المخاطر وإن العمل في محيط آمن وخالي من المخاطر داخل المعامل والمختبرات من الأهداف الهامة التي يسعى إلى تحقيقها العاملون والمسؤولون عن العمل داخل المعامل، كما أن تجهيزات المعمل من ناحية السلامة والأمان من أولويات المناهج الإدارية السليمة في وقتنا الحاضر، فالعمل في بيئة سليمة صحية خالية من المخاطر تؤدي إلى الحصول على مخرجات ونتائج دقيقة وذات مصداقية عالية موثوق فيها وقابلة للتطبيق، وهذا كله لا تأتي إلا بوضع معايير قياسية للسلامة والأمان داخل المعامل تتيح للعاملين العمل بأمان وظروف عمل جيدة تحاف على مستويات عالية من جودة العمل المعملية وتشمل المعايير التي:

➤ تركيبة المنشأة والبنية التحتية .

➤ معايير الأجهزة والدوات .

➤ معايير إدارة المحاليل، والكواشف، وبقيّة المواد.

➤ معايير آلية كتابة التقارير .

➤ معايير دليل العمل في جمع العينات .

➤ الخدمات الداعمة من المصادر الخارجية .

➤ معايير الأدلة التشغيلية .

➤ معايير برنامج السلامة المخبرية .

➤ معايير برنامج إدارة الجودة المخبرية .

➤ معايير برنامج مكافحة العدوى في المختبرات (عبود1177م

3. الادارة السليمة للنفايات الطبية

تعريف النفايات الطبية :هي كل المواد المستخدمة للتشخيص أو للعناية بالمرضى داخل المرفق الصحي أو خارجه وفي حالة تلوثها بدم وسائل جسم المريض بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ويج التخلص منها بالطرق السليمة عن طريق المارق والتعقيم وغيره .المخلفات الطبية الناتجة عن العناية الصحية بالمرضى في المستشفيات أو المخلفات الطبية الناتجة عن عمليات التشخيص أو التحاليل الطبية بمعامل والمختبرات الطبية تحتوي على كميات كبيرة من المواد الخطرة المعدية ذات الاثار الصحية الضارة لافراد العاملين والمحيطين لهم وأحيانا . كثيرة للمرضى أنفسهم فتسبب لهم أمرا أخرجت غير التي دخلوا بها لذلك هذه المخلفات تحتوي على مواد معدية من ميكروبات وفيروسات سريعة الانتشار ومواد حادة ملوثة بسوائل المرضى وأيضا الحوائثا على مواد كيميائية خطيرة على الانسان وقد تسبب طفرات وتشوهات لاهياء بالبيئة المحيطة والتعامل الخطأ أو التعرض للمخلفات الطبية قد ينتج عنه أمرا وجروح خطيرة وذلك لوجود عوامل تؤدي إلى ميكروبات شديدة العدوى وفتاكة للانسان وأسباب كثيرة منها:

➤ وجود مواد شديدة السمية للخلايه البشرية تسبب موتها أو طفرات لها.

➤ وجود أدوية وكيميائيات خطيرة .

➤ وجود مواد مشعة مهلكة.

➤ وجود مواد حادة وقاطعة لانسجة البشرية.

انواع النفايات الطبية حسب خطورتها:-

1. نفايات عادية وهي التي لا تشكل أي خطورة على جسم الانسان.

2. نفايات خطرة وسامة وتنقسم للآتي:

➤ نفايات باثولوجية :بقايا غرف العمليات الجراحية

➤ نفايات ملوثة :الناتجة عن مستلزمات الجراحة

➤ نفايات مشعة :بقايا غرف الأشعة

4. **متطلبات السلامة للعاملين في إدارة النفايات في المستشفيات والمراكز الصحية :**

➤ عمل الفحص الطبي عند الالتحاق في العمل والفحص الدوري المستمر .

➤ التقيد بكافة شروط السلامة المهنية في العمل الموضوعية من قبل الإدارة .

➤ ارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل .

➤ تطبيق إجراءات السلامة الصحية (الموضوعة من قبل إدارة المستشفى والجهات المختصة)

➤ الالتزام في تسجيل كل أحداث والحوادث في سجل السلامة المخصص

للعمل(الشمراي7349).

الأشخاص الأكثر عرضة للإصابات من النفايات الطبية:

➤ الأطباء وطواقم التمريض والعاملين بالمرفق الصحي .

➤ المرضى ومن ثم الزائرين للمرفق الصحي .

➤ العاملين والعاملات بالنظافة والمغسلة ونقل القمامة داخل المستشفى أو المركز الصحي .

➤ عمال المكبات أو المحارق أو اليات لهذه النفايات(الوحي111،

5. **المعايير والاشتراطات في الطوارئ :**

الإخلاء الطارئ :هو عملية نقل الأشخاص من منطقة خطيرة لوجود تهديد لوقوع خطر، أو وقوع

كارثة فعلية (إلى منطقة آمنة مثل)إخلاء مبنى الشتباة وجود قنبلة فيه أو لحدوث حريق – إخلاء

منطقة لوقوع فيضان بها أو تهديد بقصف 0 إخلاء مدينة لتوجد إعصار إليها أو لتلوثها بمواد

صناعية خطيرة

ومن هذا يتضح أن الإخلاء يتم (قبل الكارثة، أثناء الكارثة، أو بعد حدوث الكارثة

➤ **المخارج:** هي الأبواب التي تؤدي إلى الخروج المعتاد من المستشفى

➤ **مخارج الطوارئ:** هي الأبواب المعدة للخروج من غير المعتاد في مواجهة الحالات الطارئة

➤ **مناطق التجمع:** هي المناطق التي يتم تحديدها داخل وخارج المبنى لتجميع الأشخاص الذين

يتم إخالنهم من القطاعات التي يحدث بها الخطر بهدف إنقاذهم وحمايتهم وتقديم المساعدات

الالزمة لهم وتنقسم إلى نوعين:

مناطق التجمع الداخلية

في الردهات المتسعة التي تؤدي إليها عدة مخارج ومسالك هروب ويج أن تتصل هذه يتم تحديدها

داخل المبنى وتكون غالبا المناطق بطريقي نجاه على الاقل يؤديان مباشرة إلى خارد المبنى حيث

مناطق التجمع الخارجية ويج أن يتوفر فيها سبل الامان والتهوية الكافية وتستخدم هذه الاماكن في

تجمع الاشخاص الذين يتم إخالنهم من القطاعات التي يحدث بها الخطر على أن تتم عملية الإخلاء

بصورة دقيقة مع تحديد القطاعات التي تخدمها وتجهيزها بالافتات الارشادية والاسهم واللوحات

التوضيحية المضيفة وتعتبر هذه الاماكن مناطق تجمع مؤقتة لحين زوال الخطر نهائيا من المبنى أما

في حال استفحاله ال قدر الله فيتم على الفور إخلاء الافراد منها إلى مناطق التجمع الخارجية)

الائحه السالمة في المستشفيات السعودية، 7319هـ

مناطق التجمع الخارجية

هي المناطق التي يتم تحديدها خارج المبنى حسب طاقته الاستيعابية ويجب أن تكون متصلة مباشرة

بالمخارج النهائية المؤدية إليها وأن يتوفر فيها كافة وسائل الامن والسلامة والتهوية الطبيعية وأن

يتيسر وصول سيارات وفرق الخدمات العامة إليها، ويتم في هذه المناطق تجميع شاغلي المبنى عن

طريق المخارج ومن مناطق التجمع الداخلية عند الضرورة)لائحة السلامة في المستشفيات
السعودية، 7319هـ)

أجرت العنزي دراسة بعنوان: أثراء أفراد أمن المستشفيات على تحقيق السلامة المهنية: هدفت إلى رفع مستوى التدريب باختيار أفراد امن وسلامة تتوافر فيهم الشتراطات المناسبة، ورفع مستوى اهتمام المستشفيات بتوفير تجهيزات السلامة المهنية.وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبانة أداة لجمع البيانات، تم اختيار العينة بأسلوب المسح الشامل لأفراد السالمة المهنية بالمستشفيات الاهلية، أما عينة الدراسة التي تم سحبها من المستشفيات الحكومية فقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة أفرد من العاملين بالسلامة المهنية في المستشفيات الحكومية. وقد تبين من نتائج الدراسة أهمية وجود أفراد السلامة المهنية في المستشفيات، كما أوضحت الدراسة أن أغلب المستشفيات تؤمن تجهيزات السلامة المهنية والوقاية من الحريق، وأن هناك أقلية من المستشفيات ال تعطي الموضوع الاهتمام الكافي، كما اتضح من خلال نتائج الدراسة عدم الاهتمام من قبل إدارات المستشفيات بتوفير تجهيزات السلامة المهنية الشخصية لأفراد السلامة المهنية، وتبين من خلال عدم توافر اشتراطات التوظيف في أفراد السلامة المهنية بالشكل الكافي. كما أتضح عدم تناسب عدد أفراد نتائج الدراسة أيضا السلامة المهنية مع متطلبات العمل في المستشفيات،

وأوضحت النتائج عدم حرص إدارات المستشفيات على التكريم المادي والمعنوي لافراد السلامة المهنية الذين يقومون بأداء أعمحل مميزة، وعدم اهتمام إدارات المستشفيات بتأهيل وتدري أفراد السالمة المهنية. وأوصت الدراسة بالاتي: ضرورة استخدام أجهزة ومعدات حديثة. تطوير وتحسين برامج التدريب في فترات منتظمة، اختيار المواد التي تتناس مع متطلبات المنشأة)العنزي7341هـ،

أجرت الشمراني دراسة مسحية للمستشفيات بمدينة الريا بعنوان: وعي المرضى بإجراءات السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات، هدفت على التعرف على مدى إسهام الوسائل المختلفة، ومنها الوسائل الاعلامية، في زيادة وعي المرضى بإجراءات السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات، والتعرف على مدى وعي المرضى بالامور المختلفة التي تؤثر في السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات، والتعرف على مدى أهمية العوامل المختلفة ومنها الدور الوقائي الذي يقوم به القائمون على السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات في زيادة وعي المرضى بها. وقد تم استخدام المنهج الوصفي باعتماد على منهج المسح الاجتماعي باستخدام استبانة خاصة بهذا الغرض . أجريت الدراسة على عينة عشوائية من المرضى في كل من المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة في الريا . وقد تبين من خلال النتائج اقتناع المبحوثين بمدى إسهام الوسائل المختلفة ومنها الوسائل العلمية بدرجة متوسطة في زيادة وعي المرضى بإجراءات السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات، وتبين ان أهم هذه في الوسائل فائدة للمرضي هي وسيلة ك اللوحات الارشادية. كما تبين إدراك المبحوثين بدرجة كبيرة للمعوقات التي تؤثر سلبا توعية المرضى بإجراءات السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات، وأظهرت أن أهم المعوقات من وجهة نظر المبحوثين هو عدم القناعة بأهمية الوعي بإجراءات السلامة المهنية من قبل المرضى.

وتبين من خلال نتائج الدراسة أيضا أن من أهم الاسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث للمرضي بالمستشفيات هو عدم تقيد المرضى بتعليمات السلامة المهنية اثناء تواجدهم بالمستشفى.

قد اتفق المبحوثون بدرجة كبيرة على أهمية الدور الوقائي من قبل القائمين على السلامة المهنية بالمستشفيات في زيادة وعي المرضى بإجراءات السلامة المهنية، وظهر أن اختيار أماكن اللوحات الارشادية والملصقات داخل المستشفى يساعد على توعية المرضى بإجراءات السلامة المهنية . وأوصت الدراسة بضرورة وجود مدربين متفرغين وتعزيز دور إدارات السلامة في حالات

الازمات والكوارث وكذلك وضع خطط مستقبلية وهمية تصورية تستدعي التدخل من إدارات السلامة(الشمراي7349،هـ).

واعد إسماعيل وآخرون دراسة بعنوان: ممارسة الحقن المأمون لدى العاملين في الرعاية الصحية بمحافظة الغربية بمصر :هدفت هذه الدراسة على تقييم الحقن المأمون لدت العاملين في الرعاية الصحية وملاحظة كيفية إعطاء الحقن من خلال مراقبة الحقن باستخدام قائمة تفقد معيارية. أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.بعد التحليل الاحصائي توصلت الدراسة لعدد من النتائج اهمها: لم تكن هناك سياسات لمكافحة العدوى في أي مرفق من المرافق محل الدراسة، كما لم تتوفر المعدات اللازمة للحقن المأمون، وان النبذ المأمون للمحاقن كان ال يتجاوز 5% لتهديد الصحة المهنية مما يعد مؤشرا خطيرا (إسماعيل وآخرون1174،م).

وفي دراسة أعدها الخطيب بعنوان: واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات إحدت المحافظات الفلسطينية: هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في المستشفيات الفلسطينية وعالقة ذلك بواقع التعاطي مع النفايات في هذه المستشفيات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومستعينة بالملاحظة. بعد التحليل الاحصائي خرجت بعدد من النتائج أهمها: عدم توفر أدوات وقاية شخصية لمعظم العاملين مع عد وجود سياسات واضحة إعطاء اللقاحات للوقاية من الامراض المعدية.إلى جانب عدم إعطاء تدريبات لمعظم العاملين للتعامل الصحيح مع النفايات الطبية إلى جانب عدم وجود اهتمام كبير من قبل المسؤولين بسلامة العاملين المهنية(الخطيب1119،م).

وقام خليل بدراسة بعنوان: تقييم وسائل الوقاية والسلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية وأثرها على أداء العاملين:..هدفت الدراسة إلى تقييم وسائل الوقاية والسلامة المتوفرة في المستشفيات الحكومية والقوانين والارشادات الضابطة لاستخدام الوقاية والسلامة المهنية، ومدت التزام العاملين باستخدامها وأثر توفرها واستخدامها على أداء العاملين.استخدمت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي ومسعيئة بإداة استبيان تم توزيعه على أربع فئات (أطباء – الممرضين – الفنيين - الإداريين)، بعد التحليل الإحصائي أوضت نتائج الدراسة: أن هناك عالقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بحين توفر وسائل الحماية والوقاية ومدت التزام العاملين باستخدامها، إلى جان وجود عالقة ذات دلالة إحصائية بحين وجود إرشادات على كيفية استخدام وسائل الوقاية والسلامة المهنية والتزام العاملين باستخدامها. من نتائح الدراسة أوصى الباحث بعدة توصيات أهمها: ضرورة تفعيل الجهات الرقابية، وتوفير تأمين ضد الحوادث للعاملين في المستشفيات الحكومية، كما أوصت الدراسة بعمل دراسات على برامج السلامة والصحة المهنية (خليل 1111م)

كما أجرت الوهيب دراسة بعنوان محدث تحوفر وتطبيق وسائل السلامة والاجراءات الوقائية بالمستشفيات الحكومية: هدفت الدراسة إلى معرفة مدت توفر وسائل السلامة التي تهدف للحد من حوادث الحريق في المستشفيات الحكومية في مدينة الريحا ومعرفة الاجراءات الوقائية التي تحد من ذلك وكذلك التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق هذه الاجراءات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وسائل الرقابة الانشائية والكهربائية متوفرة بشكل عام، كما أن وسائل الانذار الاطفاء متوفرة بشكل عام وان وسائل السلامة الوقائية مطبقة إلى حد ما (الوهي 1111م). كما قدم كباش وآخرون دراسة بعنوان: محدث إدراك العاملون بالرعاية الصحية إخطر العدوت بفيروس الايدز في وحدات الديال الدموي (غسيل الكلى) في مصر، والاحتياطات المتخذة من قبلهم التقائها: هدفت الدراسة إلى تقييم معارف وممارسته عدد من العاملين بالرعاية الصحية تجاه مخاطر العدوت بفيروس الايدز

أجريت مقطعية في 41 وحدة من وحدات الديال الدموي في منطقة الدلتا. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن لدى العاملين بالوحدات الحكومية معلومات أكثر من العاملين بالوحدات الخصوصية، بشأن العدوى المنقولة بالدم، والاحتياطات العامة لتداول الدم، والتخلص المأمون من المواد الملوثة، كما أنهم على دراية بما يمثلته المصابون بفروس الايدز العديمي الاعراض من

مخاطر. وأن التدري المسبق يؤثر على المعارف بغض النظر عن سنوات الخبرة وان مستوى أداء العاملين من حيث الاحتياطات العامة لتداول الديال الدموي، في القطاع الخاصّ الصحيين كان متدن وكان أشدّ تدنياً (كبحاش وآخرون 1171م)

(وفي دراسة أجراها عبود بعنوان: تقييم مخاطر مزاولة مهنة التحاليل الطبية في طرابلس: هدفت إلى تعريف العاملين في مجال التحاليل الطبية بمبادئ السلامة المهنية بالمختبرات الطبية، كما هدفت إلى التعرف بمخاطر المهنة ونسبة الاصابات أثناء العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومستعينة بأداة الاستبيان الذي تم توزيعه على العاملين بالمختبرات الطبية بعد التحليل الاحصائي خرجت الدراسة بعدد من النتائج أهمها: أن انعدام مقومات السلامة المهنية في المختبرات مثل أبواب الطوارئ، نوافذ الطوارئ، وكابينات تحضير الكيماويات، ومسحنتينات زراعة البكتريا، هي أهم مخاطر مزاولة المهنة إضافة لعدم تدريس السلامة المهنية للعاملين في مجال التحاليل الطبية البشرية. من نتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة تثقيف وتوعية وتأهيل وتدريب العناصر الطبية للحد من مخاطر مهنة التحاليل الطبية التي تأتي نتيجة عدوت المستشفيات والامراض المتعلقة بها لأنها تعتبر سبب في زيادة الوفيات بين مزاولي المهن الطبية) عبود 1171م)

علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

النظر الى الدراسات السابقة التي تم عرضها نجد أنها تتفق مع الدراسة الحالية من حيث الهدف وهو أهمية السلامة المهنية في المستشفيات، كما أنها جميعاً نظرت إلى مختلف العوامل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية من حيث اتجاهات العاملين، وتأهيلهم وتدريبهم. وقد استخدمت الدراسات السابقة جميعها المنهج الوصفي التحليلي متفقة بذلك مع الدراسة الحالية.

الملخص

ان الهدف الاساسي من هذا البحث هو معرفة أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية. وللوصول لهذا الهدف تبنت الدراسة المحاور التالية:

1. العلاقة بين الخصائص الشخصية والسلامة المهنية بالمنظمات الصحية
2. العلاقة بين العوامل التنظيمية والسلامة المهنية بالمنظمات الصحية.
3. العلاقة بين العوامل الهندسية والسلامة المهنية بالمنظمات الصحي

تكون البحث من خمسة فصول هي:

1. **الفصل الاول** الاطار العام للدراسة، وفيه المقدمة، مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وفرضياتها وحدودها والمنهج المستخدم في الدراسة
2. **الفصل الثاني:** أدبيات الدراسة والدراسات السابقة، وفيه تناولنا مفهوم السلامة المهنية من حيث الاهمية والاهداف، أما الجزء الثاني من الفصل فتم فيه استعراض للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة
3. **الفصل الثالث** فكان عبارة عن المنهجية المستخدمة في الدراسة وإجراءاتها الميدانية من منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وخصائصها من حيث المسمى الوظيفي المستوي التعليمي وسنوات الخبرة، وكذلك كيفية جمع البيانات وتحليلها بعد التأكد من معامل الصدق والثبات لمحاور الدراسة
4. **الفصل الرابع** كان عبارة عن خالصة البحث والاستنتاجات والتوصيات التي توصلت لها الدراسة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة:

تعتبر السلامة المهنية ركيزة أساسية لتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة في جميع المنظمات، وبالأخص في المنظمات الصحية. ففي هذه البيئة التي تتطلب دقة عالية وتركيزاً مستمراً، تلعب السلامة المهنية دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين وتقليل الأخطاء الطبية.

أهمية السلامة المهنية في المنظمات الصحية

الحفاظ على صحة وسلامة العاملين: تقلل السلامة المهنية من خطر الإصابات والأمراض المهنية، مما يحافظ على صحة وسلامة العاملين ويزيد من ولائهم للمنظمة.

تحسين جودة الرعاية الصحية: بيئة عمل آمنة تقلل من التشتت والضغط النفسي على العاملين، مما يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

الحد من الأخطاء الطبية: الالتزام بمعايير السلامة المهنية يقلل من احتمال وقوع الأخطاء الطبية، مما يحمي المرضى ويحافظ على سمعة المنظمة.

زيادة الإنتاجية: العاملون في بيئة عمل آمنة يشعرون بمزيد من الرضا والارتياح، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وكفاءتهم.

تقليل التكاليف: تخفض السلامة المهنية التكاليف الناجمة عن الحوادث والإصابات، مثل تكاليف العلاج وتعويضات العمال.

العوامل المؤثرة في أداء العاملين:

البيئة الفيزيائية: يجب أن تكون بيئة العمل خالية من المخاطر الفيزيائية مثل الإضاءة السيئة، الضوضاء العالية، ودرجات الحرارة القصوى.

البيئة النفسية: يجب أن تكون العلاقات بين العاملين مبنية على الاحترام والتقدير، وأن يكون هناك بيئة عمل خالية من التوتر والضغط.

التدريب والتوعية: يجب توفير برامج تدريب مستمرة للعاملين حول السلامة المهنية، وزيادة وعيهم بأهميتها.

توفير المعدات الواقية: يجب توفير المعدات اللازمة للعاملين لحمايتهم من المخاطر المحتملة.

المشاركة الفاعلة للعاملين: يجب تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.

آثار إيجابية للسلامة المهنية على أداء العاملين:

زيادة الرضا الوظيفي: يشعر العاملون بالرضا عندما يرون أن المنظمة تهتم بسلامتهم وصحتهم.

تحسين الروح المعنوية: تساهم السلامة المهنية في تحسين الروح المعنوية بين العاملين وتعزيز العمل الجماعي.

تقليل الغياب عن العمل: يقلل الاهتمام بالسلامة المهنية من حالات الغياب عن العمل بسبب الإصابات والأمراض.

زيادة الالتزام بالعمل: يشعر العاملون بالالتزام تجاه المنظمة عندما يرون أنها تهتم بسلامتهم.

تحسين الصورة العامة للمنظمة: تساهم المنظمات التي تولي اهتمامًا بالسلامة المهنية في تحسين صورتها العامة وجذب أفضل الكفاءات.

إن الاستثمار في السلامة المهنية هو استثمار في الموارد البشرية، وهو أمر بالغ الأهمية لتحقيق التميز في المنظمات الصحية. من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، يمكن للمنظمات تحسين أداء العاملين، وتقديم رعاية صحية عالية الجودة، والحفاظ على سمعتها المميزة.

وتعرف الدراسات السابقة بأنها مجموعة الأبحاث والدراسات التي تناولت أحد مواضيع البحث وقامت بتقديم معلومات ساهمت في تطوير البحث العلمي وتقدمه.

وتقدم الدراسات السابقة مجموعة كبيرة من المعلومات التي ترتبط وتتعلق بموضوع البحث العلمي، وتجب عن عدد كبير من الأسئلة التي تدور في خلد حول موضوع البحث العلمي الذي يقوم به.

وتوفر الدراسات السابقة الوقت والجهد على الباحث لأنها تمنحه فكرة عامة عن موضوع بحثه العلمي.

وللدراسات السابقة أهمية كبيرة في البحث العلمي منها تقدم الدراسات السابقة معلومات عديدة حول موضوع البحث العلمي، توفر من خلالها الوقت والجهد على الباحث وتجيبه عن عدد كبير من الأسئلة التي تدور في ذهنه.

تساعد الدراسات السابقة الباحث على تجنب الوقوع بالأخطاء التي وقع بها الباحثون السابقين، لأنهم تجعلهم يطلعون على أخطائهم.

يستفيد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير أسئلة الدراسة، لأنه يطلع على الدراسات السابقة التي قام بها الباحثون السابقين، ويتعرف على الطريقة التي قاموا من خلالها بصياغة أسئلة بحثهم العلمي.

من خلال الدراسات السابقة سيطلع الباحث على موضوع البحث العلمي، ويتعرف على النقاط التي تناولوها في الدراسة، وبالتالي سيكون قادرا على تجنب النقاط التي درست بكثرة، والبحث عن نقاط جديدة للدراسة تساهم في تطور العلم وتقدمه.

من خلال الآراء التي كتبها الباحثون السابقون يستطيع الباحث الحصول على إجابات لأسئلة قد تشغل باله.

تقدم الدراسات السابقة شرحا واضحا ومفسرا لموضوع البحث العلمي، مما يجعل الباحث يأخذ فكرة عامة عن موضوع البحث العلمي.

توجه الدراسات السابقة الباحث نحو الطريق الصحيح لأنها تظهر الفائدة والأهمية التي تقدمها هذه الدراسة للتراث الثقافي العالمي.

من خلال الدراسات السابقة تصبح مشكلة البحث واضحة بالنسبة للباحث، كما ترشده نحو الطريق الصحيح لحل مشكلة البحث العلمي.

توفر الدراسات السابقة مجموعة كبيرة من المصادر والمراجع المتعلقة بالبحث العلمي والتي تساعد الباحث على إنجاز البحث العلمي بشكل صحيح.

تظهر الدراسات السابقة أهمية البحث العلمي الذي يقوم به الباحث، مما يعطيه حافزا كبيرا لإكماله.

تلقت الدراسات السابقة نظر الباحث لمجموعة من الأفكار التي قد تكون غائبة عن ذهنه.

المتغير المستقل

التعريف :

السلامة المهنية : هي علم مهم جدا يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب بإصابات للعامل أو وفاة وأيضاً أضرار أو تلفيات لممتلكات المنشأة.

وهذا العلم يتربسح بعدة معايير واشتراطات يجب اتباعها للحفاظ على سلامتنا وسلامة من حولنا.. وكما يقال السلامة للجميع فيقصد هنا أنها مسؤولية الجميع وتكاتفهم ليعيشوا في بيئة عمل آمنة ومطمئنة.

وتدخل السلامة والصحة المهنية في كل مجالات الحياة، فعند تعاملك مثلا: مع الكهرباء والأجهزة المنزلية فلا غنى عن اتباع اشتراطات السلامة العامة وكذلك يجب قراءة الكتيب الخاص في الأجهزة المراد استخدامها عند التعامل مع الكهرباء وأيضا عند القيادة بسيارتك فلن تستغني عن اتباع قواعد السلامة المرورية مثل (اللوحات الإرشادية، الزام جميع من بالمركبة بربط حزام الأمان، التقيد بالسرعة المحددة)، فالسلامة دائما تكون (أولاً)

التطور :

حين بدأت الثورة الصناعية في أوروبا وانتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن حيث الصناعة هاربين من الاستعباد الذي كانوا يواجهونه من الإقطاعيين بدأت تظهر حوادث كثيرة تؤدي إلى إصابة هؤلاء المهاجرين الذين ليست لهم معرفة بالصناعة واطارها، وكانت المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر وكان الرأي السائد انه إذا وقعت حادثة وكان المصاب سببا فيها فان صاحب العمل لا يلتزم بأية مسؤولية على الإطلاق. وحينما زادت الحوادث بشكل مفرع واصبح الكل يتحدث عنها، جرت قوانين وتشريعات تلزم اصحاب المصانع بتعويض المصابين عن الحوادث حتى لو كانوا سبباً في حدوثها. وحين أخذ اصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل تقبلاً للتعويضات التي يدفعونها للمصابين مما قلل من عدد الاصابات، الا أن نسبة الحوادث عادت مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة المواد العضوية والكيميائية التي أدخلت في العمليات الصناعية والتوسع في الاعتماد على الآلة في عملية الإنتاج بالإضافة إلى سبب رئيسي آخر هو عدم معاملة الأمن الصناعي (اداريا) بالتساوي مع أهم أهداف المنشأة وهو الربح.

ابعاد المتغير :

البعد الفيزيائي:

مخاطر بيئية: التعرض للمواد الكيميائية الضارة، الإشعاع، الضوضاء، الاهتزازات، درجات الحرارة القصوى، والإضاءة غير الكافية.

مخاطر آلية: التعرض للأجزاء المتحركة في الآلات، السقوط من المرتفعات، الانزلاقات، والتعرض للضغط.

مخاطر كهربائية: التعرض للصدمات الكهربائية وحرائق التماس الكهربائي.

البعد الكيميائي:

التعرض للمواد الكيميائية السامة والمهيجة، والأبخرة الضارة، والغبار.

ضرورة توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة وتطبيق إجراءات السلامة عند التعامل مع المواد الكيميائية.

البعد البيولوجي:

التعرض للميكروبات والأمراض المعدية، خاصة في القطاعات الصحية والزراعية.

ضرورة اتباع إجراءات التعقيم والنظافة وتوفير التطعيمات اللازمة.

البعد النفسي:

الإجهاد والضغط النفسي: العمل تحت ضغط مستمر، المواعيد النهائية، العلاقات المتوترة مع الزملاء، وعدم اليقين الوظيفي.

الحمل الزائد: تكليف الموظف بأكثر مما يستطيع القيام به.

العنف في مكان العمل: التحرش، التمييز، والعدوان اللفظي أو الجسدي.

البعد الاجتماعي:

العلاقات بين العاملين: أهمية بناء علاقات عمل إيجابية مبنية على الاحترام والتعاون.

التواصل الفعال: أهمية تبادل المعلومات والآراء بين الإدارة والعاملين.

المشاركة في صنع القرار: إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بسلامتهم.

البعد التنظيمي:

سياسات السلامة: وجود سياسات واضحة ومعلنة بشأن السلامة المهنية.

التدريب والتوعية: توفير برامج تدريبية مستمرة للعاملين حول السلامة.

التحقيق في الحوادث: التحقيق في جميع الحوادث والإصابات لتحديد الأسباب واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

النظريات :

نظرية الرجل الآمن:

الافتراض: يفترض أن الحوادث سببها خطأ بشري، وأن العامل هو المسؤول الأول عن وقوعها.

النقاط الرئيسية: التركيز على تدريب العاملين وتوعيتهم بأهمية السلامة، وتطبيق العقوبات على المخالفين.

الانتقادات: هذه النظرية تهمل العوامل البيئية والتنظيمية التي تساهم في وقوع الحوادث.

نظرية الحوادث المتسلسلة:

الافتراض: تشير إلى أن الحوادث تحدث نتيجة لسلسلة من الأحداث المترابطة، بدءًا من ظروف غير آمنة وانتهاءً بالحوادث.

النقاط الرئيسية: التركيز على تحديد العوامل التي تساهم في وقوع الحوادث واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

الانتقادات: هذه النظرية لا تشرح الأسباب الجذرية للحوادث.

نظرية الطاقة:

الافتراض: تربط بين وقوع الحوادث ووجود طاقة زائدة في النظام، مثل الطاقة الحركية، الكهربائية، أو الكيميائية.

النقاط الرئيسية: التركيز على السيطرة على مصادر الطاقة وتقليل مخاطرها.

الانتقادات: هذه النظرية لا تشمل العوامل البشرية والتنظيمية.

نظرية الأنظمة:

الافتراض: تعتبر الحوادث نتيجة لتفاعل عناصر النظام، بما في ذلك الإنسان، الآلة، والبيئة.

النقاط الرئيسية: التركيز على تحليل النظام بأكمله لتحديد نقاط الضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

المزايا: هذه النظرية توفر نظرة شاملة على أسباب الحوادث وتشمل جميع العوامل المؤثرة.

نظرية السلوك الآمن:

الافتراض: يركز على تغيير سلوك الأفراد لجعلهم أكثر وعياً بالسلامة.

النقاط الرئيسية: استخدام برامج التدريب والتوعية، وتقديم الحوافز، وتطبيق العقوبات لتغيير سلوك العاملين.

المتغير التابع

التعريف :

أداء العاملين : أداء العاملين : هو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر : إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة.

يُقيّم هذا النوع من الأداء للموظف في المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال طرق متعددة، منها: إجراء مراجعات أداء رسمية، أو استطلاع آراء زملاء الموظف ومشرفيه عنه، والجدير بالذكر أنه يعتمد على عوامل عدة، مثل: معرفة الموظف ومهاراته، وتحفيزه، وأيضاً قدرته على العمل بشكل جيد مع الآخرين.

التطور :

تأتي قضية تطوير الأداء الوظيفي في مقدمة الأولويات التي يسعى لها الأفراد والمؤسسات على حدة سواء، نظراً لأن الأداء الوظيفي لكل موظف يستدل عليه بأساليب كمية تيرهن الاجتهاد والمثابرة، والمهارة التي يحضى بها كل موظف، وكذلك رغبة الموظف في اكتساب المزيد من الخبرات عن طريق حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها.

و هو الأداء الذي يهتم بشكل مباشر بالعناصر المميزة التي تفرد المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، والتي تكون بمثابة محورا للتقييم، وعليه تكتنف المؤشرات المالية وغير المالية، وأيضاً التعرف على الموجودات الملموسة وغير الملموسة، وتضم العناصر العريضة للأداء الوظيفي على العمليات والأساليب والموارد البشرية تتمثل أهمية تطوير الأداء الوظيفي فيما يلي: [٢]. العلاقة القائمة بين الأداء والاستقرار الوظيفي للعاملين، فالعاملين الذين يحققون مستويات دون المستوى المرجو فإنهم مهددين بخسارة وظيفتهم. إن لنظام الحوافز مردود قوي على أداء العامل، وبالتالي يحفزه على بذل المزيد من الجهود لتأدية المهام المناطة به. يعد الأداء بمثابة مقياس يعكس مدى تمكن الموظف من إتمام عمله في الوقت الحالي وأعمال أخرى مستقبلاً، وهذا من شأنه يساهم في قرارات النقل والترقية. [٣] إن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات على تباين أنواعها، ومجالات عملها. لذا فإن عملية تقييم الأداء الوظيفي والكشف عن مخرجات العمليات في المؤسسة يعمل على تصحيح مدخلات العملية الإدارية في المؤسسة، وهذا يُحسن من الكفاءة الإنتاجية. [٤]

هناك عدد من الإجراءات التي تتبعها الإدارة لتجويد الأداء وذلك من خلال ما يلي: [٥] الكشف عن الأسباب الجوهرية المسؤولة عن حدوث مشاكل الأداء من الضروري الوقوف على أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري، فالكشف عن الأسباب يخدم الإدارة والعاملين، حيث تُزود الإدارة بالطرق الملائمة لتقييم الأداء، والتأكد إذا ما تمت العملية بموضوعية. [٥] خفض الصراعات التنظيمية ما بين الإدارة والعاملين ويتم ذلك بالبحث عن الأسباب المؤدية لانخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب التعرف على الرغبات والدوافع والفاعلية والعوامل الموقفية في البيئة الداخلية للمؤسسة، والمتغيرات الخارجية ومنها الحوافز، والرواتب، إلى جانب المتغيرات الذاتية والعوامل الموقفية والتي تحتوي على العديد من العوامل التنظيمية التي لها تأثير جلي على مستوى الأداء بالسلب أو بالإيجاب كظروف العمل، ونوعية المواد المستعملة. [٥] استحداث خطة عمل مبتكرة بغية التوصل للحلول الأكثر ملائمة يفترض أن تشمل خطة العمل على إجراءات وأساليب للحد من مشكلات الأداء وصياغة حلول ملائمة من خلال التعاون المشترك بين الإدارة والعاملين من جهة والمختصين فيما يتعلق بتجويد وتطوير الأداء. [٥] الاتصالات المباشرة إن المحافظة على إيجاد قنوات اتصال مباشرة بين المشرفين والعاملين يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي، ويشترط تحديد محتوى الاتصال وأشكال الاتصال المناسبة.

أبعاد الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقييم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة، وتتمثل أهم معايير قياس مستوى الأداء فيما يلي:

جودة الأداء الوظيفي:

تعبر عن مستوى أداء العمل ولذلك فهي "استراتيجية عمل أساسية تسهم في تقويم سلع وخدمات ترضى العملاء في الداخل والخارج وذلك من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة"، والجودة تحمل معنيين (معنى واقعي ومعنى حسي)، فالمعنى الواقعي يعنى التزام الشركات باستخدام مؤشرات حقيقية كمعدل الإنتاج، نسبة الفاقد والهدر، ومن ثم استخدام معايير والتزامات الشركات بالمقاييس والمواصفات المتعارف عليها، أما المعنى الحسي للجودة فإنه يركز على مشاعر وأحاسيس متلقى الخدمة والمستفيد منها بمعنى اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات التي يتم تقديمها وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات بمستوى جودة يناسب توقعاتهم ويلبى احتياجاتهم.

حجم الأداء الوظيفي:

تعنى مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل، حيث يقصد بها حجم العمل المنجز وهذا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعنى بطء الأداء مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتسهيلات.

وعلى إدارة المنظمة أن تكون على معرفة بقدرات الأفراد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. وهناك محاولات من بعض العلماء لإعداد نموذج لمحددات الأداء يعتمد على ثلاث عوامل هي: الجهد المبذول، والخصائص الشخصية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي. حيث نجد أن الجهد المبذول يبين درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء، في حين أن دافعيته تتوقف على قدرات الفرد وخبراته السابقة، أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فيتمثل في سلوكه الشخصي أثناء أداء عمله.

إجراءات الأداء الوظيفي:

وهي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف ، وبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز الأعمال المتوقعة والمدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد ونظم وقوانين وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرووسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المرووسين وتنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل ولضمان اتفاهه وعدم مخالفته للنظم والتعليمات واللوائح والقوانين.

ويوجد ارتباط وثيق بين تحسين الأداء وإدارة الوقت واستثماره وذلك عن طريق استخدام التقنية المعاصرة في تنفيذ الأعمال، وتنظيم الأعمال الروتينية وتحديد إجراءاتها، والحصول على قرارات واضحة من الرؤساء وعقد الاجتماعات الهادفة. كما أن من أكبر أسباب ضياع أوقات المديرين وموارد المنظمة هو غياب الرؤية الاستراتيجية والأهداف والقيم الثابتة أو ضعف الالتزام بها ويضاف إلى ذلك غياب التخطيط السليم وغياب توزيع المهام والمسؤوليات وتنظيم الأعمال، وغياب التفويض المنظم للسلطات والمسؤوليات، وتدني مستوى الأداء، وعدم المعرفة بكيفية إدارة الوقت واستثماره. إن استثمار الوقت هو تجسيد للإدارة الفعالة، حيث أن استثماره يساعد في التخلص من مضيعات الوقت، ويساعد أيضا في البدء في الأعمال المطلوب إنجازها حسب الأولوية، وتفويض بعض الأعمال للمساعدين، لذلك يجب استخدام الوقت بحكمه.

من خلال ما سبق نستنتج أن نجاح أي مؤسسة يتوقف على أداء موظفيها، ولكي يكون هذا الأداء فعالاً يستوجب توفر بعض الشروط لتحديد أنشطة العمل والتصميم المناسب لها والمواصفات المطلوبة في الفرد الذي يقوم بتأدية العمل، حيث يعتبر هذا الأخير أحد مقومات الإنتاج الأساسية، ولذا يجب على الإدارة أن تسعى لتحقيق كفاءة أداء موظفيها والعمل على إزالة ما يعيقهم ويؤثر على إنتاجيتهم، ويتم ذلك من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات، وتقديم الحوافز لهم سواء كانت مادية أو معنوية وهذا ما يتطلب وجود إدارة فعالة للأداء تتمثل في مجموعة من العمليات المتكاملة والمتداخلة من تخطيط، وتوجيه وتشخيص، وتقييم، وتحسين، إذا كان الأداء لم يصل إلى المستوى المطلوب.

النظريات :

نظرية الاحتياجات:

ماكس ماسلو: يركز ماسلو على هرم الاحتياجات، حيث يرى أن الإنسان يسعى لتلبية احتياجاته الأساسية أولاً (الفيزيولوجية، الأمان، الانتماء، التقدير) ثم يسعى إلى تحقيق الذات.

فريدريك هيرزبيرج: يقسم هيرزبيرج العوامل المؤثرة على الأداء إلى عوامل النظافة (مثل الراتب، الظروف المادية) وعوامل التحفيز (مثل الإنجاز، الاعتراف).

نظرية التوقعات:

فيكتور فروم: يربط فروم بين الجهد الذي يبذله الفرد والعائد المتوقع منه. فكلما زاد توقع الفرد للحصول على عائد مرغوب، زاد الجهد الذي يبذله.

نظرية العدالة:

آدمز: يركز آدمز على مقارنة الفرد بين مساهماته وعائده مقارنة بزملائه. فإذا شعر الفرد بأن هناك عدم عدالة، فإنه سيقبل من جهوده.

نظرية التعلم الاجتماعي:

ألبرت بندورا: يرى بندورا أن السلوك يتعلم من خلال الملاحظة والتقليد، وأن التعزيز الإيجابي يلعب دوراً هاماً في ترسيخ السلوك المرغوب.

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين السلامة المهنية وأداء العاملين في المنظمات الصحية

تُعتبر السلامة المهنية ركيزة أساسية لتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة في جميع المنظمات، وبالأخص في المنظمات الصحية. ففي هذه البيئة التي تتطلب دقة عالية وتركيزًا مستمرًا، تلعب السلامة المهنية دورًا حاسمًا في تحسين أداء العاملين وتقليل الأخطاء الطبية.

أثر السلامة المهنية على أداء العاملين في المنظمات الصحية:

زيادة الإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بالأمان والراحة في بيئة العمل، فإنهم يكونون أكثر تركيزًا وإنتاجية.

تحسين جودة الخدمة: بيئة عمل آمنة تقلل من التوتر والضغط النفسي على العاملين، مما يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

تقليل الأخطاء الطبية: الالتزام بمعايير السلامة المهنية يقلل من احتمال وقوع الأخطاء الطبية، مما يحمي المرضى ويحافظ على سمعة المنظمة.

تقليل التغيب عن العمل: بيئة عمل آمنة تقلل من الإصابات والأمراض المهنية، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب عن العمل.

زيادة الرضا الوظيفي: يشعر الموظفون بالرضا عندما يرون أن المنظمة تهتم بسلامتهم وصحتهم، مما يزيد من ولائهم للمنظمة.

تحسين صورة المنظمة: المنظمات التي تولي اهتمامًا بالسلامة المهنية تحظى بسمعة أفضل وجذب أفضل الكفاءات.

العوامل التي تربط بين السلامة المهنية والأداء الوظيفي:

البيئة الفيزيائية: توفير بيئة عمل خالية من المخاطر الفيزيائية مثل الإضاءة السيئة، الضوضاء العالية، ودرجات الحرارة القصوى.

البيئة النفسية: بناء علاقات عمل إيجابية، وتوفير بيئة عمل خالية من التوتر والضغط النفسي.

التدريب والتوعية: توفير برامج تدريب مستمرة للعاملين حول السلامة المهنية، وزيادة وعيهم بأهميتها.

توفير المعدات الوقائية: توفير المعدات الوقائية اللازمة للعاملين لحمايتهم من المخاطر المحتملة.

المشاركة الفاعلة للعاملين: تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.

أمثلة على تطبيقات السلامة المهنية في المنظمات الصحية:

توفير التدريب المستمر: على جميع العاملين في المجال الصحي، بما في ذلك الأطباء والممرضين والفنيين، على

إجراءات السلامة والوقاية من العدوى.

استخدام المعدات الوقائية: مثل القفازات والكمامات والنظارات الوقائية.

التحقيق في الحوادث: التحقيق في جميع الحوادث والإصابات التي تحدث في مكان العمل لتحديد الأسباب واتخاذ

الإجراءات التصحيحية.

توفير بيئة عمل مريحة: من خلال توفير إضاءة كافية، تهوية جيدة، ومساحات عمل واسعة.

تطبيق برامج إدارة الإجهاد: لمساعدة العاملين على التعامل مع الضغوط النفسية.

إن العلاقة بين السلامة المهنية وأداء العاملين في المنظمات الصحية علاقة تكاملية. فمن خلال توفير بيئة عمل آمنة

وصحية، يمكن للمنظمات تحسين أداء العاملين، وتقديم رعاية صحية عالية الجودة، والحفاظ على سمعتها المميزة.

1 الفصل الثالث: منهجية البحث

1.1 مقدمة

يوضح هذا الفصل البحث المستخدمة في التحقيق (أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية بمستشفى الملك خالد بالرياض(الخرج))، وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

1.2 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

1.2.1 مجتمع البحث

الشكل 9: مجتمع البحث

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
بمستشفى الملك خالد بالرياض (الخرج)	الإدارة	5
	الموظفين	20

المصدر: الباحث (2024)

1.2.2 عينة البحث

الشكل 10: عينة البحث

عينة البحث	عدد الموظفين
بمستشفى الملك خالد بالرياض (الخرج)	15-20 موظف

المصدر: الباحث (2024)

1.2.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

1.3 طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل: السلامة المهنية والمتغير التابع: أداء العاملين

1.3.1 المتغير المستقل (السلامة المهنية)

اعتمد الباحث من أجل قياس المتغير المستقل (أثر السلامة المهنية على أداء العاملين)، وذلك من حيث أربع أبعاد وهي: العوامل الطبيعية، العوامل الاجتماعية والثقافية، العوامل الاقتصادية، العوامل التكنولوجية، حيث إن الإجمالي 13 عنصر للمتغير بأكمله، حيث إن بعد العوامل الطبيعية يتكون من 3 عناصر، وبعد العوامل الاجتماعية والثقافية يتكون من 4 عناصر، وبعد العوامل الاقتصادية يتكون من 3، وبعد العوامل التكنولوجية يتكون من 3، نوع الأداة ليكرت: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

الشكل 11: المتغير المستقل

المرجع	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
علي محمد ود/عائشة (2020) أثر السلامة المهنية على أداء العاملين	3	العوامل الطبيعية	أثر السلامة
	4	العوامل الاجتماعية والثقافية	المهنية
	3	العوامل الاقتصادية	على أداء
	3	العوامل التكنولوجية	العاملين

المصدر: الباحث (2024)

1.3.2 المتغير التابع (أداء العاملين)

اعتمد الباحث على استبانة فؤاد عبد القادر (2023) من أجل قياس المتغير التابع (أداء العاملين)، وذلك من حيث بعد واحد وهو: السلامة المهنية، حيث إن الإجمالي 13 عنصر للمتغير بأكمله، نوع الأداة ليكرت: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

الشكل 12: المتغير التابع

المرجع	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
أثر السلامة المهنية على أداء العاملين	19	أثر السلامة المهنية على أداء العاملين	أداء العاملين

المصدر: الباحث (2024)

1.4 أنواع البيانات

1.4.1 بيانات أولية

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ.

تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة، وتم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

1.4.2 بيانات ثانوية

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.

تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

1.5 طرق وإجراءات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديدًا الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الفصل الرابع : التحليل الوصفي لنتائج الدراسة

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها احصائيا باستخدام البرنامج الاحصائي spss الاصدار 29 الفصل الحالي للتحليل الاحصائي يتمضمّن الاحصاء الوصفي للعينه محل الدراسة باستخدام spss الاصدار 29 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جميع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر spss 29

4.2 خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - طبيعة العمل والمستوى التعليمي

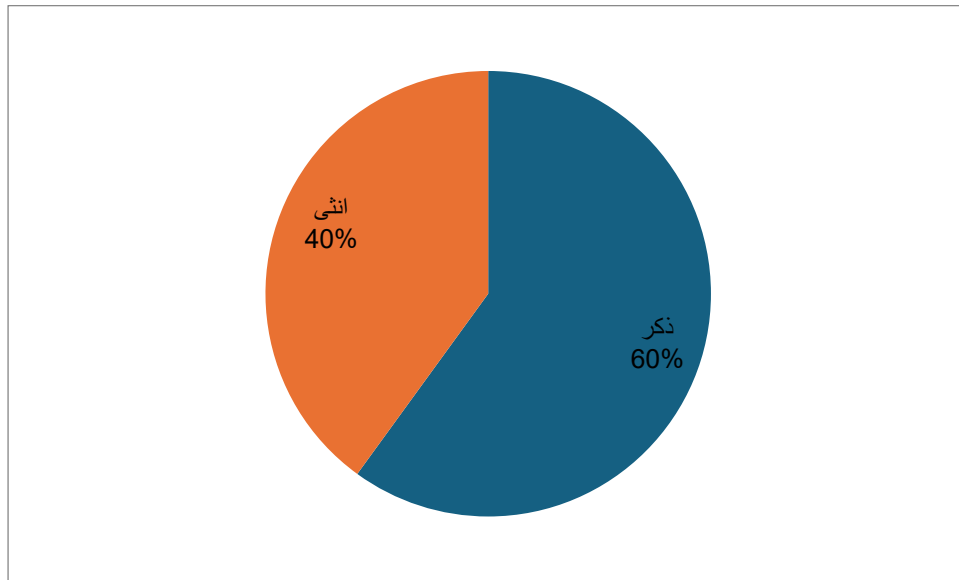
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لافراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل (اقل من 30 سنة , من 30 الى 40 سنة , من 41 الى 50 سنة , اكثر من 50 سنة)

عدد سنوات الخبرة تشمل (اقل من 5 سنوات , من 5 الى 10 سنوات , من 11 الى 20 سنة , اكثر من 21 سنة)

طبيعة العمل تشمل (قادة , موظفين , تقنيين)

المستوى التعليمي يشمل (ثانوي , جامعي , دراسات عليا)

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	18	60
	أنثى	12	40
	الاجمالي	30	100
الفئة العمرية	اقل من 30 سنة	16	53,5
	من 30 الى 40 سنة	10	33,3
	من 41 الى 50 سنة	2	6.6
	اكثر من 50 سنة	2	6.6
	الاجمالي	30	100
المستوى التعليمي	ثانوي	9	30
	جامعي	18	60
	دراسات عليا	3	10
	الاجمالي	30	100



4.3 قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة الفا كرونباخ من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM باستخدام برنامج التحليل الاحصائي spss اصدار 29

المتغير		العبارات	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	متوسط التباين	
المتغير الاول	البعد الاول	A1	0.99	1.143544	0.3445	0.6597
		A2	0.89	1.441153		
		A3	0.79	1.290994		
		A4	0.87	0.599145		
		A5	0.96	0.800641		
		A6	0.78	1.235168		
	البعد الثاني	A7	0.99	1.652504	0.3152	
		A8	0.89	1.182132		
		A9	0.79	1.76141		
		A10	0.87	1.38212		
		A11	0.96	1.519109		
		A12	0.78	1.5525		
		A13	0.99	0.987096		
المتغير الثاني	البعد الاول	B1	0.89	0.960769	0.2409	03634
		B2	0.79	1.493576		
		B3	0.87	0.877058		
		B4	0.96	0.660225		
		B5	0.78	1.250641		
		B6	0.99	1.120897		

		B7	0.89	1.377474		
		B8	0.79	0.869718		
		B9	0.87	0.877058		
	البعد الثاني	B10	0.96	1.115164	0.1234	
		B11	0.78	0.438529		
		B12	0.99	0.50637		
		B13	0.89	0.83205		
		B14	0.79	0.759555		
		B15	0.87	0.877058		
		B16	0.96	0.877058		
		B17	0.78	0.869718		
		B18	0.99	1.143544		
		B19	0.89	1.441153		

يتضح من الجدول بالا على :

مقياس تطبيق المتغير الاول جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها بالاضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس كذلك من النتائج بالا على المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة يتضح ان قيمه AVE لمتغير مستقل < من 0.5 وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها بالاضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس كذلك من النتائج بالا على المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة يتضح ان قيمه AVE لمتغير تابع < من 0.5 وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

4.3.2 قياس صدق وثبات اداة البحث :

يشير ثبات الاستبيان الى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم اعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم الفاكرونباخ بواسطة برنامج spss الاصدار 29

المتغير		عدد العبارات	الفاكرونباخ	
المتغير الاول	البعد الاول	7	0.946	1.71
	البعد الثاني	6	0.764	
المتغير الثاني	البعد الاول	9	0.862	1.658
	البعد الثاني	10	0.796	

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرات الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات

المتوسط الحسابي	النتيجة	الوزن النسبي	درجة الاهمية
1 - 1.80	غير موافق بشدة	36 - 20	منخفض جدا
2.60 - 1.80	غير موافق	52 - 36	منخفض
3.40 - 2.6	محايد	68 - 53	متوسط
4.20 - 3.40	موافق	84 - 69	مرتفع
5 - 4.20	موافق بشدة	100 - 85	مرتفع جدا

معاملات الارتباط الخطي

المتغير		البعد الاول للمتغير الاول	البعد الثاني للمتغير الاول	البعد الاول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني
البعد الاول للمتغير الاول	Pearson correlation	491	486	493	490
	Sig.(2-tailed)	003	002	002	002
	N	38	32	34	33
البعد الثاني للمتغير الاول	Pearson correlation	481	476	493	490
	Sig.(2-tailed)	003	002	002	002
	N	38	32	34	33
البعد الاول للمتغير الثاني	Pearson correlation	497	486	493	490
	Sig.(2-tailed)	003	002	002	002
	N	35	30	31	37
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson correlation	491	482	473	492
	Sig.(2-tailed)	003	002	002	002
	N	36	38	32	32

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والاستنتاجات

5.1 المقدمة :

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية بالإضافة الى التوصيات وحدود الدراسة والدراسات المستقبلية والخاتمة على النحو التالي :

5.2 المساهمة النظرية :

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين تطبيق مبادئ السلامة المهنية وأثرها على أداء العاملين في بيئة الرعاية الصحية، متخذاً من مستشفى الملك خالد بالرياض كنموذج لدراسة هذه العلاقة. تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على سؤال أساسي: ما هو التأثير الفعلي لتطبيق مبادئ السلامة المهنية على مستوى أداء العاملين في المستشفى؟

المساهمة النظرية:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب نظرية وعملية:

تعميق الفهم النظري للعلاقة: تساهم الدراسة في تعميق الفهم النظري للعلاقة السببية بين ممارسات السلامة المهنية ومستوى أداء العاملين في القطاع الصحي. فهي تسعى إلى اختبار النظريات القائمة وتطوير نماذج جديدة تفسر هذه العلاقة بشكل أكثر دقة.

تحديد العوامل المؤثرة: من خلال تحليل البيانات، يمكن تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على هذه العلاقة، مثل نوع الإجراءات المتخذة، مستوى الالتزام بها، والخصائص الفردية للعاملين.

تطوير مقاييس أداء: تساهم الدراسة في تطوير مقاييس دقيقة لقياس أداء العاملين في مجال الرعاية الصحية، مع التركيز على الجوانب المتعلقة بالسلامة.

توفير قاعدة بيانات: ستوفر الدراسة قاعدة بيانات قيمة للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية في القطاع الصحي.

تقديم توصيات عملية: بناءً على النتائج، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات السلامة المهنية في المستشفيات الأخرى، مما يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية ورفاهية العاملين.

الأبعاد النظرية التي تغطيها الدراسة:

نظرية الدافع: كيف يؤثر الشعور بالأمان والسلامة على دافع العاملين نحو تحقيق الأداء المتميز؟
نظرية العدالة التنظيمية: كيف يؤثر تطبيق مبادئ السلامة المهنية على الشعور بالعدالة بين العاملين والإدارة؟

نظرية التعلم الاجتماعي: كيف تساهم بيئة العمل الآمنة في تعزيز السلوكيات الإيجابية والتعلم المستمر لدى العاملين؟

نظرية الإجهاد الوظيفي: كيف يساهم تطبيق مبادئ السلامة المهنية في تقليل مستويات الإجهاد الوظيفي وتحسين الصحة النفسية للعاملين؟
الأسئلة البحثية المحتملة:

ما هي العلاقة بين تطبيق مبادئ السلامة المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الملك خالد؟

هل هناك علاقة بين مستوى الالتزام بإجراءات السلامة المهنية ومستوى الإنتاجية لدى العاملين؟
ما هو تأثير تطبيق مبادئ السلامة المهنية على معدلات الحوادث والإصابات في المستشفى؟
ما هي العوامل التنظيمية والفردية التي تؤثر على علاقة السلامة المهنية بالأداء الوظيفي؟
أهمية الدراسة للممارسين:

تساعد الإدارة على فهم أهمية الاستثمار في السلامة المهنية وتحسين بيئة العمل.
توفر أدوات وأساليب لقياس أثر برامج السلامة المهنية على أداء العاملين.
تساعد في تطوير برامج تدريب وتوعية أكثر فعالية للعاملين في مجال السلامة.
تساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

تعتبر هذه الدراسة مساهمة قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية في القطاع الصحي. من خلال نتائجها، يمكن تطوير سياسات وبرامج أكثر فعالية لتعزيز السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين في المستشفيات.

5.3 التطبيقات العملية :

بعد أن تناولنا الجوانب النظرية لهذا البحث، دعونا نتطرق إلى التطبيقات العملية التي يمكن أن تنشأ عن نتائج هذه الدراسة:

على مستوى المستشفى:

تطوير سياسات وبرامج السلامة المهنية: يمكن للمستشفى، بناءً على نتائج الدراسة، أن يعدل أو يطور سياساته وبرامجه الحالية في مجال السلامة المهنية لتصبح أكثر فعالية.

تحسين بيئة العمل: يمكن تحديد المناطق التي تحتاج إلى تحسين من حيث السلامة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة هذه المشكلات.

تدريب وتوعية العاملين: يمكن تصميم برامج تدريبية مخصصة لتعزيز وعي العاملين بأهمية السلامة المهنية وكيفية تطبيق الإجراءات الاحترازية.

تقييم المخاطر بشكل دوري: يمكن للمستشفى أن يطبق نظامًا لتقييم المخاطر بشكل دوري، مما يساهم في اكتشاف المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة.

تطوير ثقافة السلامة: يمكن للمستشفى أن يعمل على بناء ثقافة سلامة قوية من خلال تشجيع المشاركة والمسؤولية الفردية لدى جميع العاملين.

على مستوى القطاع الصحي:

نشر أفضل الممارسات: يمكن نشر نتائج الدراسة وتوصياتها على مستوى القطاع الصحي ككل، مما يساهم في تبادل الخبرات والمعرفة بين مختلف المؤسسات الصحية.

وضع معايير وطنية للسلامة المهنية: يمكن استخدام نتائج الدراسة للمساهمة في وضع معايير وطنية للسلامة المهنية في القطاع الصحي.

تطوير برامج بحثية مستقبلية: يمكن لهذه الدراسة أن تشكل أساسًا لبرامج بحثية مستقبلية أكثر شمولية في مجال السلامة المهنية.

على مستوى السياسة العامة:

تطوير التشريعات: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير التشريعات والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية في القطاع الصحي.

تخصيص الموارد: يمكن تخصيص المزيد من الموارد المالية والبشرية لتعزيز السلامة المهنية في القطاع الصحي.

فوائد تطبيق هذه النتائج:

تحسين صحة وسلامة العاملين: مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وانخفاض معدلات الغياب والإصابات.

زيادة الإنتاجية: من خلال تقليل الوقت الضائع بسبب الحوادث والإصابات وتحسين بيئة العمل.
تحسين جودة الرعاية الصحية: من خلال تقليل الأخطاء الطبية الناجمة عن عدم الالتزام بإجراءات السلامة.

تعزيز سمعة المؤسسة: من خلال الالتزام بمعايير السلامة المهنية العالية.

أمثلة محددة للتطبيقات العملية:

تطبيق تقنيات جديدة: يمكن استخدام تقنيات مثل الواقع الافتراضي لتدريب العاملين على إجراءات السلامة.

تشكيل لجان سلامة: يمكن تشكيل لجان سلامة تضم ممثلين من مختلف الإدارات للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة.

تطوير برامج مكافأة: يمكن تقديم مكافآت للعاملين الذين يساهمون في تحسين السلامة.

تقييم الأداء بناءً على معايير السلامة: يمكن إدراج معايير السلامة في تقييم أداء العاملين.

5.4 التوصيات :

بناءً على النتائج المتوقعة من هذا البحث، إليك بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين في مستشفى الملك خالد، وفي المنظمات الصحية بشكل عام:

توصيات على مستوى المستشفى:

تطوير وتنفيذ برنامج شامل للسلامة المهنية: يشمل هذا البرنامج تحديد المخاطر، وضع إجراءات وقائية، وتوفير التدريب اللازم للعاملين في جميع المستويات.

تخصيص ميزانية كافية للسلامة المهنية: يجب تخصيص ميزانية كافية لشراء المعدات الوقائية، وتنفيذ برامج التدريب، والصيانة الدورية للمرافق.

تشكيل لجنة سلامة مهنية: تتولى هذه اللجنة مسؤولية متابعة تطبيق إجراءات السلامة، والتحقق في الحوادث، واقتراح الحلول اللازمة.

تقييم أداء العاملين بناءً على معايير السلامة: يجب إدراج معايير السلامة في تقييم أداء جميع العاملين، وتقديم الحوافز للموظفين الملتزمين بإجراءات السلامة.

تشجيع المشاركة والتفاعل: يجب تشجيع العاملين على المشاركة في برامج السلامة، وتقديم اقتراحات لتحسين بيئة العمل.

تطبيق نظام للإبلاغ عن الحوادث والأخطاء: يجب تشجيع العاملين على الإبلاغ عن أي حادث أو خطأ دون خوف من العقاب، وذلك لمعرفة الأسباب واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

تقييم برامج السلامة بشكل دوري: يجب تقييم برامج السلامة بشكل دوري لضمان فعاليتها، وإجراء التعديلات اللازمة.

توصيات على مستوى القطاع الصحي:

وضع معايير وطنية للسلامة المهنية: يجب وضع معايير وطنية للسلامة المهنية في القطاع الصحي، وتأكيد من تطبيقها في جميع المؤسسات الصحية.

توفير الدعم المالي والفني للمؤسسات الصحية: يجب توفير الدعم المالي والفني للمؤسسات الصحية لتمكينها من تطبيق برامج السلامة المهنية.

تشجيع البحث العلمي في مجال السلامة المهنية: يجب تشجيع البحث العلمي في مجال السلامة المهنية لتطوير استراتيجيات جديدة وتحسين الممارسات الحالية.

التعاون بين المؤسسات الصحية: يجب تشجيع التعاون بين المؤسسات الصحية لتبادل الخبرات والمعرفة في مجال السلامة المهنية.

توصيات على مستوى السياسة العامة:

تعديل التشريعات: يجب تعديل التشريعات والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية لجعلها أكثر صرامة وشمولية.

توعية المجتمع بأهمية السلامة المهنية: يجب توعية المجتمع بأهمية السلامة المهنية وكيفية الحفاظ عليها.

أهمية تنفيذ هذه التوصيات:

تحسين صحة وسلامة العاملين: مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وانخفاض معدلات الغياب والإصابات.

زيادة الإنتاجية: من خلال تقليل الوقت الضائع بسبب الحوادث والإصابات وتحسين بيئة العمل.

تحسين جودة الرعاية الصحية: من خلال تقليل الأخطاء الطبية الناجمة عن عدم الالتزام بإجراءات السلامة.

تعزيز سمعة المؤسسة: من خلال الالتزام بمعايير السلامة المهنية العالية.

يجب أن تكون هذه التوصيات جزءًا من استراتيجية شاملة لتحسين السلامة المهنية في المستشفى والقطاع الصحي ككل.

يجب أن يتم تقييم فعالية هذه التوصيات بشكل دوري وإجراء التعديلات اللازمة.

يجب مشاركة جميع العاملين في عملية تطوير وتنفيذ هذه التوصيات.

5.5 حدود الدراسة :

حدود موضوعية : تقتصر الدراسة على بيان واقع الادارة بالمتغير المستقل السلامة المهنية وابعاده العوامل الطبيعية و العوامل الاجتماعية والثقافية و العوامل الاقتصادية و العوامل التكنولوجية , والمتغير التابع اداء العاملين وابعاده العوامل الاجتماعية والثقافية

حدود بشرية : الموظفين والعاملين في مستشفى الملك خالد بالرياض

حدود مكانية : مستشفى الملك خالد بالرياض , المملكة العربية السعودية

حدود زمانية : 2024

5.6 الدراسات المستقبلية :

بعد أن استعرضنا التوصيات الممكنة بناءً على نتائج هذا البحث، دعونا نتطرق إلى آفاق الدراسات المستقبلية في هذا المجال. يمكن لهذه الدراسات أن تعمق فهمنا للعلاقة بين السلامة المهنية وأداء العاملين، وتساهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز السلامة في بيئات العمل الصحية.

اتجاهات محتملة للدراسات المستقبلية:

دراسات مقارنة:

مقارنة بين القطاعات: يمكن مقارنة نتائج هذه الدراسة بقطاعات أخرى مثل الصناعة والخدمات لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في العوامل المؤثرة على السلامة والأداء.

مقارنة بين المؤسسات الصحية: يمكن مقارنة نتائج هذه الدراسة ببيانات من مستشفيات أخرى في المملكة أو في دول أخرى لتحديد أفضل الممارسات العالمية.

دراسات طويلة الأمد:

متابعة الأثر على المدى الطويل: يمكن إجراء دراسات متابعة طويلة الأمد لتقييم الأثر المستمر لبرامج السلامة المهنية على أداء العاملين ومعدلات الحوادث والإصابات.

تحليل العلاقة السببية: يمكن استخدام تصميمات بحثية أكثر تعقيداً، مثل الدراسات التجريبية، لتحديد العلاقة السببية بين ممارسات السلامة والأداء.

دراسات متخصصة:

دراسة فئات وظيفية محددة: يمكن التركيز على فئات وظيفية معينة معرضة لمخاطر أعلى، مثل العاملين في أقسام الطوارئ أو العناية المركزة.

دراسة أنواع معينة من المخاطر: يمكن دراسة تأثير أنواع معينة من المخاطر، مثل التعرض للإشعاع أو المواد الكيميائية، على صحة العاملين وأدائهم.

دراسة العلاقة بين السلامة المهنية والصحة النفسية: يمكن دراسة العلاقة بين بيئة العمل الآمنة والصحة النفسية للعاملين، بما في ذلك مستويات الإجهاد والاكتئاب.

دراسات تفاعلية:

دراسة تأثير التكنولوجيا: يمكن دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة، مثل الروبوتات وأنظمة الذكاء الاصطناعي، على السلامة المهنية وأداء العاملين في القطاع الصحي.

دراسة تأثير التغيرات التنظيمية: يمكن دراسة تأثير التغيرات التنظيمية، مثل إعادة الهيكلة أو الدمج، على ممارسات السلامة المهنية وأداء العاملين.

أسئلة بحثية محتملة:

ما هو تأثير التكنولوجيا على مستوى الوعي بأهمية السلامة المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي؟

كيف يمكن لبرنامج شامل للصحة والسلامة أن يحسن جودة الحياة للعاملين في القطاع الصحي؟

ما هي العلاقة بين تنوع القوى العاملة وممارسات السلامة المهنية في المؤسسات الصحية؟

كيف يمكن لقيادة المؤسسة أن تشجع على ثقافة السلامة المهنية؟

ما هي العوامل التي تؤثر على استدامة برامج السلامة المهنية على المدى الطويل؟

أهمية هذه الدراسات:

تطوير نظريات جديدة: يمكن لهذه الدراسات أن تساهم في تطوير نظريات جديدة تفسر العلاقة بين السلامة المهنية والأداء.

توفير أدلة علمية: يمكن لهذه الدراسات أن توفر أدلة علمية قوية لدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.

تحسين ممارسات السلامة: يمكن لهذه الدراسات أن تساعد في تحديد أفضل الممارسات لتعزيز السلامة المهنية في القطاع الصحي.

تطوير برامج تدريب وتوعية أكثر فعالية: يمكن لهذه الدراسات أن تساعد في تصميم برامج تدريب وتوعية أكثر ملاءمة لاحتياجات العاملين.

5.7 الخاتمة :

"ختامًا، تتجلى أهمية السلامة المهنية في كونها ركيزة أساسية لتحقيق بيئة عمل صحية ومنتجة. لا تقتصر فوائدها على حماية العاملين من الإصابات والأمراض، بل تمتد لتشمل تحسين جودة العمل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الرضا الوظيفي. إن الاستثمار في السلامة المهنية هو استثمار في رأس المال البشري، وهو أمر بالغ الأهمية لتحقيق التميز في أي مؤسسة".

"إن تحقيق بيئة عمل آمنة يتطلب تضافر جهود جميع الأطراف، من الإدارة إلى العمال. من الضروري توفير التدريب اللازم، وتطبيق الإجراءات الاحترازية، وتشجيع ثقافة السلامة في مكان العمل. دعونا نسعى جميعًا لبناء بيئة عمل تحفز الإبداع والابتكار، وتضمن صحة وسلامة جميع العاملين".

"مستقبل العمل يتطلب بيئة عمل أكثر أمانًا ومرونة. السلامة المهنية ليست مجرد ضرورة، بل هي

استثمار في المستقبل. من خلال تبني مبادئ السلامة المهنية، يمكننا بناء منظمات أكثر إنتاجية

واستدامة، وتوفير بيئة عمل أفضل للأجيال القادمة".

"بالنسبة للمنظمات الصحية، فإن السلامة المهنية ليست مجرد خيار، بل هي ضرورة ملحة. فحماية

صحة العاملين في القطاع الصحي أمر حيوي لتقديم رعاية صحية عالية الجودة للمرضى. يجب على

جميع المنظمات الصحية أن تضع السلامة المهنية على رأس أولوياتها وأن تعمل على توفير بيئة عمل
آمنة لجميع العاملين."

الاستبيان

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScx7ok8kQwo2L0NQ9_SsylB

BT_la88k9U32aXoJXWKwW2vV7w/viewform?usp=sf_link

لا	نعم	العبارة
		السلامة المهنية تمثل الإطار العام الذي يحد من الاخطار التي قد تصيب هؤلاء الافراد أثناء تأديتهم عملهم
		تهدف السلامة المهنية لمعرفة العلاقة بين الخصائص الشخصية للسلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية
		تهدف السلامة المهنية لمعرفة العلاقة بين العوامل التنظيمية للسلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية
		تهدف السلامة المهنية لمعرفة العلاقة بين العوامل الهندسية للسلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية
		العوامل التنظيمية تتمثل في النمط الاداري المتبع في المنظمة الصحية، والاهداف والسياسات المتبعة بها، ومدى وجود استراتيجيات الموضوعه من قبلها لحماية العاملين

		العوامل الهندسية تحفيز بيئة عمل آمنة من حيث الحماية من مخاطر الأمراض المعدية والحمايه من التعرض للمخاطر الفيزيائية
		تهدف السلامة المهنية لحماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث
		تهدف السلامة المهنية لتوفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي
		يحتاج أصحاب الأعمال إلى فهم التحديات التي تواجههم حتى يكونوا مستعدين للتعامل مع مشكلات السلامة المهنية مع نمو الشركة والقوى العاملة
		من بعض التحديات والمشكلات التي تواجه المنظمات الاخطار المادية والبشرية
		تهدف السلامة المهنية لخلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالاساليب والطرق الامنة لاداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة
		يعتبر الموظفين من أخطر التحديات التي تواجه السلامة المهنية في المنظمات
		استراتيجية إدارة الموارد البشرية ترتبط باستراتيجية السلامة المهنية في المنظمة حيث بينهم اتحاد وتوافق
		يتضمن ربط خطط السلامة المهنية مع استراتيجية الأعمال وموائمة ذلك مع احتياجات الأعمال

المراجع

1. خليل، عبد المعز علي الشبخ (1111م) تقييم وسائل الوقاية والسلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. الزهراني حسن بن عبد الله (1445) السلامة المهنية في مباني التجمعات السكنية والمنشآت الحيوية وذات الطابع الخاص - .حسان) - السلامة المهنية والصحية المهنية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
3. العنزي، حمدان عايد، (1437) أثراء أفراد أمن المستشفيات على تحقيق السلامه المهنية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية المير نايف للعلوم المنى
4. العيدان، عبد الكريم عبد العزيز (2012م) دليل الامن والسلامة والصحة المهنية، الدار الوطنية للطباعة، الرياض
5. إسماعيل، محمد إبراهيم، وآخرون () ممارسة الحقن المأمون لدى العاملين في الرعاية الصحية بمحافظة الغربية بمصر 2013
6. الخطيب ، عصام احمد () واقع السالمة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات إحدى المحافظات الفلسطينية، المجلة الصحية لشرق المتوسط منظمة الصحة الدولية، العدد) 2009
7. -الزهراني حسن بن عبد الله () السلامة المهنية في مباني التجمعات السكنية والمنشآت الحيوية وذات الطابع الخاص. 1435م
8. حسان . 1435 () السلامة المهنية والصحية المهنية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع
9. -الشريف، حسين، السالمة (2010 وعالقتها بأداء العاملين في منشآت القطاع الصحي، بمدينة الدمام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الامنيه الرياض

10. - الشمراني، على مسفر سعد، 1436م (وعي المرضى بإجراءات السلامة المهنية الوقائية بالمستشفيات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض -
11. العقيلة، محمود ذياب (2015م) السلامة في المستشفيات والمختبرات الطبية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
12. الوهيح ، عبد الحكيم بن حمد (2018 م) مدى توفر وتطبيق وسائل السلامة والاجراءات الوقائية بالمستشفيات الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم المنية، الرياض
13. عبيدات ذوقان وعدس، البحث العلمي (2013) مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان
14. -عبود، عياد، (2011) تقييم مخاطر مزاولة مهنة التحاليل الطبية في طرابلس، مجلة البيئة، طرابلس، العدد)14-
15. كباش، إبراهيم وآخرون (2014م) مدت إدراك العاملون بالرعاية الصحية لآخطار العدوى بفيروس الايدز في وحدات الديال الدموي (غسيل الكلى) في مصر، المجلة الصحية لشرق المتوسط، منظمة الصحة الدولية، العدد 13.
16. Dawes Brenda S. Gregory (2002). "Disaster Management Requires Planning Improvising Evaluating " Association Of Operating Room Nurses, Aorn Journal, Vol. 75, No. 4. –
17. Helwig, David (1995) "soviet Seek Health Care Help Prisoners of Chernobyl" Can Med Assoc J, Vol. 144, No. 6.
18. الاقرع، أنور طاهر محمد ٢٠١٩ دور الادارة الالكترونية في تحسين الاداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية

19. بن غيدة، سارة وحركات، سعيدة 2018 الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الاداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة - BATTCIM وحدة أم البواقي. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية: جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج5، ع1، 251 - 280.
20. عادل، دعاس وراهم، فريد2019 أثر تدريب الموارد البشرية من خلال الوسائط الالكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين :دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية SONELGAZ.مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والادارية: جامعة العلوم الاسلامية العالمية - عمادة البحث العلمي، مج5، عدد خاص، 339 - 366.
21. عزت، (2021) أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 ونظام منع الاخطاء yoke-poka على ابعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر مجلة الريادة للمال والأعمال –المجلد الثاني
22. السرحان2021 أثر تطبيقات معايير الجودة الشاملة والاعتماد الاكاديمي على تحسين الاداء الفردي والمؤسسي للجامعات الحكومية الاردنية مجلة الدراسات والبحوث التربوية المجلد (العدد 1
23. عازم، عال فاروق صالح (2020). قواعد السلامة والصحة المهنية في قانون العمل: دراسة مقارنة في النظامين المصري والامريكي .مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع 1، 238-100
24. عبد المطلب، إبراهيم عبد السالم أحمد (2018). إدارة السلامة والصحة المهنية وعالقتها بإنتاجية العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة. 2017 مجلة الدراسات العليا، مج، 11، ع43- 144 .

25. السعدى، زكريا بن خميس بن مصبح (2019). بعنوان المشروع الوطني للسلامة والصحة المهنية:

الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية نقطة انطلاق. الاداري معهد الادارة العامة، س 41، ع 156،

-44

26. بن عودة، مصطفى (2017) دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الانتاجية

بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالتطبيق على مجمع مطاحن الجلفة مجلة إدارة الجودة الشاملة

المجلد 17، العدد 1 (2017)

27. أحمد، روضة عادل طلبة (2016). أثر التدريب الالكتروني على فاعلية اداء الوظيفي للعاملين:

دراسة ميدانية في مديرية التربية والتعليم ببورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد

- كلية التجارة، ع 2، 198 - 217.