

أثر السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين
في المنشآت

**Applying professional security work
requirements improves employee performance**

(دراسة ميدانية على العاملين في شركة سبيماكو الدوائية في المملكة العربية السعودية)

الإعداد: إبراهيم قاسم اسعد لغبي

الإشراف: د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٤ م

شكر

الحمد لله رب العالمين الذي أكرمنا ووفقنا لتقديم هذا العمل المتواضع

اهدي هذا المجهود إلى وجهتنا في كل علم جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي وإلى
أساتذتي الكرام وإلى أهلي وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل، إلى الباحثين عن الحقيقة في
كل مكان وزمان.

قائمة المحتويات

٣	قائمة المحتويات
٦	قائمة الجداول
٧	قائمة الإشكال
٨	الملخص :
٩	ABSTRACT
١٠	الفصل الأول
١١	المقدمة:
١٢	مشكلة الدراسة :
١٣	أهمية الدراسة:
١٣	أولا الأهمية النظرية:
١٣	ثانيا الأهمية التطبيقية:
١٣	أهداف الدراسة:
١٤	تساؤلات الدراسة:
١٤	فرضيات الدراسة :
١٤	الفرضية الأساسية:
١٤	الفرضيات الفرعية :
١٥	المنهجية وطرق البحث :
١٦	الفصل الثاني الدراسات السابقة
١٧	المقدمة
١٧	الدراسات السابقة:
٢٤	مصطلحات الدراسة :
٢٤	التعريف الإجرائي:
٢٦	عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية:
٢٧	أسس منع وتقليل الحوادث :
٢٧	1. التعرف على أسباب وقوع الحوادث:

٢٧	2. ظروف العمل الغير سليمة:
٢٨	3. تصرفات العمل الغير سليمة:
٢٨	٤ - الأساليب الإدارية او التنظيمية متمثلة.
٢٨	تصنيف الإصابات
٣٠	دور التدريب في تقليل مخاطر بيئة العمل :
٣١	دور استخدام معدات الوقاية الشخصية
٣١	أدوات الوقاية الشخصية:
٣١	أ - ملابس العمل:
٣٣	ج- أدوات حماية الرأس:
٣٣	د - أدوات حماية الجهاز التنفسي

٣٥ الفصل الثالث الإطار النظري

٣٦	لمحة عن الشركة المدروسة : شركة سبيماكو الدوائية
٣٧	أولاً: السلامة والصحة المهنية :
٣٧	١ . السلامة
٣٧	٢ . الصحة
٣٩	أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية
٤٠	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001
٤٠	إشارات السلامة والصحة المهنية
٤١	مجموعات إشارات السلامة والصحة المهنية
٤٣	ثانياً: الأداء الوظيفي
٤٣	مفهوم الأداء
٤٤	ماهية الأداء وتعريفه:
٤٦	أهمية الأداء:
٤٦	أنواع الأداء
٤٧	معايير الأداء :
٤٨	علاقة الأمن المهني في أداء العاملين:
٤٩	أدوات الدراسة :
٤٩	حدود الدراسة :
٥٠	منهج الدراسة :
٥٠	مجتمع البحث وعينته :
٥١	صدق الاتساق الداخلي:
٥٢	التزام الادارة العليا :
٥٢	توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية :
٥٣	التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية :
٥٥	الخصائص الديمغرافية
٥٦	ثانياً بحسب المؤهل العلمي:
٥٨	الإجابة عن تساؤلات الدراسة:
٦٠	توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية:
٦٢	نتائج فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى : هناك اثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في

٦٢

تحسين اداء العاملين في الشركة

٦٣

الفرضية الثانية :

٦٥

الفرضية الثالثة :

٦٨

التوصيات:

٦٩

المراجع

٦٩

المراجع العربية

٧٢

المواقع الالكترونية

قائمة الجداول

الرقم	قائمة الجداول	الصفحة
١	الجدول (١-٣) يبين قيم معامل الفا- كرونباخ للمقياس	٥٣
٢	الجدول (٢-٣) صدق الاتساق الداخلي للالتزام الإدارة العليا	٥٤
٣	الجدول (٣-٣) صدق الاتساق الداخلي لتوفير وسائل السلامة والوقاية المهنية	٥٤
٤	الجدول (٤-٣) صدق الاتساق الداخلي للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية	٥٥
٥	الجدول (٥-٣) اداء العاملين	٥٦
٦	الجدول (٦-٣)	٥٧
٧	الجدول (٧-٣) النسب والتكرار بحسب الجنس	٥٨
٨	الجدول (٨-٣) النسب والتكرار بحسب متغير المؤهل العلمي	٥٩
٩	الجدول (٩-٣) النسب والتكرار بحسب الخبرة	٦٠
١٠	الجدول (١٠-٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للالتزام الإدارة العليا	٦١
١١	الجدول (١١-٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية	٦٢
١٢	الجدول (١٢-٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوفير وسائل السلامة والوقاية المهنية	٦٣
١٣	الجدول (١٣-٣) الفرضية الثالثة Model Summary	٦٤
١٤	الجدول (١٤-٣) الفرضية الثالثة ANOVA	٦٤
١٥	الجدول (١٥ - ٣) الفرضية الثالثة coefficients	٦٤
١٦	الجدول (١٦-٣) الفرضية الثالثة Model Summary	٦٦
١٧	الجدول (١٧-٣) الفرضية الثالثة ANOVA	٦٦
١٨	الجدول (١٨ - ٣) الفرضية الثالثة coefficients	٦٦
١٩	الجدول (١٩-٣) الفرضية الثالثة Model Summary	٦٨
٢٠	الجدول (٢٠-٣) الفرضية الثالثة ANOVA	٦٨
٢١	الجدول (٢١ - ٣) الفرضية الثالثة coefficients	٦٨

قائمة الأشكال

الرقم	قائمة الأشكال	الصفحة
١	الشكل (١-١) صورة توضيحية لمنهجية وطرق البحث	١٧
٢	الشكل (١-٢) عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية	٢٨
٣	الشكل (١-٣) شعار شركة سببماكو الدوائية	٣٨
٤	الشكل (٢-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات ممنوعات)	٤٣
٥	الشكل (٣-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات التعليمات)	٤٤
٦	الشكل (٤-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات التحذير)	٤٤
٧	الشكل (٣-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات السلامة)	٤٥
٨	الشكل (٧-٣) توزيع العينة بحسب متغير الجنس	٥٨
٩	الشكل (٨-٣) توزيع العينة بحسب متغير المؤهل العلمي	٥٩
١٠	الشكل (٩-٣) توزيع العينة بحسب متغير سنوات الخبرة	٦٠

الملخص :

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين من خلال

دراسة حالة شركة سبيماكو ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة

حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات وقد تكونت عينة البحث من (٣٠) عاملاً من

العاملين في شركة سبيماكو ولخصت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين

في شركة سبيماكو بنسبة تأثير ٤١.٥٪.

٢. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة

سبيماكو بنسبة تأثير ٤٣.٢٪.

٣. هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في شركة سبيماكو بنسبة تأثير

٢٣.٢٪.

Abstract

The study aimed to Identify the impact of applying occupational health and safety systems on employee performance through a case study of SPIMACO Company. The descriptive analytical approach was used in the study.

The questionnaire was used to collect data, and the research sample consisted of (30) workers.

Employees of the company Spimaco and the study summarized the following results:

1. There is a statistically significant effect of senior management's commitment to occupational safety and prevention methods In improving the performance of employees at Spimaco Company, with an Impact rate of 41.5%.
2. There is a statistically significant effect of the availability of occupational safety and prevention measures in improving the performance of employees at SPIMACO, with an impact rate of 43.2%.
3. There is a statistically significant effect of training on media.
4. Occupational Safety and Prevention at SPIMACO With an impact rate of 23.2%.

الفصل الأول

المقدمة:

يعتبر المورد البشري هو الثروة الحقيقية والعنصر الأساسي لعملية الإنتاج في مواقع العمل المختلفة، لذلك لابد أن تتوفر له ظروف العمل الآمنة والخالية من مسببات الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وذلك للمحافظة على سلامته ليتمكن من أداء مهامه وزيادة إنتاجيته.

وبالرغم من التطور الكبير في أساليب العمل الفنية والتقنية ولما لذلك من أهمية في استمرار المنظمات وتطورها في المستقبل، إلا أن العنصر البشري سيظل أهم ركائز الإنتاج، لذا فإن العناية به والمحافظة عليه وتوفير البيئة الآمنة له أثناء تأدية عمله سواء ضد المخاطر وحوادث العمل الناتجة عن استخدام المعدات والماكينات أو ضد الأضرار الصحية والأمراض الناتجة عن طبيعة العمل نفسه، كلها تعني وتقود إلى الحفاظ على أهم الثروات الاقتصادية.

من أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في المنظمات هي عدم توفر بيئة العمل الآمنة والصحية للموظفين، ولتتمكن المنظمات العامة من تحقيق أهدافها ينبغي إيجاد بيئة عمل خالية من أي مسببات للمخاطر وحوادث العمل لذا لابد أن تحرص المنظمات على العمل في إطار اللوائح القانونية وتراعي المعايير الصادرة عن المنظمات المحلية والأجنبية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وتعريف الموظفين بقواعد السلامة والصحة المهنية للوقاية من الأخطار وتحقيق أكبر نسبة من الصحة المهنية وأقل نسبة من الخسائر البشرية والمادية مما يساعد على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وزيادة إنتاجهم، ولذلك فإن حرص المنظمات على الاعتماد على نظام الجودة في السلامة والصحة المهنية حسب معيار نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO45001 سيخلق ظروف عمل آمنة وأكثر موثوقية لما يشكل هذا النظام من فائدة في الوقاية من حوادث العمل والأخطار والأمراض الصحية المرتبطة بالعمل.

وقد ذكر الله في كتابه العزيز كثيراً من المبادئ والقواعد القرآنية التي تعنى بالمحافظة على النفس البشرية والحث على وقايتها وهذه الآيات تعتبر منطلقاً لعلم الوقاية والسلامة في مجالات العمل الذي تسمع عنه

اليوم وسمعنا عنه قبل ذلك وللدلالة على هذا ما ورد في سورة البقرة قوله عز وجل ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة - الآية رقم (١٩٥) وجاء في سورة النساء فيأيها الذين آمنوا خذوا حذركم الآية رقم (٧١) وجاء في سورة النساء ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيماً الآية رقم (٢٩) كما حث الله عباده المؤمنين على وقاية أنفسهم قائلاً ويأيها الذين آمنوا قوا أنفسكم وأهليكم نارا (سورة النساء الآية رقم ٦)

والموظفون في المنشآت التعليمية الجامعية من الأشخاص المعرضين للمخاطر إذا لم يتعرفوا على التدابير الوقائية التي يجب اتخاذها أثناء العمل، وذلك لطبيعة هذه المنشآت من حيث تجهيزاتها وما تحتويه من أجهزه علمية وأدوات معملية وماكينات وآلات ومواد خطرة في المعامل والمختبرات وغيرها، ويقع على الإدارة مسؤولية تزويد جميع الموظفين بإجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية. كما أن هناك مسؤولية على الموظفين أنفسهم بالتقيد بتعليمات السلامة من حيث التصرفات أو ارتداء مستلزمات الوقاية والسلامة، أو الانتباه للإجراءات الطوارئ والمخاطر مع ملاحظة القواعد العامة للعمل في المنشآت التعليمية، كما أن التعاون بين الموظفين يعتبر أمراً مهماً للمحافظة على بيئة عمل سليمة وأمنة داخل المنشأة.

مشكلة الدراسة :

من خلال برامج التحول الوطني الخاص برؤية المملكة ٢٠٣٠م، قامت وزارة الموارد البشرية بإنشاء البرنامج الوطني الاستراتيجي للسلامة والصحة المهنية ومن منطلق حرص المنظمات العامة على تحقيق أهدافها تماشياً مع الرؤية الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م. ونظراً لما يشكله العنصر البشري من أهمية للمنظمات في تحقيق أهدافها ورفع مستوى جودة أدائها ومخرجاتها، فلا بد من توفير بيئة العمل الآمنة والخالية من أي أسباب للحوادث والإصابات والأمراض الصحية المهنية، مما ينعكس إيجاباً على الموظفين ويزيد من كفاءتهم وأداءهم لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمات.

وتدور مشكلة الدراسة حول الإجابة على السؤال التالي ما هو أثر السلامة والصحة المهنية والاجراءات والسياسات الخاصة بها المطبقة في المنظمات العامة على الأداء الوظيفي للموظفين؟

أهمية الدراسة:

أولا الأهمية النظرية:

- التميز في دراسة السلامة والصحة المهنية، وأن تكون الدراسة مفيدة لمن يبحث في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاعات الحكومية المختلفة.
- دراسة مفهوم السلامة والصحة المهنية في المنظمات العامة والتركيز على جوانب اشتراطات السلامة والصحة المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة لأن ذلك يعتبر من أولويات الإدارة الجيدة.
- تناول إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وآليات التزام الإدارة بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، ودور إدارة السلامة والصحة المهنية في ذلك.
- تكوين تصور واضح لمستوى الأداء الوظيفي وتأثير السلامة والصحة المهنية في تحسينه.

ثانيا الأهمية التطبيقية:

- توضيح أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي
- قياس متغيرات السلامة والصحة المهنية ومعرفة علاقتها بالأداء الوظيفي
- تقديم نتائج الدراسة الإدارة السلامة والصحة المهنية بشركة سبيماكو للاستفادة من النتائج في عمليات التطوير المستمرة في هذا الخصوص.

أهداف الدراسة:

- دراسة إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنظمات العامة.
- توضيح دور إدارة السلامة والصحة المهنية في القطاع العام.
- تقييم التزام الإدارة ودورها في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.

- معرفة التزام الموظفين باللوائح والأنظمة والقواعد المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية.
- معرفة آراء الموظفين في عمليات السلامة والصحة المهنية المؤثرة على أدائهم.
- دراسة مفهوم الأداء الوظيفي
- تحديد أثر السلامة والصحة المهنية على أداء الموظفين.
- تقديم توصيات ومقترحات الإدارة السلامة والصحة المهنية تساعد على تحسين الأداء الوظيفي.

تساؤلات الدراسة:

ما هو أثر السلامة والصحة المهنية والاجراءات والسياسات الخاصة بها المطبقة في المنظمات العامة على الأداء الوظيفي للموظفين.

فرضيات الدراسة :

الفرضية الأساسية:

١ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية :

١ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

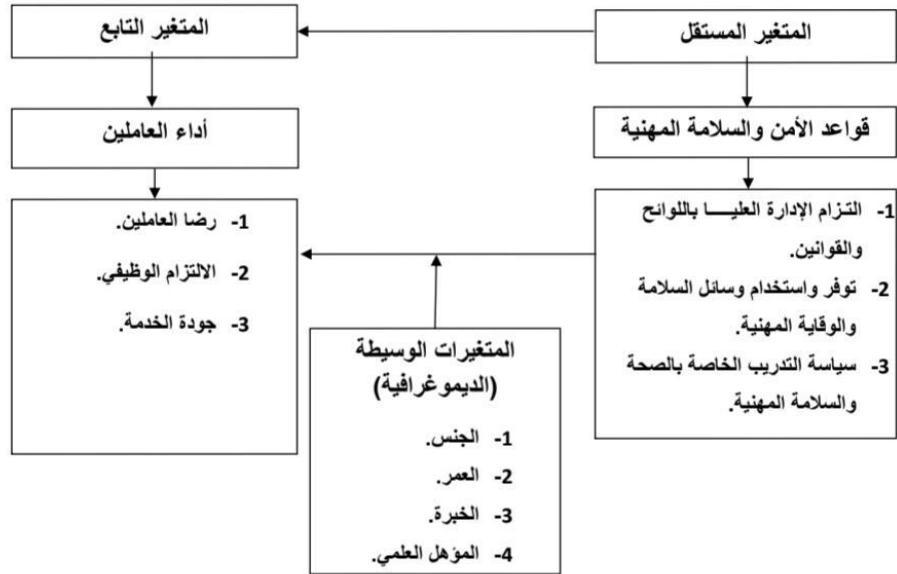
٢ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير معدات السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل على الأداء الوظيفي.

٣ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

٤ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية على الأداء الوظيفي.

المنهجية وطرق البحث :

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كونه يعتمد على دراسة الواقع وصولاً إلى تحقيق أهداف الدراسة: معرفة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي



الشكل (١-١) صورة توضيحية لمنهجية وطرق البحث

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

عبارة عن كتب ومقالات و أبحاث قدمها السابقون تهتم وتشرح تفاصيل ومشكلة البحث العلمي المراد تقديمه ، لذلك من خلال هذه الدراسات ممكن القيام بجمع المعلومات و الأفكار من أجل دعم محتوى البحث العلمي المراد تقديمه ، ويتم الإستفادة من الدراسات السابقة في إيجاد الحلول للمشكلة التي يدور حولها البحث العلمي .

الدراسات السابقة:

1. دراسة د. وسيم إسماعيل الهابيل و أ. علاء محمد حسن عايش (٢٠١٦) بعنوان تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية.

عينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ولقد تم استخدام العينة الطبقية العشوائية في جمع البيانات الميدانية حيث بلغ حجم العينة (٢١٨) شخصاً وبلغت نسبة الاسترداد (٨٠٪) من الذين شاركوا في هذه الدراسة، إضافة إلى اعتماد المقابلات الشخصية كأداة ثانية للإجابة على بعض التساؤلات الخاصة بالدراسة.

أهم نتائج الدراسة : أوضحت نتائج الدراسة أن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية

في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية أوصت الدراسة بضرورة إنشاء قسم متخصص لإدارة السلامة والصحة المهنية داخل الجامعات، وضرورة الاهتمام بتدريب العاملين لتعزيز الوعي وتطوير المهارات لديهم. والعمل على تطبيق كافة القوانين واللوائح المتعلقة بسلامة وحماية العاملين داخل المختبرات العلمية.

2. دراسة (عزت، ٢٠٢١) بعنوان أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء poka-yoke على ابعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر.

أهداف الدراسة : تهدف لبيان دور كل من النظامين الصحة والسلامة المهنية ونظام منع الأخطاء في توفير ابعاد جودة حياة العمل، وتتجلى أهمية الدراسة في تقديم إطار عملي يربط تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء poka yoke بأبعاد جودة حياة العمل

عينة الدراسة : تم توزيع (٢٤) استمارة استبانة على شركة الكرونجي المدراء ومعاونيهم ورؤساء الأقسام والفروع على أساس أن هذه الفئة هي صاحبة القرار وهي الأكثر وعياً بتفاصيل العمل وتستطيع اتخاذ القرارات كل حسب تخصصه بشكل فردي، أو جماعي وتم استلام (٢١) استمارة استبانة أي أن نسبة الاستجابة بلغت ٨٧.٥٪.

أهم نتائج الدراسة: توصل الباحث أن متغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 يمثل متغيراً تؤثر على ابعاد جودة حياة العامل بنسبة ٢٥ % وهناك متغيرات أخرى تؤثر على ابعاد جودة حياة العمل تمثل نسبتها ٧٥ % وان متغير نظام منع الأخطاء poka yoke لا تؤثر على ابعاد جودة حياة العمل.

3. دراسة رجم، خالد، متساحة، نسيمه، ومنصوري، هوارى (٢٠٢٠) بعنوان أثر نظام الصحة

والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقريب - الجزائر .

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الصحة والسلامة في الحد من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتقريب بحاسي مسعود.

عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على كل من أداة المقابلة مع رئيس قسم الصحة والسلامة، من أجل وصف واقع النظام المعتمد ومناقشة أداء النظام خلال فترة الدراسة، كما تم توزيع استبيان على عينة عشوائية من العمال قدرها ١٢٠ عامل.

أهم نتائج الدراسة : توصلت إلى التزام الادارة بوضع برامج السلامة ومتابعتها وتنفيذها، رغم أنه لاحظنا تذبذب من حيث عدد الحوادث خاصة سنة ٢٠١٦ إضافة إلى ارتفاع درجة الخطورة من نفس السنة، وهذا راجع أساسا إلى ضعف الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة، بالإضافة إلى إهمال بعض العمال وعدم التزامهم بالقوانين .

4. دراسة عبد المطلب، إبراهيم عبد السلام أحمد (٢٠١٨) بعنوان إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة ٢٠١٧

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة الي معرفة إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين.

عينة الدراسة : تم توزيع عدد ٧٠ استبيان شمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث.

أهم نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: أنها أكدت كلما قلت الاصابات المرضية داخل الشركة زادت الانتاجية، وبينت الدراسة أن العوامل الانسانية والفنية داخل الشركة تؤدي

الى زيادة واضحة في الانتاج، وجاءت توصيات الدراسة بضرورة زيادة الوعي المعرفي والثقافي عن السلامة المهنية بالنسبة للعاملين داخل الشركة. وضرورة الاهتمام الزائد بالمعدات والاجهزة والحرص على سلامتها حتى تتحقق سلامة العاملين.

5. دراسة د. السرحان (٢٠٢١) بعنوان أثر تطبيقات معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي على تحسين الأداء الفردي والمؤسسي للجامعات الحكومية الأردنية

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وأثر ذلك على تطوير الأداء الفردي والمؤسسي وتجويد مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

عينة الدراسة : تم استخدام أسلوب الاستبانة لجمع البيانات اللازمة من خلال عينة مكونة من (٢٣٠) من أعضاء الهيئة التدريسية تم اختيارهم بصورة عشوائية.

أهم نتائج الدراسة : أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعات الحكومية الأردنية تولي اهتماما جوهريين بعنصرين رئيسيين هما المسؤولية الاجتماعية، والتركيز على العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية وأظهرت الدراسة أيضا أن الجامعات الحكومية الأردنية تولي اهتماما أكثر واضحا لثلاثة عناصر من عناصر الجودة الشاملة وهي الثقافة التنظيمية للجامعات الحكومية الأردنية والتركيز على تركيز وتحسين العملية التعليمية وتبنى الإدارة العليا لمفهوم إدارة الجودة الشاملة.

6. Watoni,2019) بعنوان EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ENVIRONMENTAL SERVICES OF YOGYAKARTA CITY (دراسة

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير السلامة والصحة المهنية وانضباط العمل على أداء الموظفين في الخدمات البيئية المدينة يوجياكارتا إما جزئيا أو متزامنا.

عينة الدراسة: تضمنت الدراسة الحالية ١٣٥ عينة تم اختيارهم باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائي استخدمت البيانات الأولية وتم جمعها من خلال توزيع استبيان

أهم نتائج الدراسة : أظهرت النتائج أن الاختبار الجزئي لمتغيرات السلامة والصحة المهنية (١) ومتغيرات انضباط العمل (X2) كان لهما تأثير كبير على أداء الموظف (٧) في الخدمات البيئية لمدينة يوجياكارتا بينما الاختبار المتزامن المتغيرات السلامة والصحة المهنية (X1) ومتغيرات انضباط العمل (٢) أثرت بشكل كبير على أداء الموظف (٧) في الخدمات البيئية لمدينة يوجياكارتا.

7. دراسة Kaynak,etc,2016 بعنوان Effects of Occupational Health and Safety

Organizational Commitment, Work Alienation, and Job "Practices on

SEM Approach'-Performance: Using the PLS

دراسة بعنوان آثار ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الالتزام التنظيمي، والاغتراب عن العمل، والأداء الوظيفي

أهداف الدراسة : بحثت الدراسة الحالية في ممارسات الصحة والسلامة المهنية (OHS) في خمسة أبعاد، إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد السلامة والصحة، دعم الإسعافات الأولية والتدريب الوقاية من الحوادث المهنية، ودعم السلامة التنظيمية من أجل التحقيق في تأثير ممارسات

الصحة والسلامة المهنية على الاغتراب عن العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي كنتيجة لمثل هذه الممارسات

عينة الدراسة : تضمنت الدراسة الحالية ١٣٥ عينة تم اختيارهم باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائي.

استخدمت البيانات الأولية وتم جمعها من خلال توزيع استبيان

أهم نتائج الدراسة: تم تحليل مجموعة البيانات التي تم الحصول عليها من مؤسسات القطاع الخاص من خلال نماذج المعادلة الهيكلية باستخدام طريقة المربعات الصغرى. وأشارت نتائج التحليل إلى أن ممارسات الصحة والسلامة المهنية مثل إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، وقواعد السلامة والصحة، ودعم الإسعافات الأولية والتدريب، ودعم السلامة التنظيمية كان لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي علاوة على ذلك، فقد لوحظ أن قواعد السلامة والصحة ودعم السلامة التنظيمية قلل من العزلة حيث لعب دعم الإسعافات الأولية والتدريب دورا فيه زيادة العزلة عن العمل أخيرا، كان لإجراءات السلامة وإدارة المخاطر، وقواعد السلامة والصحة، ودعم السلامة التنظيمية آثار غير مباشرة على الأداء الوظيفي للموظفين

8. دراسة مشعلي (٢٠١٠) دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الجزائرية جامعة فرحات عباس الجزائر. تهدف هذه الدراسة لبيان دور برامج الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وقد افترض الباحث أن تطبيق برامج الأمن والسلامة المهنية من شأنه توفير بيئة عمل ملائمة تساعد على تحسين أداء العمال.

وقدت وصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

أ- طرق العمل السيئة تعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

ب - وضع برامج السلامة المهنية وتطبيقها فعلا لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال

ت - التأثير الكبير والسلبي للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين، هذا ما يعكس على الأداء الكلي للمؤسسة.

ث - المؤسسة مقصرة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

9. دراسة المديفر (٢٠٠٩) مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية دراسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات في السعودية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية.

تهدف هذه الدراسة لتعرف على مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية، دراسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات في السعودية، وتتمحور مشكلة الدراسة على عدة تساؤلات من أهمها :

أ- ما هي أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية المطبقة؟

ب - ما مدى فاعلية أنظمة السلامة المهنية و التقنية المطبقة؟

ت - ما هي متطلبات تفعيل تطبيق أنظمة السلامة المهنية والتقنية المطبقة؟

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

أ- توصل البحث إلى عدم تطبيق وتوافر الكثير من عناصر الأمن والسلامة التقنية والوسائل والأدوات والمتطلبات العامة للأمن والسلامة للحماية الشخصية.

ب - بين البحث تدني مستوى فاعلية أنظمة ووسائل الأمن والسلامة المهنية والتقنية المطبقة.

ت - كشف البحث أن هناك فروق متباينة في وجهات النظر حول مدى فاعلية أنظمة ووسائل الأمن والسلامة المهنية المطبقة داخل الأقسام العلمية

مصطلحات الدراسة :

مصطلح السلامة والصحة المهنية هي مجموعة من الخطوات والإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث تنعدم فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار.

التعريف الإجرائي: هي الإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تهتم بالمحافظة على سلامة وصحة الإنسان في العمل ويكون ذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وتحافظ على مكونات بيئة العمل المادية من مباني ومرافق وممتلكات من التلف والضياع.

1. مصطلح إدارة السلامة والصحة المهنية هي الوحدة التنظيمية التي تهتم بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وحوادث وإصابات العمل بهدف تمكينه من أداء أعماله على أفضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على مستلزمات العملية الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات وزيادة إنتاجية المعدات والعاملين على حد سواء. (أحمد، ٢٠٠٩)

وتعرف أيضا بأنها جميع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المنظمة من أجل حماية عناصر الإنتاج البشرية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا حماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن بها يهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية. (بن عودة) ٢٠١٧ (مصطفى)

2. التعريف الإجرائي هي الإدارة المعنية بالتخطيط والتنفيذ والتوجيه والمتابعة لكل ما يرتبط بالسلامة والصحة المهنية في المنشأة، والمعنية بوضع القواعد والتعليمات الخاصة بالسلامة لضمان سلامة الموظفين والممتلكات المادية وبيئة العمل للوصول إلى معايير الجودة في السلامة والصحة المهنية.

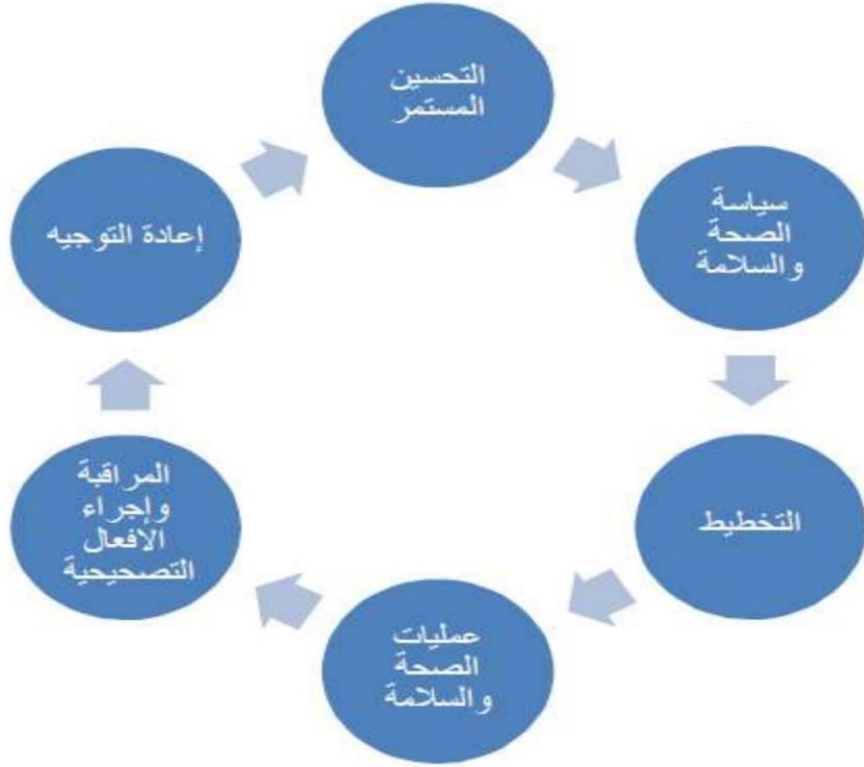
3. مصطلح الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية والكفاءة والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير المصادر والوقت، ويعتمد على مدى معرفة المسئول الإداري بالعمل وجودته، وتحقيق مستوى إنتاجية عالي، وكذلك القدرة على التخطيط والتنظيم وتوقيت العمل، والمبادرة والحضور، وصنع القرار، والتفاعل مع المجتمع المحلي، وسلوك المواطنة التنظيمية. (الحراشة، ٢٠١١).

التعريف الإجرائي هو الجهد الذي يتم بذله أثناء العمل من الفرد للوصول إلى أعلى مستوى يمكن أن يصل له الفرد من حيث كمية العمل المنجز وجودته بكفاءة وفاعلية عالية.

4. مصطلح ISO هي منظمة دولية غير حكومية مستقلة مقرها الرئيسي في سويسرا وتعمل على تطوير المعايير الضمان جودة المنتجات والخدمات والأنظمة وسلامتها وكفاءتها وتقوم هذه المنظمة بتطوير المعايير، وتقوم بذلك من أجل المصادقة على الشركات أو المنظمات.

5. مصطلح - S045001 هي منظمة مسؤولة عن الصحة المهنية وسلامة العمال وغيرهم ممن يمكن أن يتأثروا بأنشطته. وتشمل هذه المسؤولية تعزيز وحماية صحتهم البدنية والعقلية. ويهدف اعتماد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى تمكين المنظمة من توفير أماكن عمل آمنة وصحية، والحيلولة دون وقوع إصابات العمل والمرض الصحي، وتحسين أداء السلامة والصحة المهنية باستمرار .

عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية:



الشكل (١-٢) عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية

يوضح الشكل السابق عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية (الطاهر، ٢٠٠٧)

لقياس فعالية برنامج الصحة والسلامة المهنية:

يوجد طرق عديدة لقياس فاعلية برنامج السلامة، منها معدل عدد حالات الوفاة ومعدل تكرار الإصابة ومعدل شدة الإصابة .

معدل عدد حالات الوفاة: ويقصد بها عدد الوفيات التي تقع أثناء العمل خلال ١٠٠

مليون ساعة عمل في المنشأة، وتقاس بالمعادلة التالية:

$$= \frac{\text{عدد الوفيات التي تقع اثناء العمل مجموع عدد ساعات عمل عمال المنشأة}}{1,000,000}$$

معدل تكرار الإصابة :ويقصد بها عدد مرات ونوع الاصابات، وتعرف على انها عدد الاصابات خلال

مليون ساعة عمل في المنشأة، وتقاس بالمعادلة التالية:

$$\text{عدد الإصابات} = \frac{\text{معدل تكرار الإصابة} * \text{مجموع عدد ساعات عمل عمال المنشأة}}{1,000,000}$$

معدل شدة الإصابة ويهدف الى معرفة مدى درجة بلاغة الإصابة، وتعرف على انها مجموع الايام

التي تمثل الوقت المفقود خلال مليون ساعة عمل في المنشأة ويقاس بالمعادلة التالية:

$$\text{عدد الأيام المفقودة} = \frac{\text{معدل الإصابة} * \text{مجموع عدد ساعات عمل عمال المنشأة}}{1,000,000}$$

أسس منع وتقليل الحوادث :

1. التعرف على أسباب وقوع الحوادث:

دلت الدراسات بأن الإنسان هو وراء وقوع الحوادث بشكل مباشر أو غير مباشر، فقد أجريت عدة

دراسات تبين فيها إن ٨٨٪ من الحوادث تقع بسبب الإنسان بشكل مباشر و ١٠ ٪ منها بسبب أعطال

فنية و ٢٪ منها خارجه عن إمكانية الإنسان.

وفى دراسة أخرى تبين إن ٨٥ ٪ من الحوادث وقعت بسبب الانسان وبشكل مباشر و ١٥ ٪ منها كان

الانسان سببا غير مباشر في وقوعها وعليه فأننا نستطيع ان نمنع ٪ 85 من الحوادث اذا ما ركزنا

اهتمامنا على سلوك العامل (الانسان) داخل محيط العمل (ILO,2005)

2. ظروف العمل الغير سليمة :

عدم توفر الحواجز الواقية أو عدم ملائمتها

عدم ملائمة ملابس العمل

عدم توفر معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها.

3. تصرفات العمل الغير سليمة :

عدم استخدام الإجراءات التشغيلية المناسبة

إزالة الحواجز الواقية - استعمال الآلات والعدد اليدوية رغم عيوبها .

رفع المواد او نقلها بشكل خاطئ .

القيام بالأعمال الغير مقرر القيام بها من قبل العاملين.

عدم تنسيق العمل

عدم استعمال معدات الوقاية الشخصية .

عدم قدرة الشخص على القيام بالمهام المناطة به. .

٤- الأساليب الإدارية او التنظيمية متمثلة.

1. نقص التدريب

2. نقص التوعية والإرشاد

3. نقص الإشراف

تصنيف الإصابات :

إن الغاية من تصنيف الإصابات هي للمساعدة في معرفة السبب الرئيسي لوقوع الحوادث ومعرفة أكثر

العوامل المؤدية الى وقوع الحوادث وتحديد أكثر الاماكن الجسمية عرضة للإصابات أو التلف ليتم

وضع الحلول المناسبة وعليه فانه يمكن تصنيف الإصابات حسب إحدى المسببات التالية:

1. حسب مسبباتها : لقد اقترحت منظمة العمل الدولية المسببات التالية لوقوع الاصابات:

الآلات والماكينات الصناعية و ادوات العمل اليدوية . السير على الأشياء او الاصطدام بها وسقوط الأشخاص و الأشياء . نقل وتداول المواد - المواد الكيميائية . الانهيارات و الانفجارات و الحرائق الكهرباء و توصيلاتها و النفايات.

2. حسب نتائج الإصابة : الوفاة، عجز كلي دائم،عجز جزئي دائم، عجز كلي مؤقت،

عجز جزئي مؤقت مرض مهني النتائج المتوقعة من تصنيف الاصابات.

3. رسم سياسة للسلامة وتحديد معدات الوقاية الشخصية معرفة الحلول الفاعلة والحقيقية للتقليل

من وقوع الاصابات تحديد نفقات الاصابات و تكاليف العلاج تحديد متطلبات الاسعافات الأولية

تحديد نوع الفحوصات الطبية اللازمة للعاملين . (www.salamty.com).

دور التواصل الداخلي في تقليل مخاطر بيئة العمل : أن التواصل الداخلي قد صار مقوما لا غنى عنه لمن ينشد النجاح من المؤسسات، ذلك لما يمنحه لأعضاء المؤسسة من انسجام و تناغم مع منظومة العمل من حيث توضيح رسالة المؤسسة ورؤيتها وأهدافها، فضلاً عن أن هي غرس الثقة في نفوس موظفيها ويولد روحاً إيجابية تغذي فيهم شعور العمل داخل المؤسسة .

يؤيد صحة هذا الكلام استطلاع أجري مؤخراً في الولايات المتحدة و بريطانيا أفاد فيه أكثر من ٨٠

% بأن حسن التواصل بين الموظفين يؤثر في رغبتهم، إما بالبقاء في المؤسسة أو تركها.

يسهم التواصل الداخلي أيضاً في تسهيل إجراء الحوارات و المحادثات من مستويات الإدارة الدنيا إلى

العليا والعكس، كما يفعل من انخرط الموظفين ويساعدهم في فهم الدور الذي يسهمون من خلاله في

كتابة النجاح ناهيك عن خلق التواصل الداخلي لبيئة عمل مفعمة بالإيجابية ومحددة الأهداف.

يمثل إطلاع الموظفين الدائم على آخر المستجدات التي تمنحه مصورة شاملة تدفعهم إلى التفاعل مع الأحداث وتشجعهم على المشاركة الفعالة أهمية شديدة للموظفين.

دور التدريب في تقليل مخاطر بيئة العمل :

ان الوسائل التي يتطلب من إتباعها أو توفيرها لتحقيق تطبيق برنامج ناجح كثيرة ومتعددة الا ان ما يربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية في هذه الوسائل من حيث ان يكون هو العنصر الفاعل في ايجادها او تكون هي محور وجوده او ان تكون اساس في توفير واقع امن وسليم له ومنها:

الاشتراك مع المختصين في إعداد برامج التدريب للعاملين لوقايتهم من مخاطر بيئة العمل وإبداء الرأي في شراء الآلات أو المواد الأولية ومدى ملائمتها مع بيئة العمل. إعداد لوائح إرشادية وتحذيرية بكل ما يتعلق بأمور السلامة والصحة المهنية داخل المنشأ نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة وذلك عن طريق استخدام وسائل عديدة منها:

أ- المنشورات والكراريس التعليمية.

ب - الملصقات الجدارية و الإعلانات

ج - الأفلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية.

د - وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والراديو والصحافة.

هـ - اقامة المعارض الخاصة بالصحة و السلامة المهنية.

و - عقد الندوات و المؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية.

ز - تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين على حسب نوعية عملهم ويكون التدريب عن طريق :

عمل محاضرات أساسية لكل الموظفين الجدد واعتماد شهاداتها في ملف الموظف الشخصي عمل دورات وورش عمل للمواقع ذات الحساسية العالية .

دورات سلامة مختصة للمهتمين

دور استخدام معدات الوقاية الشخصية :

هي مجموعة الوسائل التي يستعملها العامل في تغطية جزء من الجسم او الجسم بالكامل لتقليل الخطر الناجم عن تأثير المخاطر المهنية في بيئة ومكان العمل (الشمري، ٢٠٠٨)، أو هي عبارة عن مجموعة الوسائل التي تستخدم لوقاية الاشخاص من المخاطر والمضار الناتجة عن العوامل الإنتاجية (الفيزيائية،الكيميائية والبيولوجية) بحيث تقي عضو أو أكثر من جسم العامل أو الجسم كله من المخاطر والإضرار المذكورة ويعتمد على طبيعة وطريقة وظروف العملية الإنتاجية ونوع المهنة التي يمارسها العمال.

أدوات الوقاية الشخصية:

أ – ملابس العمل:

تستخدم الملابس الواقية لحماية العاملين في المؤسسات الصناعية الشركة العامة للأسمدة بحمص ومعمل زيوت حماء من الأخطار الصناعية المختلفة نتيجة احتكاكهم المباشر بآلات العمل، وتوجد ملابس خاصة لأعمال برادة الحديد وأخرى للتحميل والتنزيل وفي أحيان كثيرة تكون الملابس هي ذاتها سبباً للوقوع بالإصابات ويجب أن تحمي الجسم من تأثير المواد الكيميائية، ويجب أن تتناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر التي قد تتجم عنه وضرورة استخدام ملابس العمل المصنوعة من القماش للعاملين في المجال الصناعي، وخاصة العمليات الميكانيكية والتأكد بأنه لا يوجد بها قطع بارزة مثل الأكمام وتعد الملابس الفضفاضة ورباط العنق من المصادر الكبيرة للخطر

والمسببة لوقوع الحوادث وخاصة الأقسام الميكانيكية، وتوجد أنواع عديدة من ملابس العمل منها المصنوعة من القطن والمغطاة بطبقة رقيقة من المشمع، تستعمل لوقاية أجسام العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون إليها، وتوجد ملابس العمل المصنوعة من الاسبستوس وهي عازلة للحرارة تستعمل لحماية الأجزاء الأمامية من الجسم من مخاطر الحرارة العالية (زيتون، ٢٠١١، ص ٧٥)

ب - أدوات حماية الوجه والعينين:

هي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو نظارات زجاجية تستخدم في الشركة العامة للأسمدة في ورش الحدادة وصقل القطع والهدف منها حماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة، ومن الغازات والأبخرة الناتجة عن العمليات الصناعية المختلفة.

ومن هذه الأدوات:

الأقنعة الواقية : تستخدم الأقنعة التي يركب بها زجاج أسود لوقاية العينين والوجه من الضوء الشديد واللهب والحرارة المنبعثة من عمليات الصهر واللحام بالكهرباء، كما تستخدم الأقنعة الطرقية التي يركب بها زجاج أو بلاستيك شفاف لوقاية العينين والوجه من الشرر المتطاير من عمليات اللحام أو التجليخ.

النظارات الواقية: تستخدم لحماية العينين من المخاطر أو الأضرار التي قد تصيب العامل أثناء العمليات الصناعية المختلفة، وتوجد النظارات الوقائية بنوعين أساسيين هما النظارات التي يركب بها زجاج أو بلاستيك وتستخدم في وقاية العينين من الشظايا المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية مثل الخراطة، كما تستخدم في الوقاية من الأخطار الكيميائية، وتستخدم أيضاً في وقاية العينين من شدة الحرارة والضوء وتطاير الأجسام الدقيقة الساخنة، ويجب على العمال استعمال النظارات الواقية و

الخالية تماماً من المعدن وذلك عند العمل عند الأجهزة والمعدات الكهربائية (ميلاد والشماس، ٢٠١٢، ص ١٠٠).

ج- أدوات حماية الرأس:

تستخدم لحماية الرأس من المواد الثقيلة أو اصطدامه بالمواد والأجهزة، تستخدم واقية على شكل خوذة ويجب أن تكون ملائمة لحجم الرأس، وهناك عدة أمور يجب مراعاتها عند استخدام الخوذة:

عند استخدامها في منطقة عمل يتعرض فيها العامل للحرارة المرتفعة، ويجب أن يؤمن تصميم الخوذة إمكانية تركيب واستخدام واقيات الضجيج (مخمدات) بشكل مريح للعامل.

عند استخدام الخوذة في أماكن مكشوفة يتعرض فيها العامل للبرد يجب أن تختار

الخوذة التي تحتوي على بطانة من الصوف (قسيس، ٢٠١٠، ص ٤٠)

د - أدوات حماية الجهاز التنفسي

هذه الأدوات تكون على شكل كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث تغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله ما يغطي الرأس بالكامل، وقد تكون جزءاً من بدله عمل كاملة، وهي موجودة في المؤسسات الصناعية الشركة العامة للأسمدة بحمص ومعمل زيوت حماه ولكن يوجد تقصير في التدريب عليها واستخدامها بالشكل المطلوب ويختلف شكل الكمامة حسب نوعية ومقدار التلوث الذي يتعرض لها العامل؛ لأن بيئة العمل تشمل أخطار متعددة يؤدي بعضها إلى الإصابة بجروح بالغة أو إلى حدوث وفاة، ويصاب في كل سنة مئات الآلاف من العمال بجروح خطيرة أثناء عملهم، كما يموت سنوياً عشرات الآلاف من العمال أثناء العمل أو يصابون بالعجز الدائم، كل ذلك بسبب الحوادث الصناعية، وأخطار بيئة العمل، التي تترتب عليها خسائر اقتصادية فادحة تتمثل في خسائر كبيرة في الإنتاج، والتعويضات، وما تدفعه شركات التأمين، فبعض هذه الأخطار تسببها ظروف بيئة العمل التي قد تؤذي صحة العاملين، وتسبب أمراضاً معينة تختلف طبيعة المشكلات التي قد يتعرض لها العامل

باختلاف طبيعة العمل الذي يزاوله هذا من جهة، وطبيعة المؤسسة وإنتاجها من جهة ثانية، ولكن قد تكون هذه المشكلات ذات صلة مباشرة بالسلامة المهنية، أو ما يتعلق بظروف العمل بشكل عام مشكلة اختيار نوع العمل: فقد يكون العامل في المكان غير الملائم لما يتمتع به من قدرات جسمية ونفسية ومهنية مناسبة لإنجاز العمل المحدد له، لذلك فإن اختيار العامل للمهنة الملائمة له مع مؤهلاته، وميوله وتخصصه العلمي والمهني، يؤثر سلباً على إنتاجية العامل وتكيفه مع عمل (العالم)،
(٢٠١٠، ص ٦٠٢).

الفصل الثالث

الإطار النظري

لمحة عن الشركة المدروسة : شركة سبيماكو الدوائية

سبيماكو هو الاسم المتعارف عليه للشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية، وهي شركة سعودية مساهمة تم تأسيسها عام ١٩٨٦م. عملها هو إنتاج طبي ودوائي يشمل صناعة وتطوير وإنتاج وبيع وتوزيع وتسويق المستحضرات الطبية. والصيدلانية، والخامات الدوائية ومستلزمات الإنتاج والأجهزة، وإنتاج المستلزمات الطبية الاستهلاكية. بالإضافة إلى الاستثمار في الأوراق المالية المتاحة للبيع.

تسعى سبيماكو إلى صناعة التميز في مجالها، فقامت بتوظيف فريق عمل ذو كفاءة ومهارة عالية في مركز تطوير المنتجات الدوائية، وتعمل على تلبية متطلبات العملاء وإرضائهم، وذلك بتطبيق معايير الجودة في إنتاجها. ولدى سبيماكو العديد من القيم التي تركز عليها لتلبية احتياجات المرضى وتوفير الأدوية المناسبة لهم، وإرضاء العملاء ومواكبة رغباتهم واحتياجاتهم وكفاءة الأداء وخدمة المجتمع، والتحسين المستمر للجودة .



الشكل (٣-١) شعار شركة سبيماكو الدوائية

أولاً: السلامة والصحة المهنية :

مفهوم السلامة والصحة المهنية يشتمل على مفهومين فرعيين هما السلامة والصحة وفيما يلي توضيح للمفهومين:

١. السلامة

تعددت تعريفات السلامة وتتنوع بمصادر المخاطر الناتجة عن الحياة الحضارية المعاصرة. فالسلامة تعرف بأنها " كافة الإجراءات 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 المكاسب الاقتصادية" (الرشيدي، ٢٠٠٣).

ويقصد بها السعي لتوفير بيئة عمل آمنة يتم التخلص فيها من خطر الأضرار أو تقليلها إلى مستوى مقبول، وذلك لحماية كل العاملين من الأذى والضرر الذي تسببه لهم الحوادث المحتملة في مكان العمل، وقد تظهر نتيجة هذا الأذى كنتيجة فورية كالكسور بكافة أنواعها، الجروح، الحروق، الاختناق ... الخ أي بمعنى آخر السلامة تعني سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها.

٢. الصحة

حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتهم بها في مكان العمل والتي تكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل الوظيفية نفسها ، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي أي بمعنى مفهوم الصحة يعني (خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية قطيشتات، تالا وآخرون، ٢٠٠).

ويقصد بها المحافظة على الحالة الطبيعية للجسم والعقل لجميع الموظفين بمقر العمل وتطبيق بالعمل على حمايتهم من الأضرار التي تحدث نتيجة للإصابة أو المرض.

أهمية السلامة والصحة المهنية

تبرز أهمية السلامة والصحة المهنية فيما يلي:

- دعم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والموظفين حيث أن توفير الحماية للموظفين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم لدى الإدارة.
- التقليل من الآثار النفسية الناتجة عن الحوادث والأمراض ، فالحوادث لا يكون تأثيرها على الجوانب المادية في العمل فقط، بل تمتد آثارها إلى مشاعر الموظفين داخل المنظمة وكذلك إلى كل المتعاملين معها.
- تقليل التكاليف ومصاريف العمل حيث أن الإدارة الصحيحة لبيئة العمل تجنب المنظمة الحوادث والإصابات للموظفين والتي تكلفها ماديا بالتعويضات المالية للموظفين بالإضافة إلى ما يتم من تعطيل للعمل. مما ينعكس على المنظمة ويؤدي إلى انخفاض انتاجية المنظمة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة والتي تعد عبئا ماليا وإهلاكا لعناصر الإنتاج، فضلا عن تدني مستوى نوعية المنتج.
- توفير بيئة العمل الصحية والمناسبة للإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار الصحية للموظفين أثناء تأدية عملهم.
- التعامل الصحيح للإدارة بقواعد السلامة والصحة المهنية في المنظمة يعكس سمعة جيدة للمنظمة مما ينتج عن ذلك استقطاب الأفراد الأكفاء والمحافظة على الكفاءات الموجودة بالمنظمة.
- تخفيض معدل دوران العمل وذلك لان الاهتمام بالسلامة والصحة وتوفير بيئة عمل آمنة ينتج عنه شعور العاملين بالراحة والاهمية وهذه تؤدي الى ارتفاع الروح المعنوية ورضاهم عن العمل وبالتالي زيادة انتاجية الفرد العامل

- تخفيض معدلات الغياب لأن تحسين ظروف العمل وتوفير الظروف المناسبة تقلل معدل الغياب للعمال.

أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

في عام ٢٠٠١م، نشرت منظمة العمل الدولية (ILO)، المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية (ILO-OSH ٢٠٠١) وهي تقدم نموذجًا دوليًا فريدًا متوافقًا مع معايير وأدلة أنظمة الإدارة الأخرى.

تشجع هذه الإرشادات التحسين المستمر في صحة الموظفين وسلامتهم، والتي يتم تحقيقها من خلال عملية مستمرة للسياسة، والتنظيم، والتخطيط والتنفيذ والتقييم والعمل من أجل التحسين وكل ذلك مدعوم بمراجعة مستمرة لتحديد مدى نجاح إجراءات السلامة والصحة المهنية. (منظمة العمل الدولية - السلامة والصحة المهنية، ٢٠٠١).

من ناحية أخرى، أطلقت مؤسسة المعايير البريطانية (BSI) معيار ١٨٠٠١ OHSAS عام ١٩٩٩م ولاحقًا تم تحديث معيار OHSAS 18001 في يوليو ٢٠٠٧م لتعكس بشكل أفضل إرشادات منظمة العمل الدولية - الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى ذلك، تم إعطاء عنصر "الصحة" في الصحة والسلامة زيادة التركيز (OHSAS ١٨٠٠١، ٢٠١٣).

الآن وبعد نشر ISO ٤٥٠٠١ من قبل المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) في مارس ٢٠١٨م ألغت OHSAS ١٨٠٠١ (BSI) ويمكن للمنظمات المعتمدة OHSAS ١٨٠٠ الانتقال إلى ISO ٤٥٠٠١ منذ مارس ٢٠٢١م.

نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001

لحفاظ على المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج الإنسان الآلة - المادة، ضمن تهيئة بيئة عمل خالية من المخاطر والحوادث لحماية العنصر البشري، والحفاظ على الآلة، وعلى المادة الأولية من الضياع والتلف، يتطلب ذلك توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

ان نظام ISO ٤٥٠٠١ تم تصميمها لتتطبق على جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها وحجمها وصناعاتها، وتم دمجها مع مواصفة (إدارة الجودة ISO ٩٠٠١ ، والمواصفة الخاصة (بإدارة البيئة ISO ١٤٠٠١ بل إنها امتداد للمواصفة الدولية ٢٠٠٧ OHSAS18001 وأصبحت بديلا عنها إذ بدأ العمل بها منذ العام ٢٠١٤م الى حين اصدارها الأول في العام ٢٠١٨م.

وفي نفس السياق عرف بأنها الكيفية الذي ينظم بها الأشياء من خلال المتطلبات بما يخدم تحقيق اهداف وانشطة العمليات، و وهي أدوات الإدارة للتقليل من الإصابات والأمراض والوفيات وذلك من خلال رصد السياسات والممارسات المرجعية بغض النظر عن الموقع والحجم والجغرافيا إذ إن تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية ISO ٤٥٠٠١ سيساعد المنظمات على تحديد قياس الأداء وبالتالي التقليل من الحوادث وما يرتبط بها من تكاليف.

إشارات السلامة والصحة المهنية

إشارات السلامة والصحة المهنية تعبر عن القواعد التي يجب تطبيقها للوصول إلى السلامة المهنية داخل ميدان العمل وهي:

أ- التدابير أو الإجراءات الإلزامية ب الأخطار المحتملة

ج الالتزامات المرتبطة بارتداء معدات الوقاية الشخصية

د وسائل مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية

هـ - مسارات وطرق الإخلاء

وتشكل إشارات السلامة والصحة المهنية جزء من أسلوب الوقاية وهو التمكن من تجنب وقوع الحوادث الغير مرغوب بها من خلال تعليق لوحات الإشارات أو الحد من الآثار التي يمكن أن تترتب نتيجة هذه الحوادث.

مجموعات إشارات السلامة والصحة المهنية

إشارات الممنوعات: هي عبارة عن علامات تفيد بمنع شيء ما، ولا يجوز فعله. تكون هذه العلامات على شكل لوحة بيضاء بحدود حمراء وخط قطري أحمر ويكتب المحظور في المنطقة البيضاء برمز اسود



الشكل (٢-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات ممنوعات)

إشارات التعليمات هي عبارة عن علامات تدل على ما يجب فعله. فهي أوامر يجب تنفيذها. تكون هذه العلامات على شكل لوحة زرقاء دائرية مع رمز أبيض يدل على ما هو مطلوب.



الشكل (٣-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات التعليمات)

إشارات التحذير: تقوم هذه العلامات بتحذير الشخص الموجود من خطر محقق أو وشيك وتكون هذه العلامات على شكل مثلثات صفراء اللون مع إطار مثلث ملون باللون الأسود ويكون الرمز أو الشكل الذي يدل على الخطر ملونا باللون الأسود ويقصد بهذه العلامات خطر، تحذير، إنذار.



الشكل (٤-٣) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات التحذير)

إشارات تدابير السلامة : تكون العلامات الخاصة بتدابير السلامة على شكل لوحة مربعة أو مستطيلة الشكل لونها أخضر مع وجود رمز أو شكل يشير إلى الإجراء الذي يجب تنفيذه ويكون هذا الرمز أبيض اللون.



الشكل (٣-٥) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات تدابير السلامة)

ثانيا: الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء : إن نجاح المنظمات مرتبط بأداء العاملين فيها, لذلك اهتم الباحثون بموضوع الأداء لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمنظمات على حد سواء, فالمنظمات تسعد دائما إلى الارتقاء بأداء العاملين فيها من خلال تدريبهم و تحفيزهم باستمرار للوصول إلى أهدافها وحسب معايير الأداء المحددة والتي يمكن أن تكون كمية أو نوعية حسب الجهد المبذول ونمط الأداء, إلا أن الأداء الوظيفي يعبر عن إنتاج أفراد المنظمة ومدى مساهمتهم في تحقيق أهدافها العامة, ومدى إشراك العاملين في الإنتاج وتقديم خدمات معينة ويعتبر الأداء الوظيفي للعامل هو المجهودات التي يبذلها في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة والمساهمة في إحداث التغيير المطلوب والمساهمة كذلك في تنمية القدرات والمواهب وإكساب العاملين معلومة لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أداء هو تحفيز للوصول إلى المستويات العالية منها.

ماهية الأداء وتعريفه:

انطلاقاً من اختلاف وتعدد المعايير والمقاييس التي اعتمدها الكتاب والباحثون في دراسة الأداء وتباين وجهات النظر حوله كونه مفهوم جوهري وهام بالرغم من كثرة البحوث والدراسات المتتالية للأداء إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع أو اتفاق حول مفهوم محدد للأداء.

حيث يشير مفهوم الأداء بشكل عام إلى الفعل الذي يقود إلى انجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ، والذي يتصف بالشمولية والاستمرارية فه ومحدد نجاحاً لمنظمة وبقائها واستمرارها كما يعكس قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها، أو فشلها في ذلك ويقترن الأداء بكل من مفهومي الفعالية والكفاءة، ووفقاً لذلك فقد تم تعريف الأداء على أنه: انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها التنظيمية. تجدر الإشارة إلى أن الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الانكليزية (to perform) وقد اشتقت هذه الكلمة من اللاتينية (Perform) والتي تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل كما ورد في قاموس Oxford. كما عرفه آخرون بأنه درجة بلوغ الفرد أو الفريق أو المنظمة للأهداف المحددة مسبقاً بكفاءة وفعالية. (عبدالرحمن، ٢٠١٢، ص ١١)

الأداء: تنفيذ الموظف لأعمال هو مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة (الصغير، ٢٠٠٢، ص ٤٠).

كما يوصف الأداء بأنه: الناتج الذي يحققها لموظف عند قيامه بأي عمل. (الشيخ، ١٩٩٤، ص ٧٩).

الأداء الفردي: الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يضطلع بتنفيذها في الوحدة التنظيمية وصولاً لتحقيق أهداف الوحدة التنظيمية (الألمعي، ٢٠١٥، ص ١٧).

عرفها ينز "Haynes الأداء بأنه : الناتج الذي يحققها لموظف عندا نجاحه عمل من الأعمال, فه والمجهود الذي يبذله الفرد في تنسيق عمله لإنجاز مهام وظيفته بدقة في أقصر وقت وأقل جهد (الخليفة, ٢٠٠٨, ص٣٩).

يعتبر مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي حظيت بنصيب وافر من الاهتمام والدراسة والبحث، لما له من أهمية على مستوى المنظمة والعاملين فيها، وكثرة وتنوع المؤثرات المتداخلة التي تؤثر فيه، فالأداء هو الوسيلة التي تحفز العاملين للعمل بحيوية ونشاط من خلال معايير المختلفة التي تضعها الأجهزة الإدارية بتوافر محفزات تهدف للوصول إلى المستويات المثلى لتحقيقه، وكذلك دراسة المتغيرات التي تؤثر وتتأثر به، سواء أكانت بالإيجاب أم بالسلب، ويعتبر صلة الوصل بين سلوك العاملين والمنظمة، باعتباره الناتج المحصل والنهائي للحكم على أنشطة المنظمة وأحد المؤشرات الهامة الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم لمستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة، وتبرز أهمية الأداء عند النظر إلى المجالات التي تستخدم فيها نتائج تقييم الأداء ، والتي من أهمها تحسين أداء الموظف وتطويره، وتحديد المكافآت والعلاوات الدورية والترقيات (الأقرع، أنور طاهر محمد، ٢٠١٩).

إذاً فالأداء له أهمية بالغة لدى المنظمات فارتفاع معدلات الأداء في المنظمة يؤدي إلى تحقيق أهدافها، والمنظمات تقوم بوضع الخطط الاستراتيجية المستقبلية بناء على مؤشرات الأداء .

كافيات الموظف : وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف (بحر, ٢٠١٠, ص١٧).

ويعرف الأداء بطريق المعادلة بأنه : حاصل ضرب القدرة في الدافعية، أي الأداء = القدرة الدافعية.

فالقدرة تعني القدرات العقلية والوجدانية والجسدية، أما الدافعية فتعبر عن الدفع المادي والمعنوي

(محامدية، ٢٠٠٩، ٢٩).

يمكن أن يستنتج الباحث تعريفاً للأداء بأنه على النتائج التي يبلغها الفرد مستثمراً جهوده العقلية والبدنية وكل ما يملكه من قدرات ومهارات بقوة اندفاع وبكل كفاءة وفعالية محققاً بذلك النتائج

أهمية الأداء:

وفق آمال وآخرون (٢٠١٤م) فإن أهمية الأداء تتمثل بما يلي:

١- مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله و يوصل لاتخاذ قرارات مفيدة في تحسين الوضع الوظيفي للعاملين.

٢- ارتباط نظام الحوافز بالأداء مما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.

٣- ارتباطاً لأداء بالاستقرار الوظيفي للعاملين، نلاحظ بأن العاملين ذوي الأداء الوظيفي المنخفض يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

٤- استثمار القدرة لدى الفرد على العمل، والتي تتولد من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمله.

أنواع الأداء

يصنف نوع الأداء حسب معيار التقسيم وهي:

أ- معيار الشمولية: يتم تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الكلي والأداء الجزئي

الأداء الكلي: هو الإنجازات التي قامت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمنظمة بالمساهمة في تحقيقها الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة وينقسم إلى عدة أنواع مختلفة حسب المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة حيث ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء الوظيفة المالية أداء وظيفة الإنتاج أداء وظيفة التعليم وهكذا.

معيار المصدر: يتم تقسيم الأداء إلى نوعين، الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء الوحدة أي أنه ينتج ما تملكه المنظمة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

الأداء البشري : (أداء الموارد البشرية).

الأداء التقني : (أداء الاستثمار بشكل فعال)

الأداء المالي: (فعالية الموارد المالية المتاحة)

الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمنظمة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة، وكل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا مهم إذا تعلق بمتغيرات كمية يمكن قياسها وتحديد أثرها (عشي، ٢٠٠٢)

معايير الأداء :

توضع معايير الأداء بهدف المراقبة بصفة دائمة للتعرف على أي تدني في مستوى الأداء وذلك لمعالجة السلبيات وهي:

١. الجودة: هي جودة الأداء من حيث الإتيان وجودة المنتج، لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا

٢. يستدعي وجود معيار لدى المدراء والموظفين للرجوع إليها وقت الضرورة.

٣. الكمية: هي حجم العمل الذي تم إنجازه في ضوء القدرات والإمكانيات للأفراد.

٤. الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى أنه مورد غير قابل للتعويض مما يستدعي أهمية استغلاله بشكل مثالي.

٥. الإجراءات: هي الخطوات المرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.

٦. العوامل المؤثرة في الأداء:

٧. يمكن أن نومي إلى تلك العوامل كما يراها (الجندي، ٢٠١٤، ٤٥) بالنقاط التالية: الموظف ويرتبط بها لنقاط الثلاث التالية:

أ- الجهد المبذول : والذي يتمثل بحماس الفرد ورغبته في أدائه لعمله.

ب- القدرات والخصائص : هي الإمكانيات التي يمتلكها الفرد وخبرته في العمل.

ج- الإدراك: ويعني قدرة الفرد على الإحاطة بالمعلومات الكافية عن طبيعة الوظيفة المكلف بها.

٢- الوظيفة ما تتصف به من متطلبات وتحديات.

٣- الموقف : ما تتصف به البيئة التنظيمية.

علاقة الأمن المهني في أداء العاملين:

وجود بيئة عمل آمنة ترفع من سرعة أداء العامل وبالتالي زيادة معدلات الإنتاج كما إن بيئة العمل الغير مناسبة تصيب العامل بالأمراض المهنية واستمرار هذه الظروف قد يؤدي الى خسارة اقتصادية فادحة فحوادث العمل الغير صحية والقيام بالإعمال الشاقة الغير متناسب مع حجم العمل وخفض الروح المعنوية وسوء التنظيم الداخلي يتسبب في وجود الزمن الضائع.

يؤثر الأمن المهني في الكفاءة الإنتاجية للفرد في الاتي:

١. توفير أماكن العمل الأمن يساهم في تقليل مخاوف العاملين من المخاطر وهذا بدوره يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجيتهم والعكس صحيح.

٢. انخفاض معدلات حوادث العمل يبين اهتمام المؤسسة لتوفير ظروف العمل الخالية من المخاطر وهذا يعد عاملا مهما في جذب الأفراد ذوي الخبرات للعمل و الاستقرار الوظيفي .
٣. زيادة معدلات الحوادث تؤدي الي زيادة معدلات التكاليف التي تتحملها المنشأة المتمثلة في التعويضات الواجب دفعها للأفراد الذين يتعرضون للإصابة مضافا إليها تكاليف العلاج.
٤. تعرض أحد العاملين للإصابة قد يؤدي الى زيادة الوقت الذي تصرفه المنشأة نتيجة التعرف على الأسباب وإعداد التقارير بالإضافة للوقت الذي تخسره نتيجة لتجمع الأفراد حول زميلهم المصاب.
- ٥ زيادة معدلات الإصابة قد يتطلب تعيين افراد جدد بدلا عن الذين أقعدتهم إصابة العمل بصورة دائمة وهذا يستوجب برامج تدريبية لهم من أجل رفع كفاءتهم الإنتاجية.
٦. أن العامل الذي يعود للعمل بعد إصابته لن يكون بنفس المستوى السابق من الكفاءة بالرغم من أن هي تقاضى نفس الأجر والراتب (بحر ، ٢٠١٠، ص٧٢)

أدوات الدراسة :

تم اختيار الاستبانة وقد تم تصميم الاستبانة بالاستفادة من نماذج الدراسات السابقة ذات العلاقة. وتكونت استبانة الدراسة من (٣) أجزاء) تم تخصيص الجزء الأول للبيانات الشخصية والمتغيرات الديموغرافية فيما احتوى الجزء الثاني على (٣٩) فقرة) لمتغير السلامة والصحة المهنية موزعة على أربعة أبعاد القياس السلامة والصحة المهنية بكلية الكب ، وتضمن الجزء الثالث على (١١) فقرة) تقيس الأداء الوظيفي في شركة سببماكو.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية : تقوم الدراسة على معرفة ودراسة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

- الحدود المكانية :شركة سبيماكو الدوائية.
- الحدود الزمانية: ١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م.
- الحدود البشرية : موظفي وموظفات شركة سبيماكو الدوائية .

منهج الدراسة :

تقتضي طبيعة البحث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد المنهج الوصفي التحليلي من أفضل المناهج التي تتناسب وطبيعة البحث ،إذ يقوم على وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها في بيئة معينة، وتهتم بدراسة آراء فئة معينة في قضية محددة، ومن ثم تحليلها، ويستفاد منها على النحو الأساسي في دراسات تربوية لها علاقة بالمجال التعليمي عن طريق استبيان أو مقابلة أو ملاحظة .

مجتمع البحث وعينته :

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين والموظفين في شركة سبيماكو هي شركة تعمل في مجال الصناعات الدوائية والتجميلية في المملكة العربية السعودية.

أما بالنسبة لعينة البحث فقامت بتوزيع الاستبيان في الشركة وقد بلغت عينة الدراسة على (٣٠) موظف وموظفة بمختلف المسميات الوظيفية .

دراسة الصدق والثبات :

يقصد بصدق المقاييس التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من جهة ووضوح مفرداتها من جهة أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها.

الثبات ألفا - كرونباخ

يستخدم معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لحساب ثبات بنود الإستمارة بالاتساق الداخلي ويعبر عن مدى ارتباط كل بنود المقياس التدريجي معاً (أي يتم إيجاد ارتباطات الثنائية بين جميع فقرات الاختبار) وتتراوح قيمه ما بين ٠ و ١ ويشير ازدياد القيم الى ازدياد الموثوقية بالمقياس، كما يجب أن تكون قيم معامل ألفا كرونباخ للمقياس التدريجي أكبر من ٠.٦ والجدول يبين قيمة معادلة كرونباخ ألفا :

ألفا - كرونباخ	البعد
٠.٨٥٦	التزام الإدارة العليا
٠.٨٩١	توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية
٠.٨٨٤	التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية
٠.٨٧٤	أداء العاملين

الجدول (٣-١) يبين قيم معامل ألفا- كرونباخ للمقياس

من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ لدراسة الثبات نجد أن قيمة α تتراوح بين ٠.٨٥٦ - ٠.٨٩١ وهذه النتيجة تؤكد الثبات بحسب المقاييس الإحصائية

صدق الاتساق الداخلي: تم دراسة الصدق من خلال استخدام معامل بيرسون لدراسة درجة الارتباط بين كل درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية و كانت النتائج بحسب الجدول التالي:

التزام الادارة العليا :

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.1	.612**	0.000
.2	.550**	0.000
.3	.617**	0.000
.4	.475**	0.002
.5	.549**	0.000
.6	.459**	0.000
.7	.357**	0.026
.8	.541**	0.000
.9	.603**	0.000

الجدول (٢-٣) صدق الاتساق الداخلي للالتزام الإدارة العليا

توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية :

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.1	.612**	0.000
.2	.550**	0.000
.3	.617**	0.000
.4	.475**	0.002
.5	.549**	0.000
.6	.459**	0.000
.7	.357**	0.026
.8	.541**	0.000
.9	.603**	0.000

الجدول (٣-٣) صدق الاتساق الداخلي لتوفير وسائل السلامة والوقاية المهنية

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية :

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.19	.541**	0.000
.20	.595**	0.000
.21	.562**	0.000
.22	.327**	0.04
.23	.531**	0.001
.24	.358**	0.024
.25	.330**	0.04
.26	.590**	0.000
.27	.511**	0.001

الجدول (٣-٤) صدق الاتساق الداخلي للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية

ثانياً – اداء العاملين :

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
1.	.464**	0.003
2.	.627**	0.000
3.	.532**	0.000
4.	.409**	0.026
5.	.541**	0.000
6.	.594**	0.000
7.	.611**	0.000
8.	.327**	0.04
9.	.531**	0.001
10.	.358**	0.024
11.	.330**	0.04

الجدول (٣-٥) اداء العاملين

باستخدام معامل بيرسون لدراسة العلاقة بين كل مجال مع عباراته نجد أن قيم الارتباط قد أعطت مستوى دلالة أصغر من ٠.٠٥ وهو يؤكد وجود صدق الاتساق الداخلي .

الأساليب الإحصائية المستخدمة : قمت بالتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS و للإجابة عن فرضيات البحث باستخدام الأساليب التالية :

- معامل ألفا-كرونباخ

- معامل الارتباط بيرسون

-اختبار الانحدار الاحادي.

وقد تم تحديد طولاً لخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (١٤-٥)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي $٤/٥ = ٠.٨٠$ ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس بداية المقياس وهي واحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول خلايا كما هو موضح في الجدول الآتي :

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	التقييم الاهتمام
من ١ - ١٨٠	من ٢٠٪ - ٣٦٪	منخفضة جداً
أكبر من ١٨٠ - ٦٠٢	أكبر من ٣٦٪ - ٥٢٪	منخفضة
أكبر من ٦٠٢ - ٤٠٣	أكبر من ٥٢٪ - ٦٨٪	متوسط
أكبر من ٤٠٣ - ٢٠٤	أكبر من ٦٨٪ - ٨٤٪	مرتفعة
أكبر من ٢٠٤ - ٥	أكبر من ٨٤٪ - ١٠٠٪	مرتفعة جداً

الجدول (٣-٦)

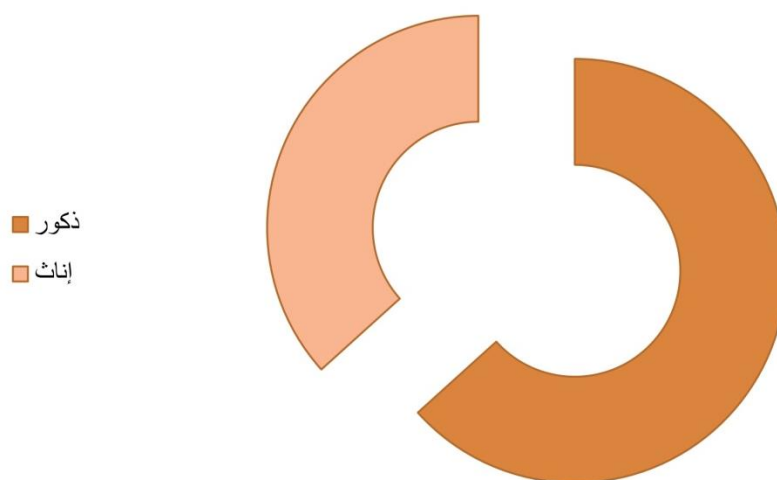
الخصائص الديمغرافية

أولاً -بحسب الجنس

Percent	Frequency	
63.3	19	ذكور
36.7	11	إناث
100.0	30	Total

الجدول (٧-٣) النسب والتكرار بحسب الجنس

من الجدول السابق نجد أن النسبة الأكبر من عينة البحث كانت من الذكور بلغت %٦٣.٣ بينما نسبة الإناث من عينة البحث فبلغت %٣٦.٧. وهذه النتيجة يمكن تفسيرها أن الشركة بكونها شركة إنتاجية وبجاجة إلى الذكور الخاصة بأعمال التصنيع والتوزيع أكثر من الإناث.



الشكل (٦-٣) توزيع العينة بحسب متغير الجنس

ثانياً بحسب المؤهل العلمي:

Percent	Frequency	
26.7	8	ثانوي أو معهد
53.3	16	جامعي
20.0	6	دراسات عليا
100.0	30	Total

الجدول (٨-٣) النسب والتكرار بحسب متغير المؤهل العلمي

يتبين من الجدول السابق أن النسبة الأكبر كانت لمجموعة المستوى التعليمي جامعي بنسبة %٥٣.٣ ثم يليها مجموعة المستوى التعليمي معهد أو ثانوي بنسبة مئوية %٢٦.٧ وفي المرتبة الثالثة مجموعة دراسات عليا بنسبة، %٢٠ وهذه النتيجة تدل على أن معظم العاملين هم من الخريجين الجامعيين كون الأعمال في الشركة بحاجة إلى أن يكون العاملين فيها بمستوى تعليمي مرتفع كالطب والصيدلة



الشكل (٧-٣) توزيع العينة بحسب متغير المؤهل العلمي

ثالثاً- بحسب الخبرة

Percent	Frequency	
33.3	10	3-1
66.7	20	6-4
100.0	30	Total

الجدول (٩-٣) النسب والتكرار بحسب متغير الخبرة

يتبين من الجدول السابق أن النسبة الأكبر كانت لمجموعتي الخبرة بين ٤-٦ سنوات بنسبة ٦٦.٧% ثم يليها مجموعة الخبرة ٣-١ بنسبة مئوية ٣٣.٣%. وهذه النتيجة تتوافق مع كون الشركة تم إنشاؤها في عام ٢٠١٨ وهذه نتيجة تؤثر على أن العاملين في الشركة راضون عن عملهم ولديهم ولاء في عملهم في الشركة وهذا يظهره عدد السنوات المرتفع لعدد كبير من العاملين فيها.



الشكل (٨-٣) توزيع العينة بحسب متغير سنوات الخبرة

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول: ما هي استجابات أفراد العينة حول تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية؟

• التزام الإدارة العليا:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود هذا المحور فكانت النتائج على النحو التالي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التقييم
0.68145	4.4667	مرتفع جدا
0.77385	4.2333	مرتفع جدا
0.87691	4.3000	مرتفع جدا
0.77485	4.2333	مرتفع جدا
0.67891	4.4333	مرتفع جدا
0.53498	4.3000	مرتفع جدا
0.60648	4.3333	مرتفع جدا
0.74971	4.3000	مرتفع جدا
0.77013	4.4000	مرتفع جدا
0.42686	4.3333	مرتفع جدا

الجدول (٣-١٠) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لالتزام الإدارة العليا

يتبين من الجدول أن جميع بنود محور التزاما لإدارة العليا بتطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية قد تراوح متوسطها الحسابي بين ٤.٢٣ - ٤.٤٦ أي أن البنود كان مستوى تقييمها بين مرتفع جدا. أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي = ٤.٣٣ أي أن مستوى تقييمها مرتفع جداً .

النتيجة : مستوى استجابات أفراد العينة حول محور توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية كان بمستوى مرتفع جد

توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستبيان فكانت النتائج على النحو التالي:

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
4.3333	0.60648	مرتفع جدا
4.3000	0.70221	مرتفع جدا
4.3333	0.71116	مرتفع جدا
4.8000	0.40684	مرتفع جدا
3.8000	1.03057	مرتفع جدا
4.4000	0.81368	مرتفع جدا
4.3333	0.66089	مرتفع جدا
4.2000	0.88668	مرتفع جدا
4.2333	0.62606	مرتفع جدا
4.3037	0.40425	مرتفع جدا

الجدول (٣-١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوفير وسائل السلامة والوقاية المهنية

يتبين من الجدول أن جميع بنود محور توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية قد تراوح متوسطها الحسابي بين ٨.٣ - ٤٠.٤ أي أن البنود تراوح مستوى تقييمها بين المرتفع والمرتفع جدا أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي = ٣٠.٤ أي أن مستوى تقييمها مرتفع جدا

النتيجة : مستوى استجابات أفراد العينة حول محور التزام الإدارة العليا بتطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية كان بمستوى مرتفع جدا .

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية :

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستبيان فكانت النتائج على النحو التالي:

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
3.8333	.46113	مرتفع
3.6667	1.09334	مرتفع
3.6000	.1.0699	مرتفع
3.7667	.81720	مرتفع
3.6667	.77385	مرتفع
2.4000	.72397	منخفض
3.5533	.50996	مرتفع

الجدول (٣-١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية

تبين من الجدول ان جميع بنود محور التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية قد تتروح متوسطها

الحسابي بين أي أن البنود تراوح مستوى تقييمها بين المنخفض والمرتفع

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي = أي أن مستوى تقييمها مرتفع

النتيجة : مستوى استجابات أفراد العينة حول محور التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية

كان بمستوى مرتفع .

نتائج فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى : هناك اثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين اداء العاملين في الشركة

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.552a	0.304	0.279	0.29678

الجدول (٣-١٣) الفرضية الأولى Model Summary

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.079	1	1.079	12.250	.002a
Residual	2.466	28	.088		
Total	3.545	29			

الجدول (٣-١٤) الفرضية الأولى ANOVA

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 constant	2.227	.562	.552	3.962	.000
	.452	.129		3.500	.002

الجدول (٣-١٥) الفرضية الأولى coefficients

نستنتج من الجداول السابقة التالي :

نموذج انحدار التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين هو

$$\text{أداء العاملين} = \text{*التزام الإدارة العليا}$$

معامل الارتباط بين التزام الإدارة العليا وتحسين أداء العاملين = ٠.٥٥٢ وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما .

معامل التحديد $R^2=0.304$ ، ومعامل التحديد المعدل = ٠.٢٧٩ ، الخطأ المعياري للتقدير = ٠.٢٩٦

تفسير قيمة معامل التحديد : ٣٠.٤% من تغير قيمة نية الاستخدام يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين التزام الإدارة العليا وتحسين أداء العاملين والنسبة المتبقية % ٦٩.٦ ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تحسين أداء العاملين.

$\text{Sig}=0.002, F=12.25$ وهذا يدل على وجود أثر معنوي لالتزام الإدارة العليا وتحسين أداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة سببماكو بنسبة تأثير ٤١.٥%.

التفسير : لقد أظهرت نتيجة الفرضية أن هناك تأثير لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة سببماكو فعندما يتم توفير كافة مستلزمات ومتطلبات السلامة والوقاية المهنية بأفضل المعايير العالمية كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين.

الفرضية الثانية :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين في شركة سببماكو

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.657a	0.432	0.411	0.26824

الجدول (١٦-٣) الفرضية الثانية Model Summary

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.530	1	1.530	21.268	.000a
Residual	2.015	28	.072		
Total	3.545	29			

الجدول (١٧-٣) الفرضية الثانية ANOVA

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 constant	1.740	.533	.657	3.266	.003
	.568	.123		4.612	.000

الجدول (١٨-٣) الفرضية الثانية coefficients

نموذج انحدار توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين هو:

$$\text{أداء العاملين} = ١.٧٤٠ + ٠.٥٦٨ * \text{توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية}$$

معامل الارتباط بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية وتحسين أداء العاملين = ٠.٦٥٧ وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما.

معامل التحديد $R^2=0.432$ ، ومعامل التحديد المُعدّل = ٠.٤١١، الخطأ المعياري للتقدير = ٠.٢٦٨. تفسير قيمة معامل التحديد: %٤٣.٢ من تغير قيمة نية الاستخدام يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية وتحسين أداء العاملين والنسبة المتبقية ٥٦.٨% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تحسين أداء العاملين.

$Sig=0.000$. $F=21.268$ وهذا يدل على وجود أثر معنوي لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية وتحسين أداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة سبيماكو بنسبة تأثير ٤٣.٢%.

التفسير : لقد أظهرت نتيجة الفرضية أن هناك تأثير لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة سبيماكو فعندما يتم توفير كافة مستلزمات ومتطلبات السلامة والوقاية المهنية بأفضل المعايير العالمية كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين

الفرضية الثالثة :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين في شركة سبيماكو

الجدول (٣-١٩) الفرضية الثالثة Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.482a	0.232	0.205	0.31175

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.842	1	.824	8.477	.007a
Residual	2721	28	.097		
Total	3.545	29			

الجدول (٣-٢٠) الفرضية الثالثة ANOVA

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 constant	3.001	.411	.482	7.306	.000
	.331	.114		2.912	.007

الجدول (٣ - ٢١) الفرضية الثالثة coefficients

نستنتج من الجداول السابقة التالي:

نموذج انحدار التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين هو:

أداء العاملين = $3.001 + 0.331 * \text{التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية}$ معامل الارتباط بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية وتحسين أداء العاملين = 0.482 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما.

معامل التحديد $R^2 = 0.232$ ، ومعامل التحديد المعدّل = 0.205 ، الخطأ المعياري للتقدير = 0.311 .

تفسير قيمة معامل التحديد : 23.2% من تغير قيمة نية الاستخدام يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية وتحسين أداء العاملين والنسبة المتبقية 86.8% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تحسين أداء العاملين.

$F, \text{Sig} = 0.007 = 8.477$ وهذا يدل على وجود أثر معنوي للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية وتحسين أداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في شركة سببماكو بنسبة تأثير 23.2% .

التفسير : لقد أظهرت نتيجة الفرضية أن هناك تأثير للتدريب على وسائل سلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة سببماكو فعندما يتم تدريب العاملين على استخدام وتطبيق وسائل السلامة والوقاية المهنية كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين والحفاظ على سلامتهم .

التوصيات:

- ❖ من خلال الدراسة الميدانية يقترح الباحث ما يلي:
- ❖ المحافظة على مستوى تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في الشركة المدروسة .
- ❖ حرص الإدارة على رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال الحوافز المادية وزيادة عدد ساعات الراحة وتقليل المهام المطلوبة من العاملين.
- ❖ رفع مستوى المشاركة والتفاعل في وضع الخطط والاستراتيجيات في برامج الصحة والسلامة المهنية للعاملين مما يساعد في كسب ثقتهم و تأييدهم لها.
- ❖ الاستمرار في متابعة كل ما هو جديد من وسائل تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سوية مرتفعة لتطبيق هذه المعايير .

المراجع

المراجع العربية

- حاج حمزة، حمزة محمد (٢٠١٢) أثر بيئة العمل المادية على المخرجات التنظيمية رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية.
- زيتون، بشار (٢٠١١) السلامة المهنية وعلاقتها بالرضى المهني، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة دمشق
- ميلاد، محمود الشماس عيسى (٢٠١٢) مناهج البحث في التربية وعلم النفس جامعة دمشق.
- قسيس، جورج والأحمد خالد (٢٠١٠) التربية المهنية، منشورات جامعة دمشق.
- العالول، طه (٢٠١٠) الروح المعنوية لدى العاملين بالصناعة: دراسة ميدانية في معامل مدينة دمشق رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة دمشق.
- ناصر منصور الروسان ، رزان إبراهيم ابو صالح ، (٢٠٠٩) ، الامن الصناعي والسلامة المهنية مكتبة المجتمع العربي للنشر الاردن ، الطبعة الثانية.
- الطاهر خامرة ، (٢٠٠٧) المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل للمساهمة المؤسسة الاقتصادية تحقيق التنمية المستدامة ، حالة سوناطراك ، رسالة ماجستير منشورة.
- أحمد حلمي ، عبد المنعم العفشوك ، السلامة والصحة المهنية ٢٠٠ ، دار الكتب العلمية للنظر ، القاهرة، مصر
- آل الشيخ عبد الملك عبد الله (١٩٩٤م) المعوقات التنظيمية والسلوكية التي تؤثر على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض
- الصغير، فهد عثمان (٢٠٠٢م)، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض

• الألمعي علي (٢٠١٥م) الأداء المؤسسي كمدخل للتطوير والتنمية في الوطن العربي وزارة التعليم
السعودية

• الخليفة زياد سعيد (٢٠٠٨م) الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء جامعة

نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض

• شحادة، نظمي وآخرون (٢٠٠٠)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع،
عمان

• ٢٠١٦ ٢٠ ٢٠ ()، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ". مجلة
الجامعة السلمية للدراسات الاقتصادية والإدارية الهايل، وعائش، على (٢٠١٦). تقييم مدى فعالية
إجراءات السلمة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين"

• السرحان (٢٠٢١) أثر تطبيقات معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي على تحسين الأداء
الفردى والمؤسسى للجامعات الحكومية الأردنية مجلة الدراسات والبحوث التربوية المجلد (١)

• عزت (٢٠٢١) أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء
poka – yoke على ابعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي
للمشروبات والعصائر مجلة الريادة للمال والأعمال المجلد الثاني

• عادل دعاس وراهم فريد (٢٠١٩) أثر تدريب الموارد البشرية من خلال الوسائط الإلكترونية في
تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية
SONELGAZ مجلة المنقال للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة العلوم الإسلامية العالمية - عمادة

البحث العلمي، مج ٥ عدد خاص، ٣٣٩ - ٣٦٦

• بن غيدة، سارة وحركات سعيدة (٢٠١٨) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء
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، مج ٥ ع ١، ٢٥١ - ٢٨٠

- الأفرع، أنور طاهر محمد (٢٠١٩) دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قفيلية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية

- محمد، رانية (٢٠٢٠) دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي - أبها مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.

- أحمد، روضة عادل طلبة (٢٠١٦) أثر التدريب الإلكتروني على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في مديرية التربية والتعليم ببورسعيد مجلة البحوث المالية والتجارية جامعة بورسعيد - كلية التجارة، ع ٢، ١٩٨ - ٢١٧

- بن عودة، مصطفى (٢٠١٧) دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالتطبيق على مجمع مطاحن الجلفة مجلة إدارة الجودة الشاملة المجلد ١٧، العدد ١ (٢٠١٧).

- السعدي، زكريا بن خميس بن مصبح (٢٠١٩) بعنوان المشروع الوطني للسلامة والصحة المهنية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية نقطة انطلاق الإداري معهد الإدارة العامة، س ٤١ ع ١٥٦، ٤٤-١١

- حامد، أحمد جابر (٢٠١٨) السلامة والصحة المهنية في أعمال تخزين مصادر المعلومات دراسة حالة على المكتبة المركزية الجديدة الجامعة القاهرة المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مع ٥، ع ٢، ٩٧-١٣٢

المواقع الإلكترونية

- الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية (ILO) <https://www.ilo.org/>
- الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية <https://hrsd.gov.sa/>
- الموقع الإلكتروني لمنظمة الأيزو (ISO) <https://www.iso.org/standard/63787.html>

الملحق

الاستبيان

بين يديكم مجموعة عبارات حول أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين نرجو من حضرتكم الاجابة عليها بدقة لمعرفة تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على الأداء ، راجي من حضاراتكم الاهتمام بها والإجابة على عبارات الاستبيان

المتغيرات الديمغرافية :

الجنس : ذكر أنثى

الخبرة بالسنوات : (٣-١) (٦-٤) (١٠-٧) (أكبر من ١٠)

الشهادة العلمية : الثانوية او معهد الجامعية دراسات عليا

القسم الاول : انظمة السلامة والصحة المهنية

١. التزام الإدارة العليا :

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	
					١. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية
					٢. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة
					٣. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية
					٤. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة
					٥. توجد جهات رقابية داخل الشركة المتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية
					٦. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					٧. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية
					٨. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية

					٩. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم
--	--	--	--	--	--

توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية:

غير موافق أبدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	
					١٠. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية
					١١. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة
					١٢. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية
					١٣. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة
					١٤. توجد جهات رقابية داخل الشركة المتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية
					١٥. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة التطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية
					١٦. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية

					١٧. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية
					١٨. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية :

غير موافق أبدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	
					١. يتلقى جميع العاملين تدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية.
					٢. يتم تدريب العاملين على قواعد السلامة المهنية من خلال التدريب النظري والعملي
					٣. لدى إدارة الشركة معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوبة لتدريب وتأهيل العاملين عليها.
					٤. طبيعة التدريب الذي تقوم به الشركة يتناسب مع طبيعة العمل
					٥. تلقيت دورات خارجية على قواعد السلامة المهنية. الفعّال
					٦. السبب الرئيس للإصابات وحوادث العمل هو عدم التدريب

اداء العاملين :

غير موافق أبدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	
الجهد المبذول في العمل					
					١. أنجز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد
					٢. أنجز العمل والمهام الموكلة لي وفق اللوائح والتعليمات والأنظمة
					٣. لدي القدرة على تحمل ضغوط العمل
القدرات والخصائص الفردية					
					١. يتناسب العمل الذي أقوم به مع دراستي السابقة
					٢. لدي القدرة على حل مشاكل في العمل دون مساعدة من أحد
					٣. البرامج التدريبية زادت من مهاراتي
إدراك الفرد لدروه الوظيفي					
					١. أشعر بالرضى على ما قمت من عمل
					٢. يتلقى العامل المجتهد ما يستحقه من تقدير بالشركة
					٣. يتناسب الأجر مع ما أبذله في عمله

					٤. لدى كل عامل معرفة بالمهارات التي يحتاجها في عمل
					٥. أشعر بالنشاط والحيوية في أداء عملي

Midocean University

College of Management

Department of Business Management

**Applying professional security work
requirements improves employee performance**

Prepared by:
Ibrahim Qasim assad Laghabi.

Supervised by:
Dr. Asma Abu Anzaa.

Year:2024