

دور تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية
على المؤسسات والشركات

اسم الطالب

لؤي عبد الحق عارف خوتاني

الرقم الأكاديمي

241000102

المشرف الثاني

د. إنجي حسن نشأت

عضو لجنة البحث العلمي بالجامعة

المشرف الرئيسي

د. أسماء ابوعنزة

المشرف الاول ودكتور المقرر

العام الجامعي

٢٠٢٤

حقوق الطباعة:

© ٢٠٢٤ جامعة ميد أوشن. جميع الحقوق محفوظة. هذا البحث ومحتوياته هي ملكية فكرية لجامعة ميد أوشن. يُحظر إعادة إنتاج هذه المواد أو توزيعها دون الحصول على موافقة كتابية مسبقة من الجامعة.

الملخص:

يتناول هذا البحث القضية الملحة المتمثلة في تنفيذ معايير جودة السلامة والصحة المهنية لتعزيز الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين داخل المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية. تسعى الدراسة إلى استكشاف العلاقات بين الالتزام بالأطر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر وتدريب الموظفين وتوعيتهم والمراقبة المستمرة والتحسين. الهدف الأساسي هو تحديد كيفية تأثير هذه العوامل بشكل جماعي على الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين.

المنهجية المستخدمة شاملة، تجمع بين النهج الكمي والنوعي. يشمل الجانب الكمي الدراسات الميدانية وتوزيع الاستبيانات المصممة خصيصاً لجمع البيانات الأولية. وبالتوازي، يتكون المكون النوعي من مراجعة الأدبيات التي تقيد الإطار النظري، ودمج البيانات الثانوية لإثراء البحث. يتم استخدام نهج تحليلي وصفي لتحليل البيانات المجمعة، ومعالجة أسئلة البحث والتحقق من صحة الفرضيات.

يشمل مجتمع البحث الموظفين والإداريين والمشرفين الفنيين من مختلف المنظمات في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، مما يضمن تمثيلاً متنوعاً لوجهات النظر فيما يتعلق بممارسات السلامة والصحة المهنية.

وتقدم نتائج الدراسة رؤى بالغة الأهمية حول خصائص العينة، حيث تكشف عن قوة عاملة يهيمن عليها الذكور عبر فئات عمرية وخلفيات تعليمية متعددة. وتشير اتجاهات الرأي العام إلى إجماع عام بين المشاركين على أهمية ممارسات الصحة والسلامة المهنية، مع مستويات عالية من الاتفاق على الامتثال للأطر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر وتدريب الموظفين والمراقبة. وقد تم العثور على ارتباطات قوية بين المتغيرات، مما يؤكد أن الامتثال للأطر التنظيمية يرتبط بشكل إيجابي بكل من الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تبين أن ممارسات إدارة المخاطر الفعالة والتدريب الشامل والمراقبة المستمرة تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي ورضا الموظفين. وبشكل عام، تسلط النتائج الضوء على الدور الحيوي لمعايير الصحة والسلامة المهنية في تعزيز بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة، مما يساهم في نهاية المطاف في نجاح المنظمات في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية:

السلامة والصحة المهنية - الكفاءة التشغيلية - رفاهية الموظفين - ممارسات إدارة المخاطر.

الشكر والتقدير:

أود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من دعم وساهم في إتمام هذا البحث. أولاً وقبل كل شيء، أتوجه بخالص الشكر لعائلتي. إلى والدي، الذي كان دائماً مصدراً للقوة والتوجيه، وإلى والدتي، التي كان حبها وتشجيعها المستمر أساساً لي طوال هذه الرحلة، أشكركما على دعمكما اللامتناهي. أصدقائي، الذين وقفوا بجانبني خلال هذه العملية، قدموا لي التشجيع ولحظات الراحة التي كنت في أمس الحاجة إليها - شكرًا لكم على ثقتكم بي دائماً.

كما أنني ممتن للغاية لمشرفي الأكاديميين، الذين كانت خبرتهم وإرشاداتهم الثاقبة مفيدة في تشكيل هذا البحث. كان دعمكم المستمر وردود أفعالكم المدروسة والتزامكم بنموي الأكاديمي لا يقدر بثمن حقًا. أتقدم بخالص الشكر لجامعة ميد أوشن، وخاصة كلية إدارة الأعمال، لتوفير المنصة والموارد لإجراء هذا البحث. شكر خاص لكامل هيئة التدريس والأفراد المجتهدين الذين يحافظون على مرافق الجامعة ويضمنون أن كل شيء يسير بسلاسة. لقد مكنني تفانيكم من متابعة دراستي في بيئة مواتية وداعمة.

أود أيضًا أن أشكر المشاركين في الاستطلاع، الذين لولاهم لما كان هذا البحث ممكنًا. لقد ساهم استعدادكم لمشاركة تجاربكم ورؤاكم بشكل كبير في نتائج هذه الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، أود أن أعرب عن تقديري للشركات والمنظمات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية التي سهلت هذا البحث. لقد أحدث تعاونكم ومشاركاتكم تأثيرًا ذا مغزى على هذا العمل، وأنا ممتن للغاية لمساهماتكم.

إلى كل من شارك في هذه الرحلة، أشكركم من أعماق قلبي. لقد جعل دعمكم هذا الإنجاز ممكنًا.

فهرس المحتويات:

٢	 الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٢	 ١,١ . المقدمة:
٤	 ١,٢ . مشكلة الدراسة:
٥	 ١,٣ . أهمية الدراسة:
٥	 ١,٣,١ . الأهمية العلمية:
٦	 ١,٣,٢ . الأهمية العملية:
٧	 ١,٤ . أهداف الدراسة:
٨	 ١,٥ . تساؤلات الدراسة:
٨	 ١,٦ . فرضيات الدراسة:
٩	 ١,٧ . النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:
١٠	 ١,٧,١ . نظرية الطوارئ:
١٠	 ١,٧,٢ . نظرية رأس المال البشري:
١١	 ١,٧,٣ . نظرية النظم:
١٢	 ١,٧,٤ . دمج النظريات الثلاثة لاستخدامها في البحث:
١٥	 الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات (الدراسات السابقة والإطار النظري)
١٥	 ٢,١ . المقدمة:
١٥	 ٢,٢ . المتغير المستقل: معايير السلامة والصحة المهنية:
١٥	 ٢,٢,١ . الامتثال التنظيمي:
١٦	 ٢,٢,٢ . إدارة المخاطر:
١٦	 ٢,٢,٣ . تدريب الموظفين وتوعيتهم:
١٦	 ٢,٢,٤ . التحسين المستمر:
١٦	 ٢,٣ . المتغير التابع: الأداء التنظيمي
١٧	 ٢,٣,١ . الكفاءة التشغيلية:
١٧	 ٢,٣,٢ . رفاهية الموظفين:
١٧	 ٢,٤ . الدراسات السابقة:
١٧	 ٢,٤,١ . عرض الدراسات السابقة:

٢١	٢,٤,٢ . مناقشة وتحليل الدراسات السابقة ونتائجها:
٢٥	٢,٤,٣ . ربط الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:
٢٧	٢,٥ . الإطار النظري:
٢٧	٢,٥,١ . الإطار النظري لتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية:
٣٣	٢,٥,٢ . الإطار النظري للأداء المؤسسي وأداء الشركة:
٣٨	٢,٥,٣ . الإطار النظري لتأثير معايير جودة الصحة والسلامة المهنية على أداء المؤسسات والشركات:
٤٤	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٤٤	٣,١ . المقدمة:
٤٥	٣,٢ . تصميم البحث:
٤٥	٣,٣ . مجتمع البحث:
٤٦	٣,٤ . خصائص العينة:
٤٦	٣,٥ . محددات حجم العينة:
٤٨	٣,٦ . خطوات وأدوات جمع البيانات:
٤٨	٣,٧ . خطوات وأدوات التحليل الإحصائي:
٥٠	٣,٨ . حدود الدراسة:
٥٠	٣,٨,١ . الحدود الزمانية:
٥٠	٣,٨,٢ . الحدود المكانية:
٥٠	٣,٨,٣ . الحدود الموضوعية:
٥٢	الفصل الرابع: الإطار التطبيقي (الدراسة الميدانية)
٥٢	٤,١ . المقدمة:
٥٣	٤,٢ . الإحصاءات الوصفية لعينة البحث:
٥٤	٤,٢,١ . تحليل الجدول:
٥٨	٤,٢,٢ . الآثار المترتبة على البيانات الديموغرافية:
٥٨	٤,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيان:
٥٩	٤,٣,١ . موثوقية المتغير المستقل: تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية
٦٠	٤,٣,٢ . موثوقية المتغير التابع: أداء المؤسسة والشركة
٦١	٤,٣,٣ . الموثوقية العامة للاستبيان:
٦٢	٤,٤ . الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

٤,٤,١	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للامتثال لأطر التنظيمية:	٦٢
٤,٤,٢	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة لممارسات إدارة المخاطر:	٦٦
٤,٤,٣	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة لتدريب الموظفين وتوعيتهم:	٦٩
٤,٤,٤	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للمراقبة والتحسين المستمر:	٧٢
٤,٤,٥	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للكفاءة التشغيلية:	٧٥
٤,٤,٦	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة لرفاهية الموظفين:	٧٨
٤,٤,٧	تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين لكامل الاستبيان:	٨٠
٤,٥	اختبار الفرضيات:	٨٤
٤,٥,١	التحقق من صحة الفرضية الأولى:	٨٤
٤,٥,٢	التحقق من صحة الفرضية الثانية:	٨٥
٤,٥,٣	التحقق من صحة الفرضية الثالثة:	٨٥
٤,٥,٤	التحقق من صحة الفرضية الرابعة:	٨٥
٤,٥,٥	ملخص النتائج الخاصة بالتحقق من صحة الفرضيات البحثية:	٨٦
	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات:	٨٨
٥,١	نتائج الدراسة وربطها بالدراسات السابقة:	٨٨
٥,٢	التوصيات:	٩٠
	المراجع:	٩٣
	المراجع العربية:	٩٣
	المراجع الأجنبية:	٩٤
	الملاحق:	٩٧
١	نموذج الاستبيان:	٩٧
	الجزء الأول: خصائص العينة المشاركة في البحث:	٩٧
	الجزء الثاني: عبارات الاستبيان:	٩٨
٢	الموافقة المستنيرة للمشاركة في الاستبيان:	١٠٠

قائمة بالجداول:

الجدول (١-٤) خصائص العينة المشاركة في البحث	٥٣
الجدول (٢-٤) معاملات ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان بحسب المتغيرات والأبعاد	٥٩
الجدول (٣-٤) الجدول المعياري لمقياس ليكرت الخماسي لمعرفة اتجاه الرأي العام	٦٢
الجدول (٤-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للامتثال للأطر التنظيمية	٦٣
الجدول (٥-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة لممارسات إدارة المخاطر	٦٦
الجدول (٦-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة لتدريب الموظفين وتوعيتهم	٦٩
الجدول (٧-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للمراقبة والتحسين المستمر	٧٢
الجدول (٨-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للكفاءة التشغيلية	٧٥
الجدول (٩-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة لرفاهية الموظفين	٧٨
الجدول (١٠-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للاستبيان ككل	٨١
الجدول (١١-٤) مصفوفة الارتباط الخاصة بمعامل ارتباط بيرسون	٨٤
الجدول (١٢-٤) مصفوفة الارتباط المختصرة	٨٦

قائمة بالأشكال:

- الشكل (٣-١) نموذج تصميم متغيرات البحث ٤٥
- الشكل (٤-١) توزيع العينة بناءً على الجنس (النوع) ٥٤
- الشكل (٤-٢) توزيع العينة بناءً على العمر ٥٥
- الشكل (٤-٣) توزيع العينة بناءً على التحصيل العلمي ٥٦
- الشكل (٤-٤) توزيع العينة بناءً على سنوات الخبرة ٥٧
- الشكل (٤-٥) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالامتثال لأطر التنظيمية ٦٥
- الشكل (٤-٦) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بممارسات إدارة المخاطر ٦٨
- الشكل (٤-٧) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بتدريب الموظفين وتوعيتهم ٧١
- الشكل (٤-٨) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالمراقبة والتحسين المستمر ٧٤
- الشكل (٤-٩) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالكفاءة التشغيلية ٧٧
- الشكل (٤-١٠) المدرج التكراري للإجابات الخاصة برفاهية الموظفين ٨٠
- الشكل (٤-١١) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالاستبيان ككل ٨٣

قائمة بالمصطلحات:

المصطلح	الشرح
الامتثال للأطر التنظيمية	الالتزام باللوائح والمعايير الوطنية والدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
ممارسات إدارة المخاطر	الاستراتيجيات والإجراءات المستخدمة لتحديد وتقييم وتخفيف المخاطر في مكان العمل.
تدريب الموظفين والوعي	البرامج التعليمية التي تهدف إلى توعية الموظفين بمعايير وإجراءات السلامة والصحة المهنية.
المراقبة والتحسين المستمر	تقييم وتحسين مستمر لمعايير الصحة والسلامة المهنية لضمان فعاليتها.
الكفاءة التشغيلية	فعالية استخدام الموارد لتحقيق النتائج المطلوبة في المؤسسة.
رفاهية الموظفين	الصحة العامة ورضا الموظفين عن بيئة العمل والدعم المقدم لهم.
معايير الجودة	المتطلبات التي تحدد مستوى الأداء المطلوب في السلامة والصحة المهنية.
الاستجابة للطوارئ	الإجراءات المتبعة عند حدوث حالات طوارئ في مكان العمل لضمان سلامة الموظفين.
ثقافة السلامة	مجموعة القيم والممارسات المشتركة التي تعزز الوعي والالتزام بالسلامة في المؤسسة.
تقييم المخاطر	عملية تحليل المخاطر المحتملة لتحديد مدى تأثيرها وسبل معالجتها.
تحسين الأداء	استراتيجيات تهدف إلى زيادة فعالية الأداء المؤسسي من خلال تطبيق ممارسات السلامة.
العمل الجماعي	التعاون بين الموظفين لتحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية ضمن بيئة العمل.
الحوادث في مكان العمل	الحوادث التي تحدث أثناء العمل والتي تؤثر على سلامة الموظفين وأدائهم.
الثقافة التنظيمية	القيم والمعتقدات التي تسود في مؤسسة ما والتي تؤثر على سلوك الموظفين وممارساتهم.
مخاطر مكان العمل	المخاطر المرتبطة بأداء الأنشطة اليومية في بيئة العمل والتي قد تؤدي إلى حوادث.
برامج التدريب	الأنشطة التعليمية التي تهدف إلى تعزيز معارف ومهارات الموظفين في مجال السلامة والصحة.
الشفافية	أهمية تبادل المعلومات بوضوح بين الإدارة والموظفين بشأن سياسات وممارسات السلامة.
الدعم	المساعدة والموارد المقدمة من قبل الإدارة لتعزيز ثقافة السلامة في مكان العمل.
التقييم المستمر	عملية مستمرة لمراجعة وتحليل ممارسات السلامة لضمان فعاليتها.
ثقافة السلامة والوقاية	الخطط والإجراءات المتخذة لتقليل المخاطر والحد من الحوادث في مكان العمل.
تقارير الحوادث	الوثائق التي توضح تفاصيل الحوادث في مكان العمل، والتي تستخدم لتحليل الأسباب واتخاذ إجراءات تصحيحية.
المبادرات الصحية	البرامج والمشاريع التي تهدف إلى تحسين صحة الموظفين ورفاهيتهم.
والوعي بالصحة والسلامة المهنية	الوعي بالمخاطر المحتملة في مكان العمل والاستجابة الفعالة لها.
العوامل الاجتماعية والثقافية	تأثير سلوكيات ومواقف الموظفين على معايير السلامة وأداء العمل.

قائمة بالاختصارات:

الاختصار	الشرح
OSH	الصحة والسلامة المهنية (Occupational Safety and Health)
ISO	المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (International Organization for Standardization)
TQM	إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management)
KPI	مؤشرات الأداء الرئيسية (Key Performance Indicators)
RMP	ممارسات إدارة المخاطر (Risk Management Practices)
EAW	تدريب الموظفين والوعي (Employee Awareness and Training)
CMC	المراقبة والتحسين المستمر (Continuous Monitoring and Improvement)
WE	رفاهية الموظفين (Employee Well-Being)
EF	الكفاءة التشغيلية (Operational Efficiency)
HRM	إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management)
SSO	السلامة والصحة المهنية (Safety and Occupational Health)
EM	إدارة الطوارئ (Emergency Management)
RMM	نموذج إدارة المخاطر (Risk Management Model)
AQ	جودة العمل (Work Quality)
CP	الالتزام بالسياسات (Compliance with Policies)
BA	التحليل السلوكي (Behavioral Analysis)
RHR	استجابة حوادث العمل (Response to Workplace Accidents)
CM	إدارة التغيير (Change Management)
PSR	تقييم المخاطر (Risk Assessment)
PR	تقارير الحوادث (Incident Reports)
FS	سلامة الغذاء (Food Safety)
EH	الصحة البيئية (Environmental Health)
HSE	الصحة والسلامة والبيئة (Health, Safety, and Environment)
WHS	الصحة والسلامة في مكان العمل (Workplace Health and Safety)
R&R	المسؤوليات والامتيازات (Roles and Responsibilities)
P&P	السياسات والإجراءات (Policies and Procedures)
RFA	تقييم المخاطر المالي (Financial Risk Assessment)
BPR	إعادة هندسة العمليات التجارية (Business Process Reengineering)
SWOT	تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (Threats, Strengths, Weaknesses, Opportunities)

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

١,١. المقدمة:

تعتبر معايير السلامة والصحة المهنية ضرورية في المشهد الصناعي سريع التطور اليوم، حيث يعد ضمان بيئة عمل آمنة أمرًا بالغ الأهمية لكل من نجاح المنظمة ورفاهية الموظفين. أصبحت هذه المعايير جانبًا أساسيًا من حوكمة الشركات والاستراتيجيات التشغيلية في جميع أنحاء العالم. أدركت الحكومات والهيئات الدولية والمنظمات الخاصة بشكل متزايد أهمية الالتزام ببروتوكولات السلامة والصحة الصارمة للحد من حوادث مكان العمل وتعزيز الإنتاجية وتحسين رضا الموظفين بشكل عام (زيد وزهران، ٢٠١٩). مع نمو الصناعات وتوسعها، وخاصة في المناطق سريعة النمو مثل المملكة العربية السعودية، يصبح دور تنفيذ هذه المعايير أكثر أهمية. يستكشف هذا البحث كيف يمكن لتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية أن يؤثر بشكل إيجابي على المؤسسات والشركات، مع التركيز على كل من القطاعين العام والخاص داخل المملكة العربية السعودية. موضوع هذه الدراسة مهم بشكل خاص حيث تخضع المملكة العربية السعودية لتحول اقتصادي وبنوي كبير من خلال مبادرات مثل رؤية ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز القطاعات غير النفطية (Alomi & Alamri, 2023). مع زيادة النشاط الصناعي تأتي الحاجة إلى لوائح السلامة لحماية العمال وضمان ممارسات الأعمال المستدامة. تواجه الشركات العامة والخاصة على حد سواء تحدي الموازنة بين النمو السريع ومسؤولية الحفاظ على ظروف عمل آمنة. وبالتالي، فإن دراسة تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية في صناعات المملكة ليست في الوقت المناسب فحسب، بل إنها بالغة الأهمية لمستقبل سلامة مكان العمل والأداء التنظيمي (AlMousa et al., 2022).

تكمن أهمية معايير الصحة والسلامة المهنية في قدرتها على خلق بيئات عمل أكثر أمانًا، والحد من احتمالات وقوع الحوادث، وضمان عمل الشركات ضمن الحدود القانونية والأخلاقية. توفر معايير الصحة والسلامة المهنية نهجًا منظمًا لإدارة مخاطر مكان العمل، وضمان الامتثال للوائح المحلية، وتعزيز ثقافة السلامة بين الموظفين (Choudhry et al., 2023). في السنوات الأخيرة، أدركت العديد من الصناعات أن فوائد الصحة والسلامة المهنية تمتد إلى ما هو أبعد من مجرد الامتثال القانوني؛ فالشركات التي تعطي الأولوية للسلامة تشهد أيضًا نتائج تشغيلية أفضل، مثل تحسين الإنتاجية، وتقليل التغيب، وتعزيز معنويات الموظفين. يعد تطبيق هذه المعايير أمرًا بالغ الأهمية بشكل خاص في القطاعات المعرضة للحوادث، مثل البناء والتصنيع والنفط والغاز - الصناعات المنتشرة بشكل كبير في المملكة العربية السعودية. من خلال التنفيذ الفعال ببروتوكولات الصحة والسلامة المهنية، يمكن للشركات تقليل مخاطر الإصابات والوفيات، وخفض تعرضها للمسؤولية، وبناء سمعة كأصحاب عمل مسؤولين. وهذا يجعل السلامة والصحة المهنية موضوعًا ذا أهمية كبيرة ليس فقط للمنظمات الفردية ولكن للاقتصاد الأوسع أيضًا (Alfayez, 2021).

يركز هذا البحث على المتغير المستقل لتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية، والتي تلعب دوراً محورياً في تشكيل الأداء المؤسسي والشركاتي. يشمل تطبيق هذه المعايير عدة أبعاد حاسمة. أحد الأبعاد الرئيسية هو الامتثال للأطر التنظيمية، والتي تشير إلى مدى التزام المنظمات بالمتطلبات القانونية التي وضعتها الهيئات الوطنية والدولية فيما يتعلق بسلامة مكان العمل (Baghdadi, 2024b). في المملكة العربية السعودية، تضع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، جنباً إلى جنب مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، لوائح الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها. الشركات التي تمتثل لا تتجنب العقوبات القانونية فحسب، بل تساهم أيضاً في خلق بيئات عمل أكثر أماناً لموظفيها. هناك بعد مهم آخر وهو ممارسات إدارة المخاطر، والتي تنطوي على تحديد المخاطر المحتملة في مكان العمل، وتقييم المخاطر، وتنفيذ استراتيجيات التخفيف لتقليل الحوادث. إن إدارة المخاطر الفعالة تشكل مفتاحاً لضمان قدرة الشركات على منع الحوادث قبل وقوعها، وخفض التكاليف المرتبطة بالإصابات ومطالبات التأمين وفقدان الإنتاجية (Alfayez, 2021). بالإضافة إلى ذلك، يلعب بُعد تدريب الموظفين وتوعيتهم دوراً هاماً، حيث يركز على مدى نجاح الشركات في تدريب موظفيها على بروتوكولات السلامة. وتضمن برامج التدريب والتوعية المنتظمة أن يكون العمال مجهزين لتحديد المخاطر في مكان العمل والاستجابة لها، وتعزيز ثقافة السلامة والحد من احتمال وقوع الحوادث. وأخيراً، يؤكد بُعد المراقبة والتحسين المستمر أن تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية ليس حدثاً لمرة واحدة بل عملية مستمرة تتطلب عمليات تدقيق وتحديثات منتظمة والتكيف مع التحديات الجديدة. ويضمن التحسين المستمر أن تظل أنظمة الصحة والسلامة المهنية فعالة ومستجيبة للظروف المتغيرة. ومن خلال فحص هذه الأبعاد الأربعة، يهدف البحث إلى توفير فهم شامل لكيفية تأثير تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي والشركاتي في السياق السعودي (Kineber et al., 2023).

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء المؤسسة والشركة، والذي يتأثر بشكل مباشر بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية. سيتم تقييم هذا المتغير من خلال بعدين رئيسيين. الأول هو الكفاءة التشغيلية، وهي مؤشر رئيسي لمدى كفاءة عمل المنظمة وغالباً ما ترتبط بشكل مباشر بسلامة مكان العمل. تميل الشركات التي تطبق معايير الصحة والسلامة المهنية الفعالة إلى التعرض لعدد أقل من الحوادث، مما يؤدي إلى تقليل وقت التوقف عن العمل وزيادة الإنتاجية (الطراونة، ٢٠١٧). يمكن أيضاً قياس الكفاءة التشغيلية من خلال توفير التكاليف على النفقات المتعلقة بالحوادث، مثل العلاجات الطبية والرسوم القانونية ومطالبات التعويض. البعد الثاني هو رفاهية الموظفين، والذي يشمل النتائج الصحية ورضا الوظيفة ومعدلات الاحتفاظ بين الموظفين. يساهم مكان العمل الآمن في انخفاض مستويات التوتر وزيادة رضا الوظيفة وتحسين الصحة العقلية والجسدية بين الموظفين. تؤدي هذه العوامل بدورها إلى تحسين معدلات الاحتفاظ وتقليل معدل دوران العمل، وكلاهما أمر بالغ الأهمية لاستقرار المنظمة والنجاح على المدى الطويل. من خلال التركيز على هذين البعدين، سيقم البحث كيف يعزز تبني معايير جودة الصحة والسلامة المهنية الجوانب التشغيلية والمركزة على الموظفين للأداء المؤسسي (السيد، ٢٠٢٤).

تقدم المملكة العربية السعودية سياقاً فريداً لدراسة دور معايير الصحة والسلامة المهنية نظراً للتصنيع المستمر والتطور الاقتصادي السريع. إن رؤية ٢٠٣٠، وهي إطار استراتيجي يهدف إلى تقليل اعتماد المملكة على النفط، تدفع نمواً كبيراً في قطاعات مثل البناء والسياحة والتصنيع والتعدين. يجلب هذا التطور السريع معه تحديات جديدة في الحفاظ على السلامة المهنية، خاصة وأن الشركات تسعى جاهدة لتلبية المعايير العالمية أثناء العمل في بيئة تنافسية عالية الضغط (Alomi & Alamri, 2023). تخضع كل من الشركات العامة والخاصة في المملكة للوائح صارمة للصحة والسلامة المهنية، ولكن مستوى الامتثال وفعالية هذه اللوائح يمكن أن يختلف. ستركز هذه الدراسة على تقييم كيفية تنفيذ الشركات في مختلف الصناعات لمعايير الصحة والسلامة المهنية والتأثير الناتج على أدائها. من خلال مقارنة مؤسسات القطاعين العام والخاص، سيوفر البحث رؤية قيمة حول كيفية تعامل أنواع مختلفة من المنظمات مع السلامة والصحة، بالإضافة إلى مجالات التحسين المحتملة (Alghaseb & Alshmlani, 2022).

يقدم هذا البحث منظوراً جديداً من خلال فحص الطرق المحددة التي يتم بها تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في المملكة العربية السعودية وكيف تؤثر على الأداء المؤسسي. في حين استكشفت العديد من الدراسات العلاقة بين ممارسات السلامة والنجاح التنظيمي، إلا أن القليل منها ركز على البيئة الاقتصادية والتنظيمية الفريدة للمملكة العربية السعودية (زيد وزهران، ٢٠١٩). ولن تساهم نتائج هذه الدراسة في زيادة المعرفة حول السلامة المهنية فحسب، بل ستقدم أيضاً توصيات عملية لتحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الصناعات سريعة النمو في المملكة. وفي الختام، تعد هذه الدراسة ضرورية لفهم دور معايير السلامة والصحة المهنية في تعزيز أداء الشركات داخل المملكة العربية السعودية. ومن خلال التركيز على تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والنتائج التشغيلية ورفاهية الموظفين الناتجة، يهدف البحث إلى سد فجوة حرجية في الأدبيات وتقديم رؤية عملية لكل من المنظمات العامة والخاصة.

٢، ١. مشكلة الدراسة:

لقد اكتسبت ظاهرة السلامة والصحة المهنية اهتماماً عالمياً متزايداً، وخاصة في القطاعات التي ترتفع فيها مخاطر الحوادث والمخاطر في مكان العمل. وقد تم الاعتراف بأهمية تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية لدورها الحاسم في حماية العمال وضمان الإنتاجية وتعزيز الأداء التنظيمي العام (السيد، ٢٠٢٤). ومع ذلك، وعلى الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية السلامة والصحة المهنية، لا تزال العديد من الشركات والمؤسسات تواجه تحديات في تنفيذ هذه المعايير بشكل فعال، وخاصة في الاقتصادات سريعة النمو مثل المملكة العربية السعودية. تكمن مشكلة البحث في فهم مدى تطبيق المؤسسات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية لمعايير جودة السلامة والصحة المهنية وكيف تؤثر هذه التطبيقات على كفاءتها التشغيلية ورفاهية الموظفين (السيد وآخرون، ٢٠٢١).

وقد سلطت الدراسات السابقة الضوء على قيمة معايير السلامة والصحة المهنية في الحد من الحوادث في مكان العمل وتحسين رضا الموظفين، ولكن لا تزال هناك فجوات كبيرة في الأدبيات، وخاصة فيما يتعلق بتنفيذها في سياقات محددة مثل المملكة العربية السعودية. غالبًا ما تتجاهل الأبحاث السابقة التحديات الفريدة للمملكة العربية السعودية، مثل بيئتها التنظيمية، والوتيرة السريعة للتصنيع، والديناميكيات الثقافية التي تؤثر على ممارسات السلامة في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، ركزت العديد من الدراسات على الاقتصادات المتقدمة فقط، مما وفر القليل من الرؤى حول كيفية تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بشكل فعال في الأسواق الناشئة ذات الأطر القانونية والصناعية المتميزة. تترك هذه الفجوات المنظمات في المملكة العربية السعودية مع إرشادات محدودة حول كيفية تحسين ممارسات السلامة الخاصة بها لتحقيق نتائج أفضل (رومية ومزيد، ٢٠١٧).

يسعى هذا البحث إلى معالجة هذه الفجوات من خلال تحليل دور تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية في كل من المؤسسات العامة والخاصة داخل المملكة العربية السعودية. ستصحح الدراسة أوجه القصور في البحوث السابقة والحالية من خلال التركيز على الأبعاد المحددة لتطبيق الصحة والسلامة المهنية: الامتثال للأطر التنظيمية، وممارسات إدارة المخاطر، وتدريب الموظفين والتوعية، والتحسين المستمر (Alomi & Alamri, 2023). كما ستدرس كيف تؤثر هذه الأبعاد على أداء المؤسسات والشركات، والتي يتم قياسها من خلال الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. من خلال التركيز على هذه الجوانب، يهدف البحث إلى توفير فهم شامل للربط بين معايير الصحة والسلامة المهنية ونتائج الأداء في السياق السعودي.

ستجيب الدراسة على أسئلة البحث الرئيسية من خلال إجراء تحليل متعمق لكيفية تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية وما هو تأثيرها على الأداء المؤسسي. ستستكشف كل من المنظمات في القطاعين العام والخاص لتقديم تحليل مقارن، مما يساهم في فهم أفضل للمجالات التي يمكن إجراء التحسينات فيها. سيوفر هذا النهج رؤى عملية للشركات في المملكة العربية السعودية لتحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية وتعزيز أدائها الإجمالي.

١,٣. أهمية الدراسة:

١,٣,١. الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات الموجودة في الأدبيات المحيطة بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، وخاصة في سياق المملكة العربية السعودية. وفي حين تمت دراسة السلامة والصحة المهنية على نطاق واسع في مختلف البيئات العالمية، فقد كان التركيز الأكبر على البلدان المتقدمة حيث تم ترسيخ اللوائح وممارسات السلامة بالفعل. ومع ذلك، في الاقتصادات سريعة النمو مثل المملكة العربية السعودية، حيث تتسارع وتيرة التصنيع والنمو في البنية الأساسية، تظل دراسة ممارسات

السلامة والصحة المهنية غير مستكشفة نسبياً. ويهدف هذا البحث إلى المساهمة في المعرفة الجديدة من خلال فحص كيفية تنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية في كل من القطاعين العام والخاص في السياق السعودي. وسوف يتناول التحديات الفريدة التي تواجهها المنظمات السعودية أثناء تنقلها بين أطرها التنظيمية والفروق الثقافية الدقيقة أثناء محاولتها تلبية معايير السلامة العالمية (بيومي، ٢٠٢٠).

من خلال التركيز على أبعاد رئيسية مثل الامتثال للأطر التنظيمية وإدارة المخاطر وتدريب الموظفين والتحسين المستمر، سيضيف البحث إلى فهم كيفية تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية بشكل فعال في الاقتصادات الناشئة. لقد عممت الدراسات السابقة في كثير من الأحيان النتائج التي توصلت إليها الدول المتقدمة على الدول النامية دون النظر في المتغيرات المحلية مثل الأنظمة القانونية والممارسات الصناعية والعوامل الاجتماعية والثقافية. ومع ذلك، يدرس هذا البحث على وجه التحديد هذه العوامل داخل المشهد الصناعي السعودي، مما يوفر رؤية أكثر صلة وقابلية للتطبيق على الاقتصادات الناشئة المماثلة. لذلك، فإن الدراسة لديها القدرة على تعزيز المعرفة العلمية حول التكيف السياقي لمعايير الصحة والسلامة المهنية في بيئات اقتصادية وثقافية مختلفة، مما يساهم في فهم أكثر عالمية للسلامة المهنية (الهنداوي وآخرون، ٢٠١٩).

بالإضافة إلى المساهمة في فهم أكثر شمولاً لممارسات الصحة والسلامة المهنية، سيستكشف البحث أيضاً العلاقة بين تطبيق هذه المعايير والأداء المؤسسي. في حين أثبتت العديد من الدراسات وجود صلة بين ممارسات السلامة والنجاح التنظيمي، إلا أن القليل منها استكشف هذا الارتباط من خلال عدسة محددة للكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين، وخاصة في سياق المملكة العربية السعودية. سيثري هذا البحث الخطاب العلمي من خلال التحقيق في كيفية أن تؤدي التحسينات في معايير السلامة والصحة إلى نتائج أداء أفضل، مثل زيادة الإنتاجية، وتقليل وقت التوقف، وتعزيز رضا الموظفين. وسوف يقدم رؤية متعددة الأبعاد للأداء تشمل الجوانب التشغيلية والموارد البشرية، مما يوفر فهماً أكثر شمولاً لكيفية تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية على النجاح التنظيمي الشامل (إبراهيم وعجربة، ٢٠١٥).

٢,٣,١. الأهمية العملية:

إن الأهمية العملية لهذا البحث كبيرة، وخاصة بالنسبة للشركات والمؤسسات العاملة في اقتصاد المملكة العربية السعودية سريع النمو. ومع استمرار البلاد في تنفيذ مبادرة رؤية ٢٠٣٠، التي تركز على التنوع الاقتصادي والحد من الاعتماد على النفط، تشهد القطاعات الصناعية مثل البناء والتصنيع والسياحة نمواً غير مسبوق. ومع هذا النمو تأتي الحاجة إلى الالتزام الصارم بمعايير السلامة والصحة المهنية لضمان بيئات عمل آمنة، والحد من الحوادث، والحفاظ على الإنتاجية. يوفر هذا البحث رؤية عملية لمنظمات القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية من خلال تحديد الاستراتيجيات الأكثر فعالية لتطبيق

معايير الصحة والسلامة المهنية لتحسين كل من نتائج السلامة والأداء المؤسسي (المطيري والأحمري، ٢٠٢٢).

بالنسبة للشركات، سيقدم البحث توصيات قابلة للتنفيذ حول كيفية الامتثال للأطر التنظيمية، وإدارة مخاطر مكان العمل بشكل فعال، وتحسين ممارسات السلامة بشكل مستمر. الشركات التي تنفذ معايير الصحة والسلامة المهنية بنجاح ستستفيد من تحسين الكفاءة التشغيلية، والتي تشمل انخفاض التكاليف المرتبطة بحوادث مكان العمل، ومسؤوليات قانونية أقل، وأقساط تأمين أقل. بالإضافة إلى ذلك، سيؤكد البحث على أهمية برامج تدريب الموظفين والتوعية، وتزويد المنظمات بإرشادات حول كيفية تزويد قوتها العاملة بالمهارات اللازمة للتعرف على مخاطر السلامة والاستجابة لها. ستكون هذه التوصيات العملية مفيدة بشكل خاص للشركات في الصناعات عالية المخاطر مثل النفط والغاز والبناء والتصنيع، حيث يمكن أن يحدث تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية فرقًا كبيرًا في الحد من الحوادث وتحسين الأداء العام (Alomi & Alamri, 2023).

من منظور الموارد البشرية، سيوضح البحث الدور الحاسم الذي تلعبه رفاهية الموظفين في نجاح المنظمة. تساهم بيئات العمل الآمنة والصحية في زيادة رضا الموظفين، وانخفاض معدل دوران الموظفين، وتحسين نتائج الصحة العقلية والجسدية للعمال. لا تعمل هذه العوامل على تعزيز الاحتفاظ بالموظفين فحسب، بل تؤدي أيضًا إلى استقرار تنظيمي أفضل ونجاح طويل الأمد. من خلال إظهار كيف يساهم تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين رفاهية الموظفين، سيوفر البحث للمنظمات إطارًا لتعزيز ثقافة مكان العمل الأكثر أمانًا وإنتاجية. وهذا مهم بشكل خاص في المملكة العربية السعودية، حيث يوجد تركيز متزايد على تحديث ممارسات العمل والتوافق مع المعايير العالمية للسلامة والصحة في مكان العمل (Alqahtani et al., 2024).

علاوة على ذلك، فإن البحث له آثار عملية على صناعات السياسات والهيئات التنظيمية في المملكة العربية السعودية. من خلال تحديد الثغرات في التنفيذ الحالي لمعايير الصحة والسلامة المهنية وتبسيط الضوء على أفضل الممارسات، ستقدم الدراسة رؤى قيمة لتحسين الإطار التنظيمي الذي يحكم السلامة المهنية. وبوسع صناعات السياسات استخدام النتائج لتطوير لوائح وآليات إنفاذ أكثر استهدافًا تضمن امتثال الشركات لمعايير السلامة، وبالتالي تعزيز السلامة العامة في مكان العمل في جميع أنحاء البلاد. وبذلك، لا يفيد البحث المنظمات الفردية فحسب، بل يساهم أيضًا في تحقيق الهدف الأوسع المتمثل في خلق بيئات عمل أكثر أمانًا وإنتاجية في المملكة العربية السعودية، وهو أمر بالغ الأهمية للتنمية الاقتصادية في البلاد (Aichouni et al., 2023).

٤, ١. أهداف الدراسة:

1. تقييم تأثير الامتثال لأطر تنظيم السلامة والصحة المهنية على الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية.

2. تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة المخاطر الفعالة في السلامة والصحة المهنية على أداء الشركات في القطاعين العام والخاص في السياق السعودي.
3. تقييم دور تدريب الموظفين وتوعيتهم في تحسين السلامة المهنية والكفاءة التشغيلية والرضا الوظيفي في المنظمات السعودية.
4. دراسة كيفية تأثير مراقبة وتحسين معايير السلامة والصحة المهنية بشكل مستمر على نتائج الأداء المؤسسي في الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية.

١,٥. تساؤلات الدراسة:

السؤال البحثي الرئيسي الذي يوجه هذه الدراسة هو:

- كيف يؤثر تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية على أداء المؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية؟

لاستكشاف هذا، سيتم تناول أربعة أسئلة بحثية فرعية:

1. كيف يؤثر الامتثال للأطر التنظيمية في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين؟
2. بأي طرق تؤثر ممارسات إدارة المخاطر في الصحة والسلامة المهنية على أداء الشركة في المؤسسات السعودية؟
3. كيف يساهم تدريب الموظفين وتوعيتهم بالسلامة والصحة المهنية في الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين؟
4. كيف يؤثر الرصد والتحسين المستمر لمعايير الصحة والسلامة المهنية على نتائج الأداء المؤسسي في الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية؟

من خلال الإجابة على هذه الأسئلة، سيقدم البحث فهماً تفصيلياً للعلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء المؤسسي، مما يوفر رؤية قيمة لتحسين السلامة والإنتاجية في مكان العمل في المملكة العربية السعودية.

١,٦. فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

الفرضية (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأطر تنظيم السلامة والصحة المهنية والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأطر تنظيم السلامة والصحة المهنية والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

الفرضية (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المخاطر في السلامة والصحة المهنية وأداء الشركات من ناحية الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المخاطر في السلامة والصحة المهنية وأداء الشركات من ناحية الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة:

الفرضية (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب الموظفين ووعيهم بالسلامة والصحة المهنية والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المنظمات السعودية.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب الموظفين والوعي بالسلامة والصحة المهنية والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المنظمات السعودية.

الفرضية الرابعة:

الفرضية (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المراقبة المستمرة وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ونتائج الأداء المؤسسي من ناحية الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المراقبة المستمرة وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ونتائج الأداء المؤسسي من ناحية الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية.

١,٧. النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

يعتمد هذا البحث، الذي يستكشف دور معايير جودة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية، على نظريات علمية متعددة. تقدم هذه النظريات الأطر اللازمة لفهم كيفية تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على كل من الأداء التنظيمي ورفاهية الموظفين. تتجذر الأسس النظرية لهذا البحث في المقام الأول في نظرية الطوارئ ونظرية رأس المال البشري ونظرية النظم.

توفر هذه النظريات مجتمعة أساساً شاملاً لتحليل كيفية تكيف المنظمات وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية لتحقيق كفاءة تشغيلية أفضل وتحسين رضا الموظفين.

١,٧,١. نظرية الطوارئ:

تشكل نظرية الطوارئ أحد الأسس العلمية الرئيسية لهذا البحث. تفترض هذه النظرية أنه لا توجد طريقة عالمية أو واحدة تناسب الجميع لتنظيم أو إدارة مؤسسة. بدلاً من ذلك، تعتمد فعالية المنظمة على عوامل مختلفة، بما في ذلك البيئة الخارجية والهيكل التنظيمي والأهداف المحددة التي تهدف المنظمة إلى تحقيقها. في سياق هذا البحث، تعتبر نظرية الطوارئ ذات أهمية كبيرة في تفسير كيفية قيام الشركات المختلفة في المملكة العربية السعودية بتكييف ممارسات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بها لتتماشى مع المتطلبات الفريدة لصناعاتها وبيئاتها التنظيمية وأهدافها التنظيمية (الطراونة، ٢٠١٧).

يتميز المشهد الصناعي في المملكة العربية السعودية بالتنوع، حيث يشمل قطاعات مثل البناء والتصنيع والنفط والغاز والخدمات، ولكل منها مجموعة خاصة بها من المخاطر والمتطلبات التنظيمية. على سبيل المثال، قد تواجه المنظمات في صناعات البناء والنفط مستويات أعلى من مخاطر مكان العمل مقارنة بالشركات في القطاعات الأخرى، وبالتالي تتطلب ممارسات أكثر صرامة للصحة والسلامة المهنية. تؤكد نظرية الطوارئ على أن تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية يجب أن يتكيف مع هذه البيئات المتنوعة. وتشير إلى أن فعالية تنفيذ الصحة والسلامة المهنية لا تعتمد فقط على المعايير نفسها ولكن على مدى ملاءمة هذه المعايير لسياق المنظمة المحدد (Alomi & Alamri, 2023).

يتبنى هذا البحث إطار نظرية الطوارئ للتحقيق في كيفية قيام المنظمات بتكييف ممارسات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بها بناءً على طبيعة عملها والمخاطر التي تتطوي عليها والبيئة التنظيمية في المملكة العربية السعودية. من خلال التركيز على الصناعات المختلفة والمؤسسات العامة والخاصة، يهدف هذا البحث إلى الكشف عن كيفية تنفيذ هذه المنظمات لمعايير الصحة والسلامة المهنية بطرق تعتمد على ظروفها الفريدة. كما يسعى البحث إلى استكشاف العلاقة بين تنفيذ الصحة والسلامة المهنية والنتائج التنظيمية، مثل الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين، والتي، وفقاً لنظرية الطوارئ، تعتمد أيضاً على مواءمة ممارسات السلامة مع السياق التنظيمي (الطراونة، ٢٠١٧).

١,٧,٢. نظرية رأس المال البشري:

نظرية رأس المال البشري هي نظرية مركزية أخرى توجه هذا البحث. تفترض نظرية رأس المال البشري أن الموظفين هم أصول قيمة للمنظمة، والاستثمارات في تعليمهم وتدريبهم ورفاهتهم يمكن أن تؤدي إلى تحسينات كبيرة في الأداء التنظيمي. في سياق الصحة والسلامة المهنية، هذه النظرية ذات صلة خاصة

لأنها تسلط الضوء على أهمية الاستثمار في تدريب الموظفين على السلامة وخلق بيئة عمل آمنة كوسيلة لتحسين الإنتاجية والحد من الحوادث (Alomi & Alamri, 2023).

يطبق هذا البحث نظرية رأس المال البشري من خلال فحص دور تدريب الموظفين والتوعية في التنفيذ الناجح لمعايير الصحة والسلامة المهنية. وفقاً لهذه النظرية، فإن القوى العاملة المدربة جيداً على إجراءات السلامة المهنية من المرجح أن تؤدي بكفاءة وتجنب الحوادث في مكان العمل. علاوة على ذلك، فإن الموظفين الذين يشعرون بالأمان والدعم في بيئة عملهم يكونون عمومًا أكثر رضا عن وظائفهم، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الاحتفاظ بالموظفين، وانخفاض التغيب، وزيادة الإنتاجية (الطراونة، ٢٠١٧).

تؤكد نظرية رأس المال البشري أيضًا على أهمية رفاهية الموظفين في نجاح المنظمة. يبحث هذا البحث في كيفية تأثير تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على رفاهية الموظفين من خلال فحص عوامل مثل رضا الوظيفة والصحة العقلية والسلامة البدنية. من المرجح أن تستفيد المنظمات التي تعطي الأولوية لرفاهية موظفيها من خلال الاستثمار في بروتوكولات السلامة والتدريب من قوة عاملة متحفزة ومنتجة، مما يعزز بدوره الأداء التنظيمي. وبالتالي، توفر نظرية رأس المال البشري إطارًا لفهم كيف لا تحمي ممارسات الصحة والسلامة المهنية الموظفين فحسب، بل تساهم أيضًا في نجاح المنظمة على المدى الطويل (Alomi & Alamri, 2023).

في سياق المملكة العربية السعودية، حيث يؤدي التصنيع السريع والتنوع الاقتصادي إلى زيادة فرص العمل في القطاعات عالية المخاطر، فإن نظرية رأس المال البشري ذات صلة خاصة. تدعم النظرية الحجة القائلة بأنه مع استمرار المملكة العربية السعودية في النمو وتطوير اقتصادها، فإن الاستثمار في سلامة وتدريب قوتها العاملة سيكون أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على حماية العمال والقدرة التنافسية للمنظمة (Alqahtani et al., 2024).

١,٧,٣. نظرية النظم:

تقدم نظرية النظم منظورًا تكميلاً من خلال النظر إلى المنظمات باعتبارها أنظمة معقدة تتكون من أجزاء مترابطة. تفترض نظرية النظم أن التغييرات في جزء واحد من النظام يمكن أن يكون لها تأثيرات متتالية في جميع أنحاء المنظمة. في سياق هذا البحث، تقدم نظرية النظم نهجًا شاملاً لفهم كيفية تأثير تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية على أبعاد متعددة للمنظمة، بما في ذلك العمليات التشغيلية وسلوك الموظفين والأداء المؤسسي العام (Alomi & Alamri, 2023).

تقترح النظرية أنه يجب النظر إلى المنظمات باعتبارها أنظمة متكاملة حيث يلعب كل جزء - سواء كان الإدارة أو العمليات أو القوى العاملة - دورًا في الحفاظ على استقرار ونجاح النظام بأكمله. عندما يتم تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية بشكل فعال، فإنها تفعل أكثر من مجرد تقليل الحوادث؛ فهي تعمل على تحسين الأداء التنظيمي العام من خلال تعزيز بيئة عمل أكثر أمانًا وتنظيمًا وكفاءة. تدعم نظرية النظم

استكشاف البحث لكيفية إنشاء التحسين المستمر ومراقبة ممارسات الصحة والسلامة المهنية لحلقات ردود الفعل الإيجابية، حيث تؤدي السلامة المحسنة إلى أداء تشغيلي أفضل، مما يحفز بدوره المزيد من الاستثمار في ممارسات السلامة (الطراونة، ٢٠١٧).

وعلاوة على ذلك، تؤكد نظرية النظم على أهمية آليات التغذية الراجعة داخل المنظمات. ويبحث البحث في كيفية قيام الشركات بمراقبة ممارسات السلامة وتحسينها باستمرار، باستخدام عمليات التدقيق وملاحظات الموظفين وبيانات الأداء لإجراء التعديلات اللازمة. ووفقاً لنظرية النظم، فإن آليات التغذية الراجعة هذه ضرورية للحفاظ على نظام سلامة ديناميكي وقابل للتكيف، مما يضمن قدرة المنظمات على الاستجابة للمخاطر والتحديات الجديدة عند ظهورها (Alghaseb & Alshmlani, 2022).

في سياق الصناعات سريعة النمو في المملكة العربية السعودية، حيث تكون ضغوط التوسع الاقتصادي والامتثال التنظيمي حاضرة دائماً، تقدم نظرية النظم عدسة قيمة لفهم كيف يمكن للمؤسسات دمج ممارسات السلامة في استراتيجياتها التنظيمية الأوسع. يعزز هذا المنظور فكرة أن معايير الصحة والسلامة المهنية ليست تدابير معزولة ولكنها جزء لا يتجزأ من الصحة العامة والأداء العام للمنظمة (Alomi & Alamri, 2023).

٤,٧,١. دمج النظريات الثلاثة لاستخدامها في البحث:

يدمج هذا البحث بين نظرية الطوارئ ونظرية رأس المال البشري ونظرية النظم لتقديم تحليل شامل لدور معايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية. تساعد نظرية الطوارئ في شرح كيفية قيام المنظمات بتكييف ممارسات السلامة الخاصة بها لتناسب مع بيئاتها الفريدة، في حين تركز نظرية رأس المال البشري على قيمة الاستثمار في سلامة الموظفين والتدريب لتحقيق النجاح على المدى الطويل. تقدم نظرية النظم رؤية شاملة لكيفية تفاعل ممارسات السلامة مع العمليات التنظيمية الأخرى، مع التأكيد على أهمية التغذية الراجعة والتحسين المستمر في الحفاظ على نظام سلامة فعال (Alghaseb & Alshmlani, 2022).

من خلال الجمع بين هذه النظريات، يهدف البحث إلى تقديم فهم شامل لكيفية تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية على كل من الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. يسمح هذا الإطار النظري باستكشاف متعمق للأبعاد المختلفة لتطبيق الصحة والسلامة المهنية، من الامتثال للأطر التنظيمية إلى دور المراقبة والتحسين المستمر. كما يوفر رؤى حول كيفية تمكن المنظمات من تحسين ممارسات السلامة الخاصة بها لتعزيز الأداء العام، مما يجعلها ذات صلة خاصة بالقطاعات الصناعية سريعة التطور في المملكة العربية السعودية (Alomi & Alamri, 2023).

وفي الختام، فإن دمج هذه النظريات يضمن أن البحث لا يعالج التحديات العملية المتمثلة في تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية فحسب، بل يساهم أيضًا في الخطاب الأكاديمي الأوسع حول الأداء التنظيمي وإدارة السلامة ورفاهية الموظفين في سياق اقتصاد سريع التطور.

الفصل الثاني
مراجعة الأدبيات
(الدراسات السابقة والإطار النظري)

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات (الدراسات السابقة والإطار النظري)

٢,١. المقدمة:

لقد حظيت دراسة السلامة والصحة المهنية باهتمام كبير في المجالات الأكاديمية والمهنية نظرًا لدورها الحاسم في تعزيز رفاهية الموظفين وتحسين الأداء التنظيمي. وقد بحثت العديد من الدراسات في كيفية تنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية عبر مختلف الصناعات والمناطق الجغرافية، مع التركيز غالبًا على قطاعات محددة مثل التصنيع والبناء والنفط والغاز. ومع ذلك، تواجه العديد من هذه الدراسات تحديات تتعلق بالتعميم، حيث غالبًا ما يتم تطبيق النتائج المستددة إلى الاقتصادات المتقدمة على السياقات النامية دون مراعاة كافية للمتغيرات المحلية مثل الأطر التنظيمية والعوامل الثقافية. بالإضافة إلى ذلك، فشلت الأبحاث السابقة أحيانًا في النظر في الطبيعة المتعددة الأبعاد لكل من ممارسات السلامة والصحة المهنية والأداء التنظيمي، ومعاملتها كعوامل معزولة بدلاً من كونها أجزاء من نظام مترابط (الطراونة، ٢٠١٧).

ستقدم مراجعة الأدبيات هذه نظرة عامة على الدراسات السابقة حول السلامة والصحة المهنية وتناقش حدودها، وتقدم رؤى حول كيفية معالجة الدراسة الحالية لهذه الفجوات. على وجه التحديد، يتعمق هذا البحث في تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية في المملكة العربية السعودية، وهو اقتصاد سريع النمو حيث تواجه القطاعات الصناعية تحديات فريدة. سيتم مناقشة الإطار النظري، الذي يستند إلى نظرية الطوارئ ونظرية رأس المال البشري، فيما يتعلق بكل من المتغير المستقل (تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي). سيوجه هذا الإطار تحليل كيفية تفاعل هذه المتغيرات في السياق السعودي (Aichouni et al., 2023).

٢,٢. المتغير المستقل: معايير السلامة والصحة المهنية

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، وهو مفهوم متعدد الأبعاد يشمل العديد من المجالات الرئيسية. ركزت الدراسات السابقة على أهمية الامتثال التنظيمي، وإدارة المخاطر، وتدريب الموظفين، والتحسين المستمر لممارسات السلامة في تعزيز السلامة التنظيمية. هذه الأبعاد حاسمة لفهم كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في بيئات عمل أكثر أمانًا وإنتاجية (الطراونة، ٢٠١٧).

٢,٢,١. الامتثال التنظيمي:

الامتثال التنظيمي هو أساس أي نظام للسلامة والصحة المهنية، مما يضمن التزام المنظمات بقوانين وإرشادات السلامة الوطنية والدولية. في العديد من الدراسات، ارتبط الامتثال لهذه الأطر بانخفاض معدلات الحوادث والمسؤوليات القانونية. ومع ذلك، تنشأ التحديات عندما تكافح الشركات، وخاصة في الاقتصادات النامية، مع الرقابة التنظيمية المحدودة أو المعايير غير الواضحة. في سياق المملكة العربية السعودية، يعد

الامتثال التنظيمي مهمًا بشكل خاص حيث تواصل الدولة تعزيز أطرها القانونية حول سلامة العمال بموجب رؤية ٢٠٣٠. يبنى هذا البحث على الدراسات السابقة من خلال فحص كيفية تعامل المنظمات السعودية مع هذه اللوائح المتطورة وتأثير الامتثال على أدائها (زيد وزهران، ٢٠١٩).

٢,٢,٢. إدارة المخاطر:

تعد إدارة المخاطر بُعدًا آخر بالغ الأهمية في مجال الصحة والسلامة المهنية، حيث تتضمن تحديد وتقييم وتخفيف مخاطر مكان العمل. وتسلط الأبحاث السابقة الضوء على فعالية إدارة المخاطر الاستباقية في الحد من الحوادث وتحسين معنويات الموظفين. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات في فهم كيفية اختلاف ممارسات إدارة المخاطر عبر الصناعات والمناطق. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف كيفية إدارة الشركات السعودية في قطاعات مختلفة للمخاطر، وخاصة في الصناعات عالية المخاطر مثل البناء والنفط والغاز، وكيف تؤثر هذه الممارسات على الأداء التنظيمي العام (الطراونة، ٢٠١٧).

٢,٢,٣. تدريب الموظفين وتوعيتهم:

التدريب ضروري لتزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها للعمل بأمان. وقد أظهرت الدراسات باستمرار أن المنظمات التي تستثمر في برامج التدريب الشاملة على السلامة تشهد معدلات حوادث أقل ورضا أعلى للموظفين. وعلى الرغم من ذلك، غالبًا ما تتجاهل الأبحاث السابقة دور التدريب المستمر وكيف يتطور الوعي بالسلامة بمرور الوقت. يتوسع هذا البحث في الدراسات السابقة من خلال فحص كيفية تنفيذ المنظمات السعودية للتدريب المستمر وكيف يؤثر ذلك على رفاهية الموظفين والكفاءة التشغيلية (السيد، ٢٠٢٤).

٢,٢,٤. التحسين المستمر:

يتضمن التحسين المستمر لممارسات السلامة تحديث السياسات والإجراءات والمعدات بانتظام للتكيف مع المخاطر والتقنيات الجديدة. غالبًا ما تتم مناقشة هذا البعد في الدراسات التي أجريت على المنظمات عالية الموثوقية والتي تعطي الأولوية للسلامة في البيئات الديناميكية. ومع ذلك، تم إيلاء قدر أقل من الاهتمام لكيفية عمل التحسين المستمر في الاقتصادات الناشئة مثل المملكة العربية السعودية. ستستكشف هذه الدراسة كيف تقوم المنظمات في المملكة العربية السعودية بدمج التحسين المستمر في أنظمة السلامة الخاصة بها والتأثير الناتج على الأداء التنظيمي (عزت، ٢٠٢١).

٢,٣. المتغير التابع: الأداء التنظيمي

المتغير التابع في هذا البحث هو الأداء التنظيمي، وهو أيضًا مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. وقد استكشفت الدراسات السابقة العلاقة بين ممارسات السلامة ونتائج الأداء،

ولكن لا تزال هناك حاجة إلى وجهة نظر أكثر شمولاً تأخذ في الاعتبار كل من أبعاد الموارد التشغيلية والبشرية (رومية ومزيد، ٢٠١٧).

٢,٣,١. الكفاءة التشغيلية:

تشير الكفاءة التشغيلية إلى مدى نجاح المنظمة في استخدام مواردها لتحقيق أهدافها بأقل قدر من الهدر ووقت التوقف عن العمل. وقد أظهرت الدراسات أن المنظمات التي لديها أنظمة فعّالة للصحة والسلامة المهنية غالباً ما تشهد عدداً أقل من الحوادث، مما يؤدي إلى انخفاض وقت التوقف عن العمل وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، يركز الكثير من الأبحاث الحالية على الكفاءة التشغيلية بمعزل عن مقاييس الأداء الأخرى. ستتخذ هذه الدراسة نهجاً أكثر تكاملاً من خلال استكشاف كيفية تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية على كل من الكفاءة والنتائج المتعلقة بالموظفين في المنظمات السعودية (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

٢,٣,٢. رفاهية الموظفين:

تعتبر رفاهية الموظفين جانباً بالغ الأهمية ولكنه غالباً ما يكون غير مستكشف في الأداء التنظيمي. تظهر الدراسات أن بيئات العمل الآمنة والصحية تساهم في زيادة رضا الوظيفة وانخفاض معدلات دوران العمل وتحسين الصحة العقلية والجسدية بين الموظفين. في حين أثبتت الأبحاث السابقة التأثيرات الإيجابية للصحة والسلامة المهنية على رفاهية الموظفين، إلا أن العديد من الدراسات لم تدرس بشكل كافٍ التأثيرات طويلة الأجل. ويهدف هذا البحث إلى معالجة هذه المشكلة من خلال استكشاف كيفية تأثير التطبيق المستدام لمعايير الصحة والسلامة المهنية على رفاهية الموظفين بمرور الوقت في الشركات العامة والخاصة السعودية (بيومي، ٢٠٢٠).

٢,٤. الدراسات السابقة:

٢,٤,١. عرض الدراسات السابقة:

٢,٤,١,١. الدراسات باللغة العربية:

دراسة الطراونة (٢٠١٧) بعنوان: أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية

سعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التزام المنشآت الصناعية بمعايير الصحة والسلامة المهنية. وكان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو تقييم تأهيل العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وتطبيق أنظمة السلامة داخل هذه القطاعات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبانة لجمع البيانات من العاملين في المجال الصناعي. وقد أبرزت النتائج أوجه القصور في تطبيق إجراءات السلامة، وخاصة في المخاطر الهندسية المتعلقة بالصيانة. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم العثور على فروق جوهرية في تنفيذ إجراءات السلامة بناءً على مستويات خبرة العمال. وبناءً على هذه النتائج، أوصى الباحث المؤسسات

الصناعية بالالتزام الصارم بأنظمة السلامة المهنية وتعزيز تدريب وتأهيل العاملين في مجال السلامة، مؤكداً على الحاجة إلى نهج أكثر صرامة للحد من إصابات مكان العمل.

دراسة السيد وآخرون (٢٠٢١) بعنوان: دراسة تقييم الأثر البيئي وعلاقتها بنظام السلامة والصحة المهنية والبيئية في قطاع الأنفاق "حالة الدراسة: أنفاق الإسماعيلية أسفل قناة السويس"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الأثر البيئي لمشروع نفق الإسماعيلية تحت قناة السويس وعلاقته بالصحة والسلامة المهنية والبيئة المحيطة أثناء مرحلة الإنشاء. وقد قام البحث بتقييم البيئة الطبيعية والنشاط البشري والجوانب الاجتماعية، وتحليل تأثير المشروع على البيئة المجاورة له. كما سعت الدراسة إلى تحديد المخاطر المرتبطة وطرق السيطرة عليها، مع التأكيد على أهمية السلامة المهنية وحماية البيئة. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان من العاملين المشاركين في المشروع. وأشارت النتائج إلى أن تقييمات الأثر البيئي أمر بالغ الأهمية لمشاريع الإنشاء ويجب دمجها مع خطط الصحة والسلامة المهنية. وأوصت الدراسة بفرض هذه التقييمات كإجراء إلزامي لترخيص المشاريع وتحسين ظروف العمل لتعزيز السلوك البشري والإنتاجية مع ضمان بيئة عمل آمنة.

دراسة عزت (٢٠٢١) بعنوان: أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 ونظام منع الأخطاء poka yoke على أبعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر

ركزت الدراسة على دراسة أثر تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO 45001 ونظام منع الأخطاء بوكا يوكي على تحسين جودة الحياة العملية في مجموعة شركات الكرونجي. وهدفت الدراسة إلى تحديد كيفية مساهمة هذه الأنظمة في توفير بيئة عمل آمنة وتحسين جودة المنتج، والتي تعد حاسمة لنجاح المنظمة واستدامة السوق. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، جمع عزت البيانات من خلال المقابلات والاستبيانات والملاحظات الميدانية. وأشارت النتائج إلى أن نظام ISO 45001 يؤثر بشكل إيجابي على أبعاد معينة لجودة الحياة العملية، في حين لم يظهر نظام بوكا يوكي أي تأثير كبير. وأوصى الباحث الشركات بالتركيز على تحسين أبعاد جودة حياة العمل والنظر في استكشاف المتغيرات الإضافية التي قد تؤثر على هذه العوامل في الدراسات المستقبلية.

دراسة توفيق ويسن (٢٠٢٢) بعنوان: نجاعة إدارة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الأيزو ١٨٠٠١ "OHSAS" دراسة حالة

هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية إدارة أنظمة الصحة والسلامة المهنية في تشغيل المحطات بالشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر، بناءً على معايير "OHSAS" ISO 18001. ركزت الدراسة على قياس كفاءة هذه الأنظمة في التخفيف من مخاطر مكان العمل وضمان الامتثال للمعايير

الدولية. باستخدام نهج دراسة الحالة، تم جمع البيانات من المديرين ومسؤولي السلامة في جميع أنحاء الشركة لتقييم تنفيذ وتأثير أنظمة السلامة هذه. أشارت النتائج إلى أن تطبيق معايير ISO 18001 كان له تأثير إيجابي كبير على تحسين إدارة الصحة والسلامة المهنية. وأوصى الباحثان بتعزيز تكامل سياسات السلامة ضمن الاستراتيجية العامة للشركة، وتعزيز ثقافة السلامة، وإشراك جميع الموظفين للحد من المخاطر المرتبطة بالعمل وتحسين الكفاءة التشغيلية. وتم التأكيد على هذه التدابير لرفع الأداء العام لأنظمة السلامة في الشركة.

دراسة السيد (٢٠٢٤) بعنوان: أثر معايير السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة ايزو (٤٥٠٠١) على تعزيز الميزة التنافسية

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية المبينة على الأيزو ٤٥٠٠١ في تعزيز الميزة التنافسية في صناعة البناء. وعلى وجه التحديد، ركز البحث على مجالات رئيسية مثل القيادة، ومشاركة الموظفين، وتقييم الأداء، وإدارة المخاطر، وكيف تؤثر هذه العمليات على عوامل مثل التكلفة، والابتكار، وسمعة الشركة، وحصة السوق. وباستخدام نهج وصفي تحليلي، جمعت الباحثة البيانات من المديرين والعمال في شركة المقاولون العرب من خلال الاستبيانات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التنفيذ الفعال لعمليات السلامة وتحسين الميزة التنافسية. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز إدارة السلامة المهنية، وضمان استشارة العمال، ومعالجة مخاطر السلامة بشكل استباقي لتعزيز كل من الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية في قطاع البناء.

٢,٤,١,٢. الدراسات باللغة الانكليزية:

دراسة (Alghaseb & Alshmlani (2022) بعنوان: أداء الصحة والسلامة المهنية ضمن تطبيق إدارة الجودة الشاملة في شركات البناء : دراسة نوعية في المملكة العربية السعودية

تبحث الدراسة في العلاقة بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة وأداء الصحة والسلامة المهنية في شركات البناء السعودية. تهدف الدراسة إلى تحديد كيف يمكن لإدارة الجودة الشاملة تعزيز نتائج الصحة والسلامة المهنية، مع الاعتراف بأن الصحة والسلامة المهنية أمر بالغ الأهمية لنجاح المشروع. من الناحية المنهجية، أجرى الباحثان مراجعات منظمة للأدبيات لتحديد العوامل ذات الصلة، والتي تم تأطيرها ضمن مفهوم النتيجة الثلاثية الذي يشمل الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية. لقد استخدموا مقابلات شبه منظمة لجمع البيانات النوعية من المشاركين في قطاع البناء وقاموا بتحليل الاستجابات باستخدام نظرية أساسية. كشفت النتائج عن أربعة عشر عاملاً رئيسياً تؤثر على أداء الصحة والسلامة المهنية، ولا سيما الحد من الحوادث المهنية، وتحسين سلامة القوى العاملة، وتعزيز التزام الإدارة بالصحة والسلامة المهنية، وثقافة تعطي الأولوية للسلامة. وتوصي الدراسة بأن تقوم شركات البناء بدمج مبادئ إدارة الجودة الشاملة لتعزيز بيئة

عمل أكثر أمانًا، بهدف الحد في نهاية المطاف من الإصابات في مكان العمل وتعزيز الصحة العامة لعمال البناء .

دراسة (Alomi & Alamri (2023) بعنوان: السلامة والصحة المهنية في ممارسة الصيدلة: مشروع مبادرة جديدة في المملكة العربية السعودية

يستكشف الباحثان إنشاء خدمات السلامة والصحة المهنية في الصيدلة كمبادرة مبتكرة تتماشى مع استراتيجيات الصيدلة المستقبلية في المملكة العربية السعودية. والغرض من الدراسة هو الترويج لهذه الخدمات بما يتماشى مع لوائح ومعايير السلامة المحلية والدولية. ومن الناحية المنهجية، تم تصميم المبادرة بناءً على إرشادات من مشاريع الصيدلة ونماذج الإدارة الدولية، التي طورها متخصصو إدارة المشاريع من خلال عملية تخطيط وتنفيذ شاملة. تحدد الدراسة العناصر الأساسية لهذه الخدمات، بما في ذلك الرؤية الواضحة والرسالة والأهداف ومكونات السلامة المختلفة مثل سلامة الأدوية وإدارة المخاطر. وتسلط النتائج الضوء على ضرورة المراقبة المستمرة ونموذج إدارة المخاطر القوي لضمان استدامة المشروع. وتخلص الدراسة إلى أن تنفيذ خدمات السلامة هذه أمر بالغ الأهمية لشركات الأدوية لتعزيز رعاية المرضى وتحسين إدارة الأدوية والتوافق مع رؤية السعودية ٢٠٣٠، مع التأكيد على الحاجة إلى الشراكات الاستراتيجية وتطوير السياسات.

دراسة (Aichouni et al. (2023 بعنوان: دراسة تجريبية لمساهمة إدارة الجودة الشاملة في أداء السلامة والصحة المهنية في المنظمات السعودية

استكشفت الدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة وأداء السلامة والصحة المهنية في المنظمات السعودية. هدفت الدراسة إلى تقييم مدى فعالية تنفيذ إدارة الجودة الشاملة وكيف تؤثر على برامج السلامة والصحة المهنية، والتي تعد ضرورية لضمان بيئات عمل آمنة وتحسين الأداء التنظيمي. باستخدام دراسة مقطعية لمختلف المنظمات في قطاعات التصنيع والخدمات والمنظمات غير الربحية، تم جمع البيانات من خلال استطلاعات الرأي من نوفمبر إلى ديسمبر ٢٠٢١. كشف التحليل عن وجود ارتباط إيجابي قوي بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة وتحسين أداء السلامة والصحة المهنية. وخلصت الدراسة إلى أن دمج المبادئ الأساسية لإدارة الجودة الشاملة، جنبًا إلى جنب مع مكونات برنامج السلامة والصحة المهنية الرئيسية، يلعب دورًا حاسمًا في التنفيذ الناجح لكلا الاستراتيجيتين الإداريتين. عيشوني وآخرون. يوصى بأن تؤكد المنظمات على إدارة الجودة الشاملة والصحة والسلامة المهنية للحفاظ على تحسين الأداء التشغيلي والسلامة.

دراسة (Baghdadi's (2024a بعنوان: دراسة تقييمية لتأثير الصحة والسلامة المهنية على الإنتاجية في صناعة البناء في المملكة العربية السعودية

تركز الدراسة على العلاقة بين ممارسات الصحة والسلامة المهنية والإنتاجية داخل صناعة البناء المزدهرة في المملكة العربية السعودية، والتي توسعت بسبب رؤية ٢٠٣٠. وتسلط الدراسة الضوء على أنه على الرغم من نمو القطاع، إلا أنه يعاني أيضًا من ارتفاع معدلات الإصابات في مكان العمل، مما يؤكد على الحاجة إلى إدارة فعالة للصحة والسلامة. والغرض من البحث هو تقييم كيف يمكن لبروتوكولات الصحة والسلامة المحسنة أن تعزز الإنتاجية. استخدم الباحث نهجًا متعدد الأساليب، حيث حدد ٣٦ عاملاً رئيسيًا متعلقًا بالصحة والسلامة وجمع البيانات من خلال استبيان خاص من محترفي الصناعة عبر مواقع البناء. وكشفت النتائج، التي تم تحليلها باستخدام مؤشر التأثير الكلي للأهمية، أن ممارسات الصحة والسلامة الفعالة تعمل على تحسين الإنتاجية بشكل كبير. وتوصي الدراسة شركات البناء بإعطاء الأولوية لرفاهية العمال من خلال تنفيذ أنظمة الصحة والسلامة القوية لتحقيق إنتاجية أكبر ودعم نجاح الصناعة في سياق الأهداف الاقتصادية للمملكة العربية السعودية.

دراسة (Alqahtani et al. (2024 بعنوان: تطوير برنامج تعليمي للصحة والسلامة المهنية في المملكة العربية السعودية

يتناول البحث الحاجة الماسة إلى برنامج تعليمي شامل للصحة والسلامة المهنية في المملكة العربية السعودية، يهدف إلى ضمان سلامة العمال والحد من الإصابات والأمراض في مكان العمل. والغرض من الدراسة هو تطوير برنامج تعليمي فعال للصحة والسلامة المهنية مصمم خصيصًا لتلبية احتياجات مختلف الصناعات والمهن. وباستخدام أحكام الخبراء، قام الباحثون بتوزيع استبيان على المهنيين في قطاعي الصحة والسلامة المهنية والتعليم لجمع رؤى حول العناصر الأساسية لمثل هذا البرنامج. وأشارت النتائج إلى إجماع قوي على دمج تعليم الصحة والسلامة المهنية في المناهج الجامعية، مع التأكيد على مزيج من المعرفة النظرية والتدريب العملي. بالإضافة إلى ذلك، سلط الخبراء الضوء على أهمية تكييف البرامج مع متطلبات الصناعة المحددة. وخلصت الدراسة إلى أن تنفيذ هذه التوصيات سيزود الطلاب بالمهارات اللازمة لتعزيز ثقافة السلامة والوقاية من الإصابات مع دمج الاستدامة في تعليم الصحة والسلامة المهنية، مما يعود بالنفع على أماكن العمل والبيئة.

٢, ٤, ٢. مناقشة وتحليل الدراسات السابقة ونتائجها:

يكشف تحليل الدراسات السابقة عن رؤى مهمة حول مشهد الصحة والسلامة المهنية وإدارة الجودة الشاملة داخل مختلف القطاعات، مع التركيز بشكل خاص على الشرق الأوسط والمملكة العربية السعودية. في الدراسات التي أجراها الطراونة (٢٠١٧)، والسيد (٢٠٢٤)، والسيد وآخرون (٢٠٢١)، وعزت (٢٠٢١)، يظهر هدف مشترك: تقييم وتعزيز تأثير أنظمة وممارسات إدارة السلامة على الأداء التنظيمي. تستخدم هذه الدراسات مجموعة من المنهجيات، في المقام الأول الأساليب الكمية والنوعية، لجمع البيانات. يؤكد عمل الطراونة على الحاجة إلى ممارسات إدارة السلامة الفعالة لتحسين ثقافة السلامة في مكان العمل،

بينما تبحث دراسة السيد الأحدث في دور الالتزام التنظيمي في تعزيز أداء السلامة. وبالمثل، يركز عزت على تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 وتأثيره على جودة حياة العمل. تسلط هذه الدراسات الضوء بشكل جماعي على أهمية إنشاء ثقافة سلامة قوية وتثبت أن إدارة السلامة الفعالة ترتبط بشكل إيجابي بتحسين النتائج التنظيمية.

بناءً على الأساس الذي وضعته هذه الدراسات الأولية، استكشف توفيق ويسن (٢٠٢٢)، وعيشوني وآخرون (٢٠٢٣)، وبغدادى (٢٠٢٤) المزيد من العلاقات المعقدة بين ممارسات الصحة والسلامة المهنية والكفاءة التشغيلية. يدرس توفيق ويسن كفاءة أنظمة الصحة والسلامة المهنية في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر، مؤكدين على الحاجة إلى الامتثال لمعايير ISO. في المقابل، يتعمق عيشوني وآخرون في مساهمات إدارة الجودة الشاملة في أداء الصحة والسلامة المهنية في المنظمات السعودية، مسلطين الضوء على التآزر بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة وبروتوكولات السلامة الفعالة. يقيم عمل بغدادى تأثير الصحة والسلامة المهنية على الإنتاجية في صناعة البناء، ويربط بين تدابير الصحة والسلامة القوية وتحسين النتائج التشغيلية. تتضمن المنهجيات المستخدمة في هذه الدراسات مناهج مختلطة، تجمع بين الاستطلاعات والمقابلات النوعية، مما يوفر رؤية شاملة لكيفية دمج ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الأطر التنظيمية لتعزيز الأداء.

تقدم الدراسات التي أجراها القحطاني وآخرون (٢٠٢٤)، وعلومي والعمرى (٢٠٢٣)، والغاصب والشملاي (٢٠٢٢) منظوراً مبتكراً حول مبادرات تعليم الصحة والسلامة المهنية والسلامة في قطاعات محددة. يركز القحطاني وآخرون على تطوير برامج تعليمية للصحة والسلامة المهنية في المملكة العربية السعودية، مع التأكيد على ضرورة دمج تعليم الصحة والسلامة المهنية في المناهج الجامعية. وفي الوقت نفسه، قدم علومي والعمرى مشروع مبادرة جديد يهدف إلى تعزيز سلامة الصيدلة وخدمات الصحة المهنية، بما يتماشى مع استراتيجيات الرعاية الصحية الوطنية. يبحث الغاصب والشملاي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في قطاع البناء، مع التأكيد على الحاجة إلى نهج منظم لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية. تساهم كل دراسة في الحوار الجاري بشأن أهمية التعليم والتدريب في تعزيز ثقافة السلامة. إن استخدام آراء الخبراء والمقابلات المنظمة كأدوات منهجية يوفر بيانات نوعية غنية تدعم تطوير التدخلات المستهدفة.

عند فحص نقاط القوة والميزات لهذه الدراسات، يبرز التركيز المستمر على الآثار العملية، مما يعزز الحاجة إلى توصيات قابلة للتنفيذ. يسلط الطراونة (٢٠١٧) الضوء على ضرورة إنشاء ثقافة إدارة السلامة داخل المنظمات، بينما يقدم عزت (٢٠٢١) إطاراً عملياً لتطبيق معايير ISO في مكان العمل. يساهم توفيق ويسن (٢٠٢٢) من خلال التأكيد على أهمية الالتزام بمعايير السلامة الدولية، والتي يمكن تعميمها عبر مختلف الصناعات. علاوة على ذلك، تؤكد الدراسات بشكل جماعي على الحاجة إلى المراقبة المستمرة وتقييم ممارسات السلامة، كما اقترح عيشوني وآخرون (٢٠٢٣) وبغدادى (٢٠٢٤). تدعو هذه الدراسات

إلى اتباع نهج استباقي لإدارة السلامة يشجع المنظمات على تقييم ممارسات السلامة بانتظام والتكيف مع الظروف المتغيرة.

إن فوائد تنفيذ النتائج من هذه الدراسات متعددة، وخاصة في تعزيز ثقافة السلامة داخل المنظمات. على سبيل المثال، يؤكد القحطاني وآخرون (٢٠٢٤) على أهمية المبادرات التعليمية في تعزيز ثقافة السلامة بين المهنيين المستقبليين. وبالمثل، يقترح علومي والعمرى (٢٠٢٣) أن دمج مبادرات السلامة في ممارسة الصيدلة يمكن أن يعزز بشكل كبير النتائج الصحية الشاملة للمرضى والمهنيين على حد سواء. وعلاوة على ذلك، يؤكد الغاصب والشملاوي (٢٠٢٢) أن مبادئ إدارة الجودة الشاملة يمكن أن تكون بمثابة إطار أساسي لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية، مما يساهم في نهاية المطاف في تقليل الإصابات في مكان العمل. تشجع التوصيات المقدمة عبر هذه الدراسات المنظمات على الاستثمار في التدريب والتعليم، وتبني معايير ISO، وتنفيذ ممارسات إدارة السلامة الفعالة، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين.

عند تلخيص النتائج من الدراسات يُلاحظ أن الباحثين يسلطون الضوء على إطار قوي لفهم أهمية الصحة والسلامة المهنية في السياقات التنظيمية. وتؤكد الدراسات بشكل جماعي على الدور الحاسم لممارسات الصحة والسلامة المهنية وإدارة الجودة الشاملة الفعالة في تعزيز سلامة مكان العمل والأداء التنظيمي ورفاهية الموظفين. ومن خلال دمج الرؤى النظرية مع التطبيقات العملية، توفر هذه الدراسات موردًا قيمًا لصناع السياسات وقادة المنظمات ومحترفي السلامة الذين يسعون إلى تعزيز بيئات عمل أكثر أمانًا وإنتاجية.

يكشف تحليل الدراسات التي أجراها الطراونة (٢٠١٧)، والسيد (٢٠٢٤)، وعزت (٢٠٢١) عن مجموعة من الأساليب لفحص الصحة والسلامة المهنية في السياقات التنظيمية، إلا أن نقاط الضعف والثغرات الملحوظة لا تزال قائمة. تؤكد دراسة الطراونة على الحاجة إلى أنظمة إدارة سلامة فعالة لتعزيز ثقافة مكان العمل. ومع ذلك، فإنها تعتمد بشكل كبير على البيانات النوعية دون مقاييس كمية قوية للتحقق من صحة نتائجها. في المقابل، تبحث دراسة السيد (٢٠٢٤) في تأثير الالتزام التنظيمي على أداء السلامة ولكنها لا تستكشف العوامل السياقية الأوسع التي تؤثر على هذه العلاقة، مما يترك فجوة في فهم كيفية تأثير المتغيرات الخارجية على الالتزامات الداخلية. تقدم دراسة عزت إطار عمل ISO 45001 ولكنها تفتقر إلى تقييم مفصل لكيفية تمكن المنظمات من تنفيذ هذه المعايير عمليًا. في حين توفر هذه الدراسات رؤى قيمة، فإن منهجياتها تظهر قيودًا، بما في ذلك الافتقار إلى الأطر الشاملة والفشل في معالجة التأثيرات الخارجية التي قد تؤثر على ممارسات السلامة.

يسلط التحليل الإضافي لتوفيق ويسن (٢٠٢٢) و عيشوني وآخرون. (٢٠٢٣) الضوء على الأهداف والمنهجيات المتميزة ولكنه يكشف أيضًا عن أوجه قصور محددة. يفحص توفيق وياسين كفاءة أنظمة

الصحة والسلامة المهنية في شركة مياه وصرف صحي ولكن يركزان في المقام الأول على دراسة حالة واحدة، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجهما. قد لا يلتقط هذا النطاق الضيق الاتجاهات الأوسع داخل الصناعة. من ناحية أخرى، يقيم عيشوني وآخرون. (٢٠٢٣) العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وأداء الصحة والسلامة المهنية عبر المنظمات السعودية ولكن يعتمدان على إطار نظري قديم إلى حد ما قد لا يعكس بدقة الطبيعة المتطورة لهذه المجالات. يحد استخدام نهج المسح المنظم من عمق الأفكار التي يمكن اكتسابها من البيانات النوعية، مما يؤكد على وجود فجوة محتملة في فهم الديناميكيات الدقيقة بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة والصحة والسلامة المهنية.

تساهم الدراسات التي أجراها بغدادي (٢٠٢٤)، والقحطاني وآخرون (٢٠٢٤)، و علمي والعمرى (٢٠٢٣) في الخطاب من خلال تناول قطاعات محددة ولكنها تظهر أيضًا قيودًا كبيرة. يسلط تركيز بغدادي على صناعة البناء الضوء على الارتباط الحاسم بين الصحة والسلامة المهنية والإنتاجية ولكنه يفشل في دمج منظور طويل من شأنه أن يوفر رؤى حول كيفية تطور ممارسات السلامة بمرور الوقت. يحد هذا التغافل من إمكانية فهم التأثيرات طويلة الأجل. يدعو القحطاني وآخرون إلى تطوير برامج تعليمية للصحة والسلامة المهنية في الجامعات السعودية لكنهم لا يخوضون بعمق في تحديات التنفيذ العملي التي قد تواجهها هذه البرامج، مثل المقاومة من المؤسسات التعليمية أو نقص المعلمين المدربين. وبالمثل، قدم علمي والعمرى مبادرة سلامة الصيدلة، لكن دراستهم لا تعالج بشكل كافٍ الحواجز المحتملة أمام دمج مثل هذه المبادرات في الأطر القائمة، مما يترك فجوة كبيرة في الأدبيات فيما يتعلق بالتحديات العملية التي تواجه التنفيذ.

ويوضح تحليل الغاصب والشملاي (٢٠٢٢) بشكل أكبر أوجه القصور الموجودة في الخطاب حول الصحة والسلامة المهنية وإدارة الجودة الشاملة. ويفحص بحثهما تطبيق إدارة الجودة الشاملة في قطاع البناء مع التركيز على أداء الصحة والسلامة المهنية. وفي حين تحدد الدراسة العديد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الصحة والسلامة المهنية، إلا أنها تقتصر على تقييم نقدي لقيود إدارة الجودة الشاملة نفسها، وخاصة فيما يتعلق بتطبيقها في بيئات ديناميكية ومعقدة مثل البناء. ويثير هذا الغياب للنقد تساؤلات حول قوة النتائج وإمكانية تطبيقها على الصناعات الأخرى. وعلاوة على ذلك، فإن الاعتماد على المقابلات النوعية قد يؤدي إلى التحيز، حيث يمكن أن تتأثر استجابات المشاركين بوجهات نظر وتجارب فردية بدلاً من عكس الحقائق التنظيمية الأوسع. كما أن الافتقار إلى التثبيث في جمع البيانات يقلل من مصداقية النتائج.

بالإضافة إلى ذلك، يُظهر العمل الجماعي فجوات بحثية كبيرة تستحق الاهتمام. على سبيل المثال، في حين يوجد إجماع على أهمية أنظمة إدارة السلامة، لا يوجد استكشاف كافٍ لكيفية تفاعل الثقافة التنظيمية مع هذه الأنظمة للتأثير على نتائج السلامة. تتطرق دراسات مثل تلك التي أجراها السيد وآخرون (٢٠٢١) وعزت (٢٠٢١) بإيجاز إلى هذا الجانب ولكنها لا تقدم تحليلاً أو أطراً متعمقة لفهم التفاعل. كما يسلط الافتقار إلى الدراسات التجريبية التي تركز على المقارنات بين القطاعات داخل ممارسات الصحة والسلامة

المهنية الضوء على فجوة كبيرة؛ غالبًا ما يتم عزل البحث داخل صناعات محددة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج عبر سياقات مختلفة. علاوة على ذلك، تغفل العديد من الدراسات في التعامل مع التقنيات الناشئة وتأثيرها المحتمل على الصحة والسلامة المهنية، وهو أمر ذو أهمية متزايدة في بيئات العمل سريعة التطور اليوم.

وفي الختام، ورغم أن الدراسات التي تم تحليلها تساهم في تقديم رؤى قيمة في مجال الصحة والسلامة المهنية، فإنها تكشف مجتمعة عن العديد من القيود الحرجة التي تعيق تطوير فهم شامل لممارسات إدارة السلامة الفعالة. إن الافتقار إلى منهجيات قوية، وعدم الاستكشاف الكافي للعوامل الخارجية، والفشل في معالجة تحديات التنفيذ هي قضايا متكررة. وعلاوة على ذلك، غالبًا ما تتجاهل الدراسات الطبيعة الديناميكية لبيئات العمل والاتجاهات الناشئة، مما يقلل من أهميتها في التطبيقات العملية. إن معالجة هذه الفجوات من خلال البحوث المستقبلية ستكون حاسمة في تطوير هذا المجال، وتعزيز نتائج السلامة، وضمان تطور ممارسات الصحة والسلامة المهنية لتلبية احتياجات المنظمات الحديثة. إن اتباع نهج أكثر تكاملاً يأخذ في الاعتبار تعقيدات الثقافة التنظيمية، والتقدم التكنولوجي، والتفاعل بين العوامل المختلفة التي تؤثر على الصحة والسلامة المهنية من شأنه أن يؤدي إلى استراتيجيات أكثر فعالية وبيئة عمل أكثر أمانًا للجميع.

٣,٤,٢. ربط الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

إن البحث الحالي مستنير بشكل عميق بالدراسات السابقة التي تؤكد على العلاقة الحاسمة بين معايير السلامة والصحة المهنية والأداء التنظيمي. إن عمل الطراونة (٢٠١٧) ذو أهمية خاصة لأنه يثبت المفهوم الأساسي المتمثل في أن أنظمة إدارة السلامة الفعالة تعزز ثقافات مكان العمل الإيجابية. تتوافق هذه الدراسة مع البحث الحالي من خلال التأكيد على أن الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية لا يعزز رضا الموظفين فحسب، بل يساهم أيضًا في الإنتاجية الإجمالية. إن الأفكار المستمدة من نتائج الطراونة تعزز فكرة أن تطبيق معايير الجودة في السلامة والصحة المهنية يمكن أن يخلق تأثيرًا تآزريًا على الأداء المؤسسي، مما يوفر إطارًا قويًا لاستكشاف الدراسة الحالية للمتغير المستقل: تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية.

تلعب الدراسة التي أجراها السيد وآخرون (٢٠٢١) أيضًا دورًا مهمًا في تحديد مدى أهمية الأبحاث السابقة للتحقيق الحالي. يتناول هذا البحث على وجه التحديد تأثير أنظمة إدارة السلامة على أداء الموظفين وفعالية المنظمة. كما يقدم أدلة تجريبية تؤكد على أهمية بروتوكولات السلامة المنهجية، والتي تتماشى بشكل جيد مع تركيز البحث الحالي على تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية. من خلال إظهار الارتباط المباشر بين إدارة السلامة الفعالة وزيادة إنتاجية الموظفين، يؤكد السيد وآخرون على كيف يمكن أن يؤدي تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية إلى تحسين الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. تعزز نتائجهم فكرة أن المنظمات الملتزمة بممارسات السلامة الشاملة لا تقي بالتزاماتها التنظيمية فحسب، بل تعمل أيضًا على

تعزيز رضا الموظفين عن وظائفهم واحتفاظهم بها. يسلط هذا التوافق الضوء على الترابط المتبادل بين المتغير المستقل لمعايير جودة الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع للأداء المؤسسي، مما يوفر إطاراً قوياً لأهداف الدراسة الحالية.

بالإضافة إلى ذلك، يساهم عزت (٢٠٢١) في أهمية البحث الحالي من خلال توضيح كيف يمكن أن يؤدي اعتماد إطار عمل ISO 45001 إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الحوادث في مكان العمل. يعكس تركيز هذه الدراسة على المعايير الدولية تحقيق البحث الحالي في الامتثال للأطر التنظيمية، مؤكداً أن مواءمة الممارسات التنظيمية مع مثل هذه المعايير يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في الأداء. من خلال ربط أهمية الامتثال التنظيمي بنتائج الصحة والسلامة المهنية المحسنة، توفر نتائج عزت نقطة مرجعية محورية لفحص كيف يمكن لمعايير الجودة أن تدفع النجاح التنظيمي في الدراسة الحالية.

ويعزز البحث الذي أجراه السيد (٢٠٢٤) الارتباط بين التزام المنظمة بممارسات الصحة والسلامة المهنية ورضا الموظفين، مؤكداً على أهمية تدريب الموظفين وتوعيتهم. وتدعم هذه الدراسة البحث الحالي بشكل مباشر من خلال التحقق من صحة بُعد تدريب الموظفين باعتباره أمراً بالغ الأهمية لتعزيز ثقافة موجهة نحو السلامة، مما يعزز في نهاية المطاف الأداء التنظيمي. ومن خلال إقامة علاقة واضحة بين الالتزام بالسلامة وتحسين نتائج الموظفين، يعمل عمل السيد كمعيار حاسم لفهم كيف يمكن لبرامج التدريب الفعالة أن تؤثر على الأداء المؤسسي في سياق تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية.

علاوة على ذلك، يقدم توفيق ويسن (٢٠٢٢) رؤية مهمة حول كفاءة أنظمة الصحة والسلامة المهنية داخل قطاعات محددة، وخاصة في إدارة المياه والصرف الصحي. وتسلط نتائجهما الضوء على أهمية ممارسات إدارة المخاطر المنهجية، مما يعزز تأكيد البحث الحالي على الحاجة إلى استراتيجيات تحديد المخاطر والتخفيف منها. ومن خلال إثبات أن أنظمة الصحة والسلامة المهنية الفعالة تؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، تدعم دراسة توفيق وياسين هدف البحث الحالي المتمثل في استكشاف كيفية دمج ممارسات إدارة المخاطر الشاملة في إطار معايير جودة الصحة والسلامة المهنية لتعزيز الأداء العام.

كما توفر الدراسات التي أجراها عيشوني وآخرون. (٢٠٢٣) وبغداد (٢٠٢٤) والقحطاني وآخرون (٢٠٢٤) أهمية كبيرة للبحث الحالي. يؤكد عيشوني وآخرون. على دور التحسين المستمر في مراقبة معايير الصحة والسلامة المهنية، وهو مفهوم يتردد صده مع تركيز الدراسة الحالية على التقييمات المستمرة لممارسات السلامة. يدعم عملهم التأكيد على أن المنظمات المخصصة للتدقيق والتحديثات المنتظمة من المرجح أن تحقق نتائج أداء متفوقة، وبالتالي تعزيز العلاقة بين تطبيقات الصحة والسلامة المهنية الفعالة والأداء المؤسسي المحسن. يؤكد استكشاف بغداد لممارسات الصحة والسلامة المهنية في صناعة البناء بشكل أكبر على العلاقة بين الامتثال لقواعد السلامة وتحسين الكفاءة التشغيلية، حيث يعمل كدراسة حالة يمكن للبحث الحالي الاستفادة منها لتوضيح الفوائد الملموسة لتطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية.

بالإضافة إلى ذلك، تسلط دعوة القحطاني وآخرين إلى دمج برامج تعليم الصحة والسلامة المهنية في المناهج الجامعية الضوء على الدور الحيوي لتدريب الموظفين وتوعيتهم في تعزيز ثقافة السلامة. ويؤكد هذا الارتباط أن الموظفين المدربين جيداً يساهمون بشكل كبير في بيئات عمل أكثر أماناً وتحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين، وهو ما يتماشى بشكل وثيق مع تحقيق الدراسة الحالية في كيفية تأثير تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية على رفاة الموظفين كمتغير تابع.

وعلاوة على ذلك، يوفر كل من علومي والعمرى (٢٠٢٣) والغاصب والشملاى (٢٠٢٢) طبقات إضافية ذات صلة بالبحث الحالي. ويوضح تركيز علومي والعمرى على مبادرات سلامة الصيدلة ضرورة بروتوكولات السلامة المنظمة، بما يتماشى مع فحص البحث الحالي للأداء المؤسسي ورفاهية الموظفين. وتسلط نتائجهم الضوء على أن المنظمات التي تعطي الأولوية للسلامة يمكن أن تتوقع تحسناً في رضا الوظيفة، وهو جانب بالغ الأهمية للمتغير التابع للبحث الحالي لرفاهية الموظفين. وفي الوقت نفسه، يعزز التحقيق الذي أجراه الغاصب والشملاى في إدارة الجودة الشاملة وأداء الصحة والسلامة المهنية الحجة القائلة بأن إعطاء الأولوية للسلامة ضمن الممارسات التنظيمية يؤدي إلى تقليل الإصابات وزيادة رضا العمل، وهو ما يرتبط ارتباطاً مباشراً باستكشاف الدراسة الحالية لكيفية تأثير معايير جودة الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي.

وفي الختام، فإن مجموعة الأدبيات من الدراسات السابقة تؤكد بشكل جماعي على الأهمية الحاسمة لتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية في تعزيز الأداء المؤسسي. إن الترابط بين النتائج من هذه الدراسات يؤسس لإطار شامل للبحث الحالي، مما يدل على أن الامتثال للأطر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر الفعالة والتدريب القوي للموظفين جزء لا يتجزأ من تحسين كل من الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. من خلال البناء على الرؤى المكتسبة من هذه الدراسات، يهدف البحث الحالي إلى سد الثغرات في فهم التطبيق المنهجي لمعايير الصحة والسلامة المهنية في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية. يؤكد تلخيص هذه النتائج على الحاجة إلى أبحاث مستقبلية لمزيد من التحقيق في التأثيرات طويلة الأجل لمعايير جودة الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، وبالتالي إعلام استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز السلامة في مكان العمل وتعزيز رفاة الموظفين بشكل عام.

٢,٥. الإطار النظري:

٢,٥,١. الإطار النظري لتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية:

٢,٥,١,١. مفهوم وتعريف معايير جودة السلامة والصحة المهنية:

تعتبر معايير جودة السلامة والصحة المهنية مبادئ توجيهية منظمة مصممة لضمان التزام أماكن العمل بالممارسات التي تمنع إلحاق الأذى بالموظفين. وتغطي هذه المعايير مجموعة واسعة من السياسات

والإجراءات التي تهدف إلى الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية ومأمونة. وتوجد معايير السلامة والصحة المهنية لإدارة المخاطر والتخفيف من المخاطر وحماية الموظفين من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية. وفي الأساس، يدور مفهوم معايير جودة السلامة والصحة المهنية حول خلق بيئة عمل حيث يتم تقليل مخاطر الحوادث والقضايا المتعلقة بالصحة من خلال تدابير وقائية منظمة (الطراونة، ٢٠١٧).

قد يختلف تعريف معايير جودة السلامة والصحة المهنية اعتمادًا على الهيئة التنظيمية أو الصناعة المعنية. وبشكل عام، تشمل هذه المعايير اللوائح والمبادئ التوجيهية والإجراءات المعترف بها عالميًا، مثل تلك التي حددتها منظمة العمل الدولية أو منظمة الصحة العالمية. على المستوى الوطني، تتبنى البلدان أطر عمل محددة تتوافق مع أفضل الممارسات الدولية ولكنها مخصصة للسياقات المحلية. على سبيل المثال، في المملكة العربية السعودية، تحدد المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية معايير السلامة والصحة المهنية الوطنية لجميع الشركات، والتي تساهم في السلامة العامة في مكان العمل (Aichouni et al., 2023).

إن تنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية داخل المنظمات يعزز السلامة في مكان العمل من خلال إنشاء نهج متكامل لتحديد المخاطر والسيطرة عليها والقضاء عليها. من خلال التركيز على رفاهية الموظفين، تهدف هذه المعايير إلى الحد من حوادث مكان العمل وتحسين رضا الموظفين وتعزيز الإنتاجية العامة للمؤسسات (عزت، ٢٠٢١).

٢.٥، ١، ٢. الأطر التنظيمية في السلامة والصحة المهنية:

تعمل الأطر التنظيمية في السلامة والصحة المهنية كعمود فقري لمبادرات السلامة والصحة المهنية. توفر هذه الأطر مجموعة منظمة من القواعد والمبادئ التوجيهية والمتطلبات التي يجب على المنظمات اتباعها لضمان أن ظروف مكان العمل تلبي معايير السلامة والصحة الدنيا. إن الامتثال لهذه اللوائح ليس التزامًا قانونيًا فحسب، بل إنه أيضًا ضرورة عملية للشركات التي تريد حماية قوتها العاملة وتجنب العقوبات الباهظة الثمن والأضرار التي تلحق بالسمعة (الطراونة، ٢٠١٧).

على المستوى الدولي، تقدم الهيئات التنظيمية مثل منظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للمعايير، ومنظمة الصحة العالمية أطرًا معترفًا بها على نطاق واسع للسلامة والصحة المهنية. تحدد هذه الأطر المكونات الأساسية لبيئة عمل آمنة، بما في ذلك إدارة المخاطر، وتدريب الموظفين، والمراقبة المستمرة. على سبيل المثال، ISO 45001 هو معيار معترف به دوليًا يوفر للمؤسسات إطارًا لتحسين سلامة الموظفين، والحد من مخاطر مكان العمل، وخلق ظروف عمل أفضل وأكثر أمانًا على مستوى العالم (زهران، ٢٠١٩).

غالبًا ما تعكس اللوائح الوطنية المعايير الدولية ولكنها تتضمن قواعد محددة مصممة للصناعات المحلية. في المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، توفر مؤسسة التأمينات الاجتماعية ووزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية أساسًا تنظيميًا للسلامة المهنية. تفرض هذه الهيئات الامتثال من خلال إجراء عمليات تفتيش منتظمة، والتحقيق في حوادث مكان العمل، وتقديم التدريب والموارد للشركات (Aichouni et al., 2023).

لا يمكن إغفال أهمية الامتثال التنظيمي في مجال الصحة والسلامة المهنية. تواجه المنظمات التي تفشل في تلبية معايير الصحة والسلامة المهنية الوطنية والدولية عواقب قانونية خطيرة، بما في ذلك الغرامات والعقوبات والإغلاق المحتمل للعمليات. والأهم من ذلك، أن الامتثال لهذه اللوائح يؤثر بشكل مباشر على نتائج السلامة داخل المنظمة. ومن خلال الالتزام بهذه المعايير، تضمن الشركات أن يعمل موظفوها في بيئات يتم فيها تقليل مخاطر الصحة والسلامة إلى أدنى حد، وبالتالي تقليل احتمال وقوع الحوادث في مكان العمل وتحسين نتائج السلامة بشكل عام (Baghdadi, 2024a).

٢,٥,١,٣. دور إدارة المخاطر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية:

تعتبر إدارة المخاطر عنصرًا أساسيًا في ممارسات الصحة والسلامة المهنية، حيث إنها تسمح للمؤسسات بتحديد وتقييم ومراقبة المخاطر التي قد تؤدي إلى إصابات أو أمراض في مكان العمل. وفي سياق الصحة والسلامة المهنية، تتضمن إدارة المخاطر عملية منظمة تهدف إلى معالجة المخاطر المحتملة بشكل استباقي قبل أن تؤدي إلى وقوع حوادث أو أضرار (Alqahtani et al., 2024).

تبدأ عملية إدارة المخاطر في الصحة والسلامة المهنية بتحديد المخاطر، حيث تقوم المؤسسات بتقييم بيئات العمل بشكل منهجي لتحديد المخاطر المحتملة على سلامة الموظفين. يمكن أن يشمل هذا أي شيء من الآلات غير الآمنة والمواد الخطرة إلى المخاطر المتعلقة ببيئة العمل والمخاطر النفسية الاجتماعية. بمجرد تحديد هذه المخاطر، يتم تقييمها بناءً على احتمالياتها وشدتها، مما يساعد المؤسسات على تحديد أولويات المخاطر التي تحتاج إلى اهتمام فوري (Choudhry et al., 2023).

بعد تقييم المخاطر، تنفذ المؤسسات استراتيجيات التخفيف للسيطرة على المخاطر المحددة أو القضاء عليها. قد يتضمن هذا تعديل المعدات، أو إعادة تصميم عمليات التشغيل والعمل، أو توفير معدات الحماية الشخصية، أو تعزيز برامج تدريب الموظفين لضمان ممارسات السلامة المناسبة. إن المراقبة وإعادة التقييم المنتظمة تشكل جزءًا لا يتجزأ من عملية إدارة المخاطر، حيث يمكن أن تتغير ظروف ومخاطر مكان العمل بمرور الوقت (الطراونة، ٢٠١٧).

إن إدارة المخاطر في مجال الصحة والسلامة المهنية ليست مهمة لمرة واحدة بل هي عملية مستمرة تتطلب تحسينًا مستمرًا. تساعد ممارسات إدارة المخاطر الفعالة المؤسسات على تقليل الحوادث في مكان العمل وتحسين الكفاءة التشغيلية وضمان الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية. وعلاوة على ذلك، فإن الإدارة الاستباقية للمخاطر تعزز ثقافة السلامة داخل المؤسسة، حيث يصبح الموظفون أكثر وعيًا بالمخاطر المحتملة ويشاركون بنشاط في الحفاظ على بيئة عمل آمنة (Alfayez, 2021).

٢,٥,١,٤. تدريب الموظفين وتوعيتهم في مجال الصحة والسلامة المهنية:

يعد تدريب الموظفين وتوعيتهم أمراً أساسياً للتنفيذ الناجح لمعايير جودة الصحة والسلامة المهنية. يتضمن التدريب تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لتحديد المخاطر المحتملة واستخدام معدات الحماية بشكل صحيح واتباع بروتوكولات السلامة. تؤثر جودة وتكرار برامج التدريب بشكل مباشر على فعالية مبادرات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة (عزت، ٢٠٢١).

تغطي برامج التدريب الشاملة في مجال الصحة والسلامة المهنية عادةً جوانب مختلفة من سلامة مكان العمل، بما في ذلك الاستخدام الصحيح للألات وإجراءات الطوارئ والإسعافات الأولية والتعامل مع المواد الخطرة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون التدريب مصمماً وفقاً للمخاطر المحددة المرتبطة بكل دور وظيفي، حيث قد يواجه الموظفون في أقسام مختلفة مخاطر فريدة. على سبيل المثال، يحتاج عمال البناء إلى تدريب متخصص في الوقاية من السقوط، بينما قد يحتاج العاملون في المكاتب إلى تدريب على بيئة العمل والاستخدام الآمن لمعدات المكتب (زيد وزهران، ٢٠١٩).

إن تكرار تدريب الصحة والسلامة المهنية مهم بنفس القدر. في حين أن جلسة التوجيه الأولية أو جلسة الإدماج ضرورية للموظفين الجدد، فإن الدورات التدريبية التشغيلية المنتظمة تساعد في ضمان بقاء جميع العمال على اطلاع بأحدث بروتوكولات وتقنيات السلامة. التدريب المستمر أمر بالغ الأهمية بشكل خاص في الصناعات حيث تتطور مخاطر مكان العمل بسرعة، مثل التصنيع أو البناء أو الرعاية الصحية (السيد، ٢٠٢٤).

بعيداً عن برامج التدريب الرسمية، فإن تعزيز ثقافة الوعي بالسلامة أمر بالغ الأهمية. يجب تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن الظروف غير الآمنة، والمشاركة في لجان السلامة، والمشاركة في الحوارات المستمرة حول سلامة مكان العمل. من خلال القيام بذلك، يمكن للمنظمات خلق بيئة حيث يتم إعطاء الأولوية للسلامة على جميع المستويات، مما يقلل من احتمال وقوع الحوادث ويعزز قوة عاملة أكثر صحة وإنتاجية (رومية ومزيد، ٢٠١٧).

٢,٥,١,٥. آليات المراقبة والتحسين المستمر في مجال الصحة والسلامة المهنية:

المراقبة والتحسين المستمر من المكونات الأساسية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الفعّال. إن عمليات التدقيق والتفتيش والتحديثات المنتظمة لسياسات السلامة ضرورية لضمان الوفاء بمعايير الصحة والسلامة المهنية باستمرار وتحسينها بمرور الوقت. تسمح هذه العملية للمؤسسات بتقييم فعالية تدابير السلامة الخاصة بها وتحديد مجالات التحسين (Baghdadi, 2024a).

تتضمن آليات المراقبة عمليات التدقيق الداخلية التي تجريها المؤسسة نفسها، بالإضافة إلى عمليات التفتيش الخارجية التي تجريها الهيئات التنظيمية. تقيم عمليات التدقيق هذه ما إذا كانت المؤسسة تمثل لمعايير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة وتحدد أي مشكلات تتعلق بعدم الامتثال والتي تحتاج إلى

معالجة. تضمن المراقبة المنتظمة أن تظل ممارسات السلامة متوافقة مع المتطلبات التنظيمية وأهداف السلامة الداخلية للمؤسسة (Alqahtani et al., 2024).

يتضمن التحسين المستمر في مجال الصحة والسلامة المهنية التقييم المستمر وتعزيز سياسات وإجراءات وممارسات السلامة. يجب أن تكون المؤسسات على استعداد للتكيف مع ظروف مكان العمل المتغيرة واللوائح الجديدة والمخاطر الناشئة. على سبيل المثال، إذا تم تقديم نوع جديد من الآلات إلى مكان العمل، فقد تحتاج المنظمة إلى تحديث برامج التدريب الخاصة بها، ومراجعة بروتوكولات السلامة، وتنفيذ تدابير السلامة الإضافية لمعالجة أي مخاطر جديدة (Kineber et al., 2023).

تلعب ردود الفعل من الموظفين دورًا حاسمًا في عملية التحسين المستمر. من خلال تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن المخاطر واقتراح التحسينات، يمكن للمؤسسات تحديد مشكلات السلامة المحتملة قبل أن تؤدي إلى وقوع حوادث. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يوفر تحليل تقارير الحوادث والأفعال التي كادت أن تؤدي إلى وقوع حوادث رؤى قيمة في المجالات التي قد تحتاج إلى تعزيز تدابير السلامة فيها (Alfayez, 2021).

لا يعمل التحسين المستمر على تعزيز سلامة مكان العمل فحسب، بل يساعد المنظمات أيضًا على الحفاظ على الامتثال للوائح الصحة والسلامة المهنية المتطورة. مع قيام الهيئات التنظيمية بإدخال معايير جديدة أو تحديث المعايير الحالية، فإن المنظمات التي تعطي الأولوية للتحسين المستمر تكون مجهزة بشكل أفضل لتلبية هذه المتطلبات وتجنب العقوبات (Baghdadi, 2024b).

٢,٥,١,٦. تأثير الصحة والسلامة المهنية على الثقافة التنظيمية:

إن تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية له تأثير عميق على الثقافة التنظيمية. فعندما يتم إعطاء الأولوية للسلامة داخل المنظمة، فإن ذلك يخلق ثقافة الثقة والمسؤولية والمساءلة. ومن المرجح أن يشعر الموظفون بالتقدير والدعم عندما يعرفون أن صاحب العمل ملتزم بالحفاظ على بيئة عمل آمنة (Kineber et al., 2023).

إن ثقافة السلامة القوية تشجع الموظفين على تحمل مسؤولية سلامتهم وسلامة زملائهم. وفي مثل هذه البيئات، من المرجح أن يتبع الموظفون بروتوكولات السلامة، ويبلغوا عن المخاطر، ويشاركوا بنشاط في مبادرات السلامة. وتتعزيز ثقافة السلامة هذه عندما تظهر الإدارة التزامًا واضحًا بمعايير الصحة والسلامة المهنية، مثل توفير تدريب منتظم على السلامة، والاستثمار في معدات السلامة، وإجراء عمليات تدقيق متكررة للسلامة (Alfayez, 2021).

وعلاوة على ذلك، تساهم ثقافة السلامة الإيجابية في النجاح التنظيمي الشامل. فعندما يشعر الموظفون بالأمان والدعم، فإنهم يصبحون أكثر انخراطًا وإنتاجية ورضا عن عملهم. وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع معدلات الاحتفاظ، وتحسين معنويات الموظفين، وتحسين الأداء العام. وعلى العكس من ذلك، من المرجح

أن تواجه المنظمات التي تهمل معايير السلامة معدلات دوران أعلى، وزيادة في التغيب، وانخفاض الإنتاجية بسبب الحوادث والإصابات (Alqahtani et al., 2024).

يتطلب بناء ثقافة السلامة التزامًا طويل الأمد من كل من الإدارة والموظفين. من خلال تعزيز التواصل المفتوح، وتوفير الموارد الكافية، والترويج المستمر لأهمية السلامة، يمكن للمنظمات إنشاء بيئة عمل حيث تكون السلامة متأصلة في الثقافة التنظيمية (رومية ومزيد، ٢٠١٧).

٢,٥,١,٧. الصحة والسلامة المهنية والامتثال القانوني في نجاح المنظمة:

الامتثال القانوني لمعايير الصحة والسلامة المهنية ليس فقط مطلبًا تنظيميًا ولكنه أيضًا عامل حاسم في نجاح المنظمة. تواجه المنظمات التي تفشل في الامتثال للوائح الصحة والسلامة المهنية مخاطر قانونية ومالية كبيرة، بما في ذلك الغرامات والدعاوى القضائية والإغلاق المحتمل. في المقابل، تتمتع المنظمات التي تعطي الأولوية للامتثال القانوني لمعايير الصحة والسلامة المهنية بالعديد من الفوائد، بما في ذلك تحسين نتائج السلامة، وتعزيز السمعة، وزيادة الكفاءة التشغيلية (المطيري والأحمري، ٢٠٢٢).

يتضمن الامتثال القانوني في الصحة والسلامة المهنية الالتزام باللوائح الوطنية والدولية للسلامة، وإجراء عمليات تدقيق السلامة المنتظمة، والحفاظ على سجلات دقيقة لحوادث مكان العمل وتدابير السلامة. في المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، يجب على المنظمات الامتثال للوائح السلامة والصحة المهنية التي وضعتها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. تتطلب هذه اللوائح من المنظمات تنفيذ تدابير السلامة وتوفير التدريب والإبلاغ عن الحوادث في مكان العمل إلى السلطات المختصة (Aichouni et al., 2023).

الامتثال للوائح الصحة والسلامة المهنية يساهم أيضًا في إدارة المخاطر. من خلال الالتزام بالمتطلبات القانونية، يمكن للمنظمات تقليل مخاطر الحوادث والإصابات، مما يقلل بدوره من احتمالية الدعاوى القضائية المكلفة ومطالبات التأمين. بالإضافة إلى ذلك، يوضح الامتثال القانوني التزام المنظمة بسلامة الموظفين، مما قد يعزز سمعتها ويجذب أفضل المواهب (Kineber et al., 2023).

علاوة على ذلك، فإن المنظمات التي تمتثل للوائح الصحة والسلامة المهنية في وضع أفضل لتحقيق النجاح على المدى الطويل. من خلال الحفاظ على بيئة عمل آمنة، يمكن للمنظمات تقليل التغيب وتحسين الإنتاجية وتعزيز رضا الموظفين. وبالتالي، فإن الامتثال القانوني لمعايير الصحة والسلامة المهنية هو محرك رئيسي لنجاح المنظمة واستدامتها (Alfayez, 2021).

٢,٥,٢. الإطار النظري للأداء المؤسسي وأداء الشركة:

٢,٥,٢,١. مفهوم وتعريف الأداء المؤسسي وأداء الشركة:

يشير الأداء المؤسسي وأداء الشركة إلى الكفاءة والفعالية التي تحقق بها المنظمة أهدافها. غالبًا ما يتم تقييم هذا الأداء من خلال مقاييس مختلفة تقيس مدى نجاح المنظمة في استخدام مواردها لتقديم المنتجات أو الخدمات، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وإرضاء أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمساهمين. يتم تعريف الأداء التنظيمي عمومًا من خلال مجموعة من المقاييس الكمية والنوعية، مثل النتائج المالية والإنتاجية والكفاءة التشغيلية ورضا الموظفين (السيد، ٢٠٢٤).

بالإضافة إلى المقاييس المالية مثل هوامش الربح والعائد على الاستثمار، يتم قياس الأداء المؤسسي أيضًا من خلال مؤشرات غير مالية مثل رضا العملاء والابتكار والاستدامة واستقرار القوى العاملة. تتمثل إحدى السمات الرئيسية لأداء الشركة في قدرتها على التكيف مع ظروف السوق المتغيرة مع الحفاظ على معايير عالية من الإنتاجية والكفاءة. تتميز المنظمات ذات الأداء العالي عادةً بثقافة تنظيمية متطورة، وقيادة قوية، وتركيز على التحسين المستمر، وعمليات صنع القرار الفعالة (رومية ومزيد، ٢٠١٧).

كما تُعتبر رفاهية الموظفين عنصرًا حيويًا للأداء. فالموظفون الأصحاء والمتحمسون والراضون هم أكثر عرضة للمساهمة في نجاح المنظمة من خلال كونهم منتجين ومبتكرين ومنخرطين. وعلى هذا النحو، فإن مفهوم الأداء التنظيمي واسع، ويشمل النجاح المالي، والكفاءة التشغيلية، ورفاهية الموظفين، ورضا العملاء، وكلها تساهم في الاستدامة الشاملة والقدرة التنافسية للمنظمة (المطيري والأحمري، ٢٠٢٢).

٢,٥,٢,٢. الكفاءة التشغيلية وارتباطها بمعايير السلامة:

تشير الكفاءة التشغيلية إلى قدرة المنظمة على تقليل الهدر مع تعظيم الإنتاجية والإنتاج. إنها مقياس رئيسي لأداء المؤسسة والشركات، حيث تؤدي العمليات الفعالة غالبًا إلى خفض التكاليف، وزيادة هوامش الربح، وزيادة القدرة التنافسية في السوق. تلعب معايير السلامة، وخاصة معايير جودة السلامة والصحة المهنية، دورًا حاسمًا في تعزيز الكفاءة التشغيلية. من خلال تنفيذ بروتوكولات السلامة الشاملة، يمكن للمنظمات تقليل حدوث الحوادث في مكان العمل، وتوقف العمل، وانقطاع العمليات (الطراونة، ٢٠١٧).

يمكن أن تؤدي الحوادث والإصابات في مكان العمل إلى تقليل الكفاءة التشغيلية بشكل كبير. قد يؤدي كل حادث إلى توقف العمل، وتلف المعدات، والحاجة إلى إصلاحات باهظة الثمن أو علاجات طبية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تتسبب الحوادث في نقص القوى العاملة إذا كان الموظفون غير قادرين على العمل بسبب الإصابات، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية. من خلال الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية الصارمة، يمكن للمنظمات منع مثل هذه الحوادث، وبالتالي تقليل الاضطرابات التشغيلية وضمان سير عملياتها بسلاسة وكفاءة (Kineber et al., 2023).

علاوة على ذلك، تساهم ممارسات السلامة في تحسين سير العمل. يكون الموظفون الذين يعملون في بيئة آمنة أكثر تركيزًا وأقل عرضة لارتكاب الأخطاء، مما يعزز الإنتاجية ويقلل من الهدر. على سبيل المثال، يمكن للصناعات التي تنفذ بروتوكولات تحديد المخاطر وتقييم المخاطر تحديد أوجه القصور المحتملة في عملياتها، مما يمكنها من تبسيط العمليات وتحسين الناتج. بهذه الطريقة، تتشابه السلامة والكفاءة التشغيلية بشكل وثيق، والمنظمات التي تعطي الأولوية للسلامة في وضع أفضل لتحقيق مستويات أداء أعلى (Alqahtani et al., 2024).

٢,٥,٢,٣. رفاهية الموظفين وتأثيرها على الأداء التنظيمي:

تشمل رفاهية الموظفين كل من الصحة البدنية والعوامل النفسية مثل الرضا الوظيفي ومستويات التوتر والتوازن بين العمل والحياة. وهي تلعب دورًا محوريًا في تشكيل الأداء التنظيمي، حيث يكون الموظفون الذين يشعرون بالأمان الجسدي والدعم العقلي والتقدير المهني أكثر عرضة للإنتاجية والانخراط في عملهم. تميل المنظمة التي تروج لمستويات عالية من رفاهية الموظفين وتحافظ عليها إلى تجربة معدلات احتفاظ أعلى، وانخفاض التغيب، وتحسين الروح المعنوية، وكل ذلك يساهم بشكل إيجابي في الأداء العام (Alfayez, 2021).

تتأثر الرفاهية البدنية بشكل مباشر بمعايير السلامة في مكان العمل. فالموظفون الذين يثقون في سلامتهم في العمل يتعرضون لضغوط أقل ومن المرجح أن يؤديوا واجباتهم بشكل فعال. لا تقلل بيئة العمل الآمنة من خطر الإصابة فحسب، بل تعمل أيضًا على تحسين الرفاهية العقلية من خلال القضاء على القلق والتوتر المرتبطين بظروف العمل الخطرة. وعلاوة على ذلك، يتم تعزيز رضا الموظفين عندما يدركون أن أصحاب العمل يعطون الأولوية لصحتهم وسلامتهم (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

تؤثر رفاهية مكان العمل أيضًا على معدلات الاحتفاظ بالموظفين، والتي تعد عنصرًا أساسيًا في أداء المنظمة. فالموظفون الذين يشعرون بالأمان والدعم هم أكثر عرضة للبقاء مخلصين لمنظمتهم، مما يقلل من تكاليف دوران العمالة ويحتفظون بالمهارات والمعرفة القيمة داخل الشركة. وعلاوة على ذلك، فإن القوى العاملة المدعومة جيدًا من المرجح أن تشارك في حل المشكلات الإبداعية، وتظهر مستويات أعلى من التحفيز، وتساهم في ثقافة تنظيمية إيجابية. وعلى النقيض من ذلك، يمكن أن تؤدي ممارسات السلامة الرديئة إلى عدم الرضا والإرهاق ومعدل دوران العمالة المرتفع، مما يعيق في النهاية أداء الشركة (إبراهيم وعجربة، ٢٠١٥).

٢,٥,٢,٤. مؤشرات الأداء المدفوعة بالسلامة في المؤسسات:

تعد مؤشرات الأداء المدفوعة بالسلامة أدوات أساسية لتقييم فعالية برامج الصحة والسلامة المهنية في المنظمة وتأثيرها على الأداء المؤسسي. تساعد هذه المؤشرات المنظمات على مراقبة وتقييم جهود السلامة، مما يجعل من السهل تتبع التقدم وتحديد مجالات التحسين ومقارنة معايير الصناعة. توفر مؤشرات الأداء

الرئيسية (KPIs) المتعلقة بالسلامة رؤى قيمة حول مدى نجاح المنظمة في إدارة مخاطر مكان العمل، والامتثال للوائح، وضمان رفاهية الموظفين (Alomi & Alamri, 2023; Kineber et al., 2023).

تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية الشائعة التي تعتمد على السلامة معدل الحوادث القابلة للتسجيل الإجمالي، ومعدل تكرار الإصابات الضائعة للوقت، ومعدل الإبلاغ عن الحوادث التي كادت تقع. تسمح هذه المقاييس للمؤسسات بقياس أدائها في مجال السلامة وتقييم تأثير مبادرات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بها. على سبيل المثال، يشير معدل الحوادث القابلة للتسجيل الإجمالي المنخفض إلى أن المؤسسة نجحت في تقليل حدوث الحوادث في مكان العمل، مما يعكس مستوى عالٍ من الامتثال لمعايير السلامة. وبالمثل، يوفر معدل الإبلاغ عن الحوادث التي كادت تقع مؤشراً على مدى استباقية الموظفين في تحديد المخاطر المحتملة ومعالجتها قبل أن تؤدي إلى وقوع حوادث (Baghdadi, 2024b).

تُستخدم مؤشرات الأداء التي تعتمد على السلامة أيضاً لقياس النتائج المؤسسية الأوسع نطاقاً، مثل الإنتاجية ورضا الموظفين والأداء المالي. غالباً ما تشهد المؤسسات التي تتفوق في إدارة السلامة عدداً أقل من الاضطرابات التشغيلية، ومعنويات أعلى للموظفين، وتكاليف أقل مرتبطة بإصابات مكان العمل. علاوة على ذلك، يمكن دمج مؤشرات الأداء الرئيسية التي تعتمد على السلامة في أنظمة إدارة الأداء الشاملة لضمان بقاء السلامة أولوية أساسية على جميع مستويات المؤسسة. هذه المقاييس مهمة بشكل خاص في الصناعات عالية المخاطر، حيث يعد الحفاظ على السلامة أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على النجاح على المدى الطويل (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

٢,٥,٢,٥. دور الصحة والسلامة المهنية في تحسين الاحتفاظ بالموظفين:

يعتبر الاحتفاظ بالموظفين عاملاً حاسماً في أداء المنظمة، وتلعب ممارسات الصحة والسلامة المهنية دوراً هاماً في الاحتفاظ بالموظفين المهرة وذوي الخبرة. عندما تظهر المنظمة التزاماً قوياً بسلامة مكان العمل ورفاهية الموظفين، فإنها تعزز الشعور بالثقة والولاء بين قوتها العاملة. من المرجح أن يظل الموظفون مع المنظمة التي تعطي الأولوية لسلامتهم، وتوفر بيئة عمل آمنة، وتعمل بنشاط على تخفيف المخاطر (Kineber et al., 2023).

يمكن أن تكون معدلات دوران العمل المرتفعة مكلفة بالنسبة للمنظمات، لأنها تؤدي إلى فقدان المعرفة المؤسسية، واضطراب سير العمل، وزيادة نفقات التوظيف والتدريب. من خلال تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية القوية، يمكن للمنظمات تقليل معدل دوران العمل من خلال خلق بيئة عمل مستقرة وداعمة حيث يشعر الموظفون بالتقدير والحماية. وهذا مهم بشكل خاص في الصناعات حيث يكون خطر الحوادث والإصابات مرتفعاً، حيث من المرجح أن يترك الموظفون في هذه القطاعات إذا شعروا أن سلامتهم معرضة للخطر (Alqahtani et al., 2024).

تساهم ممارسات الصحة والسلامة المهنية الفعّالة في الاحتفاظ بالموظفين من خلال تعزيز رضاهم الوظيفي. إن الموظفين الذين يشعرون بالأمان في العمل هم أكثر عرضة للاستمتاع بوظائفهم وتجربة مستويات أعلى من التحفيز والمشاركة. وعلى النقيض من ذلك، فإن ممارسات السلامة الرديئة يمكن أن تؤدي إلى عدم الرضا وزيادة التوتر، وفي نهاية المطاف، ارتفاع معدلات دوران العمالة. وبالتالي، فإن المنظمات التي تستثمر في برامج الصحة والسلامة المهنية لا تحمي موظفيها فحسب، بل تضمن أيضاً الاحتفاظ على المدى الطويل بأهم أصولها - قوتها العاملة (Alfayez, 2021).

٢,٥,٢,٦. تأثير رضا الموظفين على الأداء :

يرتبط رضا الموظفين ارتباطاً وثيقاً بكل من سلامة مكان العمل والأداء التنظيمي العام. عندما يكون الموظفون راضين عن ظروف عملهم، بما في ذلك بروتوكولات السلامة، فمن المرجح أن يكونوا منخرطين وحافزين ومنتجين. يشمل الرضا مجموعة من العوامل، بما في ذلك السلامة الجسدية، والتوازن بين العمل والحياة، وفرص النمو المهني، والاعتراف بالمساهمات. في سياق الصحة والسلامة المهنية، يلعب ضمان سلامة الموظفين دوراً حاسماً في تحقيق مستويات عالية من الرضا (إبراهيم وعجربة، ٢٠١٥).

من غير المرجح أن يتعرض الموظفون الراضون للتوتر أو القلق المرتبط بمخاطر مكان العمل، مما يحسن من صحتهم العقلية والجسدية. وهذا بدوره يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والمشاركة. علاوة على ذلك، من المرجح أن يتولى الموظفون الراضون مسؤولية أدوارهم، ويساهمون في ثقافة إيجابية في مكان العمل، ويعملون بشكل تعاوني مع الزملاء لتحقيق أهداف المنظمة (السيد، ٢٠٢٤).

ترتبط المستويات العالية من رضا الموظفين أيضاً بانخفاض معدلات الغياب والانقطاع عن العمل، مما يؤثر بشكل إيجابي على أداء المنظمة. عندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم، فإنهم أقل ميلاً للبحث عن عمل في مكان آخر، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب. بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يساهم الموظفون الراضون في الابتكار والإبداع والتحسين المستمر داخل المنظمة، مما يعزز الأداء العام بشكل أكبر (السيد وآخرون، ٢٠٢١).

٢,٥,٢,٧. العلاقة بين ثقافة السلامة والأداء :

تشير ثقافة السلامة إلى المواقف والقيم والسلوكيات الجماعية المتعلقة بالسلامة داخل المنظمة. تتميز ثقافة السلامة القوية بالالتزام المشترك بمنع الحوادث وتعزيز رفاهية جميع الموظفين. غالباً ما تكون هذه الثقافة مدفوعة بالقيادة التي تعطي الأولوية للسلامة، وتشجع التواصل المفتوح حول المخاطر، وتشرك الموظفين بنشاط في مبادرات السلامة (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

ثقافة السلامة الإيجابية لها تأثير مباشر على أداء المنظمة. عندما تكون السلامة راسخة في ثقافة المنظمة، يكون الموظفون أكثر ميلاً إلى الالتزام ببروتوكولات السلامة والإبلاغ عن المخاطر والمشاركة في

التدريب المستمر على السلامة. يقلل هذا النهج الاستباقي للسلامة من خطر وقوع الحوادث، ويحسن الكفاءة التشغيلية، ويعزز الشعور بالمسؤولية بين الموظفين (AlMousa et al., 2022).

علاوة على ذلك، تساهم ثقافة السلامة القوية في رفاهية الموظفين ورضاهم الوظيفي. يشعر الموظفون الذين يعملون في بيئة حيث السلامة هي الأولوية بمزيد من الأمان والتقدير، مما يعزز رضاهم ومشاركتهم بشكل عام. وهذا بدوره يؤدي إلى مستويات أعلى من الإنتاجية والإبداع والتعاون، وكل ذلك يساهم في تحسين الأداء التنظيمي (Choudhry et al., 2023).

في المنظمات التي تعاني من ضعف ثقافة السلامة، قد يتم تجاهل بروتوكولات السلامة أو اتباعها بشكل غير متسق، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الحوادث والإصابات. وهذا لا يؤثر فقط على معنويات الموظفين ورفاهتهم، بل يؤدي أيضًا إلى اضطرابات تشغيلية وزيادة التكاليف وإلحاق الضرر بسمعة المنظمة. لذلك، فإن تعزيز ثقافة السلامة القوية أمر ضروري لتحقيق النجاح على المدى الطويل والحفاظ على مستويات عالية من الأداء (Kineber et al., 2023).

٢,٥,٢,٨. التأثير المالي للسلامة على الأداء:

التأثير المالي للسلامة في مكان العمل على الأداء التنظيمي كبير. غالبًا ما تشهد المنظمات التي تعطي الأولوية للسلامة انخفاضًا في التكاليف المتعلقة بحوادث مكان العمل والإصابات والأمراض. يمكن أن تشمل هذه التكاليف النفقات الطبية ومطالبات تعويض العمال والرسوم القانونية والغرامات لعدم الامتثال لقواعد السلامة. على النقيض من ذلك، قد تواجه المنظمات التي لديها سجلات سلامة سيئة أقساط تأمين أعلى ومسؤوليات قانونية وضررًا بسمعتها (Alqahtani et al., 2024).

يمكن أن يؤدي الاستثمار في برامج الصحة والسلامة المهنية والتدريب على السلامة إلى فوائد مالية طويلة الأجل من خلال تقليل احتمالية وقوع الحوادث والإصابات. علاوة على ذلك، فإن المنظمات التي تحافظ على سجل سلامة قوي من المرجح أن تجتذب وتحقق المواهب المتميزة، حيث يجذب الموظفون إلى أماكن العمل التي تعطي الأولوية لرفاهتهم. يمكن أن يؤدي هذا إلى زيادة الإنتاجية وانخفاض معدلات دوران العمل وتحسين الأداء التنظيمي (إبراهيم وعجربة، ٢٠١٥).

بالإضافة إلى الفوائد المالية المباشرة، تساهم السلامة أيضًا في الاستدامة والقدرة التنافسية الشاملة للمنظمة. تتمتع الشركات التي تتمتع بسجلات قوية في مجال السلامة بوضع أفضل للتنافس في السوق، حيث تقل احتمالات تعرضها لانقطاعات تشغيلية أو أضرار سمعة بسبب حوادث تتعلق بالسلامة. وعلاوة على ذلك، غالبًا ما ينظر العملاء والمستثمرون والجهات التنظيمية إلى المنظمات التي تعطي الأولوية للسلامة بشكل إيجابي، مما يعزز ميزتها التنافسية (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

٢,٥,٣. الإطار النظري لتأثير معايير جودة الصحة والسلامة المهنية على أداء المؤسسات والشركات:

٢,٥,٣,١. تأثير الامتثال التنظيمي على الكفاءة التشغيلية:

الالتزام بلوائح الصحة والسلامة المهنية هو عامل حاسم في تعزيز الكفاءة التشغيلية عبر المؤسسات. يضمن الامتثال لمعايير السلامة الوطنية والدولية أن تتبنى الشركات أفضل الممارسات في إدارة سلامة مكان العمل، وبالتالي تقليل مخاطر الحوادث والإصابات وتوقف التشغيل. عندما تتبع المؤسسة لوائح السلامة الصارمة، فإنها تخلق بيئة عمل أكثر أمانًا تقلل من الاضطرابات، مما يسمح للعمليات بالمضي قدمًا بسلاسة وثبات (Choudhry et al., 2023).

يساعد الامتثال التنظيمي أيضًا المؤسسات على تجنب العقوبات والغرامات الباهظة التي قد تنشأ عن انتهاكات معايير السلامة. من خلال الالتزام بالمتطلبات القانونية، يمكن للمؤسسات الحفاظ على سمعتها وتجنب التعقيدات القانونية، مما يساهم بشكل أكبر في كفاءتها التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يتضمن الالتزام بلوائح السلامة هذه تبني مناهج متكاملة لإدارة المخاطر والسيطرة على المخاطر وعمليات التدقيق المنتظمة للسلامة، والتي تعمل على تبسيط العمليات التشغيلية وتعزيز الإنتاجية. إن دمج السلامة في العمليات اليومية يؤدي إلى تقليل الحوادث، وتقليل التغيب، وانخفاض التكاليف المرتبطة بالحوادث، والتي تساهم جميعها في تحسين الكفاءة (السيد وآخرون، ٢٠٢١).

وعلاوة على ذلك، يمكن للامتثال التنظيمي أن يعزز ثقافة السلامة داخل المنظمة، حيث يكون الموظفون أكثر ميلًا إلى اتباع بروتوكولات السلامة المعمول بها. هذا الموقف الاستباقي تجاه السلامة يقلل من الأخطاء، ويقلل من احتمالية وقوع الحوادث، ويضمن عدم انقطاع العمليات بسبب حوادث غير متوقعة. في المقابل، فإن انخفاض حالات الاضطرابات في مكان العمل يمكن المنظمة من العمل بكفاءة أكبر وتحقيق أهداف الأداء الخاصة بها (AlMousa et al., 2022).

٢,٥,٣,٢. تأثير ممارسات إدارة المخاطر على رفاهية الموظفين:

إن ممارسات إدارة المخاطر الفعالة ضرورية في تعزيز رفاهية الموظفين، مما يؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي. إن المنظمات التي تحدد المخاطر بشكل استباقي، وتقيم المخاطر، وتنفذ استراتيجيات التخفيف تخلق ظروف عمل أكثر أمانًا، مما يقلل من احتمالية وقوع الحوادث والأمراض. لا تحمي هذه الممارسات الموظفين من الأذى فحسب، بل تساهم أيضًا في رفاهيتهم البدنية والعقلية من خلال تقليل الإجهاد المرتبط بظروف العمل الخطرة (إبراهيم وعجربة، ٢٠١٥).

تساعد ممارسات إدارة المخاطر، بما في ذلك تحديد المخاطر وتقييمها، المؤسسات على تحديد المخاطر المحتملة قبل أن تتفاقم إلى حوادث خطيرة. ومن خلال معالجة هذه المخاطر في وقت مبكر، يمكن

للمؤسسات الحد من الإصابات في مكان العمل وخلق بيئة أكثر أمانًا حيث يشعر الموظفون بالأمان والدعم. عندما يشعر الموظفون بالثقة في سلامتهم، فمن المرجح أن يشعروا بالرضا الوظيفي ويظهرون مستويات أعلى من المشاركة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية (Alomi & Alamri, 2023).

ترتبط رفاهية الموظفين أيضًا بانخفاض معدلات الغياب والانقطاع عن العمل. من غير المرجح أن يتغيب العمال الأصحاء والراضون عن العمل بسبب الإصابة أو المرض، مما يساهم في مستويات الإنتاجية الثابتة. وعلاوة على ذلك، فإن الموظفين الذين يشعرون بأن رفاهتهم موضع تقدير من قبل المنظمة هم أكثر عرضة للبقاء مخلصين، مما يقلل من معدل الانقطاع عن العمل والتكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب الموظفين الجدد. وبهذه الطريقة، فإن ممارسات إدارة المخاطر التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظفين لها تأثير إيجابي على كل من الأداء الفردي والنجاح المؤسسي بشكل عام (AlMousa et al., 2022).

٢,٥,٣,٣. تدريب الموظفين على الصحة والسلامة المهنية وتأثيره على كفاءة المنظمة:

يلعب توفير تدريب الصحة والسلامة المهنية المنتظم والعالي الجودة دورًا حاسمًا في تحسين كفاءة المنظمة. تعمل برامج التدريب التي تتقف الموظفين على بروتوكولات السلامة والتعرف على المخاطر وتدابير الاستجابة للطوارئ على تمكين العمال من تحمل المسؤولية عن سلامتهم وسلامة زملائهم. عندما يكون الموظفون على دراية جيدة بإجراءات السلامة، تتخفض احتمالية وقوع حوادث في مكان العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الاضطرابات في العمليات وزيادة الإنتاجية (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

تعمل المنظمات التي تستثمر في برامج تدريب الصحة والسلامة المهنية الشاملة أيضًا على تعزيز ثقافة التعلم والتحسين المستمر. من المرجح أن يظل الموظفون الذين يتم تدريبهم بانتظام على ممارسات السلامة على اطلاع دائم بأحدث اللوائح والتقنيات والاستراتيجيات للحفاظ على بيئة عمل آمنة. يتضمن هذا التعليم المستمر اتباع بروتوكولات السلامة باستمرار، مما يقلل من خطر الحوادث ويعزز الكفاءة التشغيلية (Baghdadi, 2024b).

بالإضافة إلى الحد من الحوادث، يعمل تدريب الصحة والسلامة المهنية على تحسين الكفاءة من خلال تبسيط سير العمل وتقليل الوقت والموارد التي يتم إنفاقها على إدارة الحوادث المتعلقة بالسلامة. إن الموظفين المدربين تدريبًا جيدًا مجهزون بشكل أفضل للتعامل مع المخاطر المحتملة، ومنع تفاقم المشكلات البسيطة إلى اضطرابات كبيرة. يسمح هذا النهج الاستباقي للسلامة للمؤسسات بالحفاظ على العمليات السلسة وتحقيق أهداف الأداء الخاصة بها دون الانقطاعات المكلفة المرتبطة بحوادث مكان العمل (Kineber et al., 2023).

٢,٥,٣,٤. التحسين المستمر في الصحة والسلامة المهنية ودوره في تحسين الأداء:

يعد التحسين المستمر مبدأً أساسيًا في ممارسات الصحة والسلامة المهنية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسة. من خلال مراجعة وتحديث بروتوكولات السلامة بانتظام، وإجراء عمليات التدقيق، وطلب الملاحظات من الموظفين، يمكن للمؤسسات تحديد مجالات التحسين وتنفيذ التغييرات التي تعزز كل من

السلامة والكفاءة. تضمن هذه العملية التكرارية لمراقبة وتنقية ممارسات السلامة أن تظل المؤسسات استباقية في معالجة المخاطر الناشئة والحفاظ على بيئة عمل آمنة (السيد وآخرون، ٢٠٢١).

يتضمن التحسين المستمر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية أيضًا دمج التقنيات والابتكارات الجديدة التي تعزز السلامة. على سبيل المثال، يمكن أن يساعد اعتماد أنظمة مراقبة السلامة الآلية المؤسسات في اكتشاف المخاطر المحتملة في الوقت الفعلي، مما يسمح بالتدخلات السريعة التي تمنع الحوادث. من خلال البقاء في طليعة المخاطر المتعلقة بالسلامة، يمكن للمنظمات تقليل احتمالية حدوث اضطرابات تشغيلية والحفاظ على مستويات أعلى من الإنتاجية (الهنداوي وآخرون، ٢٠١٩).

وعلاوة على ذلك، فإن الالتزام بالتحسين المستمر يعزز ثقافة السلامة داخل المنظمة. فالموظفون الذين يتم تشجيعهم على تقديم ملاحظات حول بروتوكولات السلامة والمشاركة في التدريب المستمر على السلامة هم أكثر عرضة لتولي مسؤولية ممارسات السلامة والمساهمة في نجاح المنظمة. لا يقلل هذا النهج التعاوني للسلامة من الحوادث فحسب، بل يعزز أيضًا الأداء التنظيمي العام من خلال خلق بيئة يشارك فيها الموظفون بنشاط في الحفاظ على معايير السلامة وتحسينها (إبراهيم وعجربة، ٢٠١٥).

٢,٥,٣,٥. الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية كمحرك للميزة التنافسية:

غالبًا ما تكتسب المنظمات التي تعطي الأولوية للامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية ميزة تنافسية في صناعاتها المعنية. ومن خلال تنفيذ ممارسات السلامة القوية، تصبح هذه المنظمات في وضع أفضل لجذب الموظفين المهرة والاحتفاظ بهم، وتحسين سمعتها، وتحقيق التميز التشغيلي. كما يشير الامتثال للوائح السلامة إلى أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والمستثمرين والهيئات التنظيمية، بأن المنظمة ملتزمة بالحفاظ على معايير عالية من السلامة والمسؤولية الأخلاقية (توفيق ويسن، ٢٠٢٢).

في الصناعات شديدة التنافسية، غالبًا ما يُنظر إلى الشركات التي تتفوق في الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية على أنها أكثر موثوقية وجدارة بالثقة، مما قد يؤدي إلى زيادة ولاء العملاء والتعرف على العلامة التجارية. من المرجح أن يتعامل العملاء والزبائن مع المنظمات التي تظهر التزامًا بالسلامة، لأن هذا يعكس التزامًا أوسع بالجودة والاستدامة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشركات التي تتمتع بسجلات سلامة قوية أقل عرضة للاضطرابات في العمليات، مما يسمح لها بتقديم المنتجات والخدمات بشكل أكثر اتساقًا وكفاءة، مما يعزز موقفها التنافسي (عزت، ٢٠٢١).

إن الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية يساهم أيضًا في توفير التكاليف، حيث أن المنظمات التي تلتزم بقواعد السلامة أقل عرضة لتحمل النفقات المتعلقة بالحوادث والعقوبات القانونية ومطالبات تعويضات العمال. ويمكن إعادة استثمار هذه المدخرات في المنظمة لدفع عجلة الابتكار وتحسين العمليات وتوسيع حصة السوق. وبهذه الطريقة، لا يحمي الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية المنظمة من المخاطر

المالية والسمعة فحسب، بل يوفر أيضًا أساسًا للنجاح التنافسي على المدى الطويل (Alomi & Alamri, 2023).

٢,٥,٣,٦. دور السلامة والصحة المهنية في تقليل حوادث مكان العمل وتعزيز الكفاءة:

يلعب تنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية دورًا حاسمًا في تقليل حوادث مكان العمل، مما يعزز بدوره الكفاءة التشغيلية. من خلال وضع بروتوكولات سلامة واضحة وضمان تدريب الموظفين على اتباعها، يمكن للمنظمات تقليل حدوث الحوادث والإصابات في مكان العمل بشكل كبير. يؤدي انخفاض عدد الحوادث إلى تقليل وقت التوقف عن العمل، وتقليل الاضطرابات في جداول الإنتاج، وتقليل التكاليف المرتبطة بالنفقات الطبية والإصلاحات والمسؤوليات القانونية (Alghaseb & Alshmlani, 2022).

يمكن أن يكون لحوادث مكان العمل تأثير متتالي على الكفاءة التشغيلية. حتى الحوادث البسيطة قد تؤدي إلى تأخيرات، حيث قد يلزم إغلاق المناطق المتضررة للتحقيق أو الإصلاح. وفي الحالات الأكثر خطورة، يمكن أن تؤدي الحوادث إلى توقف طويل الأمد، مع عواقب مالية كبيرة على المنظمة. من خلال تنفيذ ممارسات الصحة والسلامة المهنية القوية، يمكن للمنظمات منع وقوع الحوادث في المقام الأول، وضمان استمرار العمليات دون انقطاع (بيومي، ٢٠٢٠).

بالإضافة إلى ذلك، يساهم تقليل الحوادث في مكان العمل في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية، حيث يشعر الموظفون بالأمان والدعم. عندما يثق الموظفون في سلامتهم، فمن المرجح أن يركزوا على عملهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة. وعلاوة على ذلك، يؤدي انخفاض الحوادث إلى انخفاض التغيب وارتفاع معنويات الموظفين، وكلاهما يساهم في الأداء العام للمنظمة (Alghaseb & Alshmlani, 2022).

٢,٥,٣,٧. ربط رفاهية الموظفين بالإنتاجية المؤسسية من خلال الصحة والسلامة المهنية:

إن رفاهية الموظفين هي أحد العوامل الرئيسية التي تحدد الإنتاجية المؤسسية، وتلعب معايير الصحة والسلامة المهنية الفعالة دورًا حيويًا في تعزيز صحة ورضا القوى العاملة. عندما تنفذ المنظمات تدابير السلامة الشاملة، يكون الموظفون أقل عرضة للإصابة أو المرض، مما يساهم بشكل مباشر في رفاهتهم البدنية والعقلية. إن القوى العاملة الصحية أكثر إنتاجية، حيث يتمكن الموظفون من التركيز على مهامهم دون تشتيت الانتباه بسبب المخاوف المتعلقة بالصحة (Alomi & Alamri, 2023).

وعلاوة على ذلك، ترتبط رفاهية الموظفين ارتباطًا وثيقًا برضا الوظيفة، وهو عامل حاسم في دفع الإنتاجية. إن الموظفين الذين يشعرون بأن صاحب العمل يقدر رفاهتهم هم أكثر عرضة للمشاركة والتحفيز في عملهم. يؤدي هذا الانخراط المتزايد إلى مستويات أعلى من الإبداع والابتكار والتعاون، وكل ذلك يساهم في تحسين الأداء المؤسسي (عزت، ٢٠٢١).

تساهم معايير الصحة والسلامة المهنية أيضًا في ثقافة تنظيمية أكثر إيجابية، حيث يشعر الموظفون بالدعم والتمكين لتولي مسؤولية سلامتهم ورفاهتهم. إن ثقافة الرعاية والمسؤولية هذه لا تعزز رضا الموظفين فحسب، بل تؤدي أيضًا إلى تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين وانخفاض معدل دوران العمالة. إن القوة العاملة المستقرة والراضية ضرورية للحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية، حيث يكون الموظفون ذوو الخبرة أكثر كفاءة وفعالية في أدوارهم. وبهذه الطريقة، فإن ممارسات الصحة والسلامة المهنية التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظفين لها تأثير مباشر وإيجابي على إنتاجية المؤسسة (Alomi & Alamri, 2023).

٢,٥,٣,٨. النجاح التنظيمي الطويل الأجل من خلال الامتثال للصحة والسلامة المهنية:

إن الالتزام بالامتثال للصحة والسلامة المهنية ضروري لضمان النجاح التنظيمي الطويل الأجل. إن المنظمات التي تعطي الأولوية لمعايير السلامة والصحة من المرجح أن تحقق نموًا مستدامًا، لأنها مجهزة بشكل أفضل لإدارة المخاطر والحفاظ على استمرارية التشغيل وتعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية. كما يساهم الامتثال للصحة والسلامة المهنية في تطوير قوة عاملة مرنة، حيث يتم تحفيز الموظفين وإشراكهم وأقل عرضة لمغادرة المنظمة، مما يضمن الاحتفاظ بالمهارات والمعرفة القيمة بمرور الوقت (الهنداوي وآخرون، ٢٠١٩).

كما أن النجاح الطويل الأجل مدعوم أيضًا بالفوائد المالية للامتثال للصحة والسلامة المهنية. إن المنظمات التي تلتزم بمعايير السلامة أقل عرضة لمواجهة العواقب الباهظة لحوادث مكان العمل، بما في ذلك الرسوم القانونية ومطالبات التعويض وزيادة أقساط التأمين. ويمكن إعادة استثمار هذه المدخرات في التكاليف في المنظمة، مما يؤدي إلى تحفيز الابتكار وتوسيع العمليات وتعزيز القدرة التنافسية (بيومي، ٢٠٢٠).

وعلاوة على ذلك، فإن المنظمات التي تمتثل باستمرار لمعايير السلامة والصحة المهنية في وضع أفضل للتكيف مع التغيرات في المتطلبات التنظيمية واتجاهات الصناعة. ومن خلال الحفاظ على نهج استباقي للسلامة، يمكن لهذه المنظمات أن تظل متقدمة على المخاطر والفرص الناشئة، مما يضمن نجاحها على المدى الطويل في بيئة عمل ديناميكية وتنافسية. وبالتالي، فإن الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية يشكل أساسًا للنمو المستدام والمرونة التشغيلية والنجاح التنظيمي على المدى الطويل (عزت، ٢٠٢١).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

١, ٣. المقدمة:

سيتناول هذا القسم من البحث المنهجية المستخدمة لاستكشاف العلاقة بين تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية والأداء التنظيمي في المملكة العربية السعودية. تعد منهجية البحث الشاملة ضرورية للتحقيق بشكل منهجي في مشكلة البحث والإجابة على الأسئلة المقترحة بشكل فعال.

سيستخدم البحث منهجية شاملة تجمع بين الأسلوب الكمي والنوعي، فالجزء الكمي ستمت تغطيته من خلال الدراسة الميدانية والاستبيان وسيتم جمع بيانات أولية من خلال الاستبيان الخاص، أما الجزء النوعي فهو مرتبط بمراجعة الأدبيات من دراسات سابقة وإطار نظري وسيتم من خلالهم جمع بيانات ثانوية لإثراء البحث والدمج بين النظرية والتطبيق. وسيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من فرضياته.

سيتم تقديم الأجزاء التالية بالتفصيل لتوفير فهم واضح للمنهجية. سيبدأ تصميم البحث برسم تخطيطي يوضح متغيرات البحث وأبعادها الخاصة، مما يوفر تمثيلاً مرئياً للإطار الذي يوجه الدراسة. سيتم تحديد مجتمع البحث، وتفصيل السكان الذين سيتم اختيار العينة منهم، والتأكد من أن الموضوعات المختارة تعكس السياق الأوسع بدقة. ستصف خصائص العينة سمات المشاركين في الدراسة، تليها عوامل تحديد حجم العينة، والتي ستبرر عدد المستجيبين المطلوبين لتحليل البيانات بشكل موثوق.

بعد ذلك، سيتم تحديد خطوات وأدوات جمع البيانات، مع تسليط الضوء بشكل خاص على استخدام نماذج جوجل لجمع المعلومات بكفاءة ومنهجية. ستركز خطوات وأدوات التحليل الإحصائي على تطبيق برنامج SPSS لتفسير البيانات واستخلاص النتائج. وأخيراً سيتم مناقشة حدود الدراسة والتي تشمل حدوداً زمنية لعام ٢٠٢٤، وحدوداً مكانية تركز فقط على المملكة العربية السعودية ومؤسساتها، وحدوداً موضوعية تحصر البحث في المتغيرات المحددة وأبعادها.

٣,٢. تصميم البحث:

المتغير المستقل: تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية

البعد الأول: الامتثال للأطر التنظيمية الالتزام بمعايير السلامة والصحة الوطنية والدولية.	البعد الثاني: ممارسات إدارة المخاطر تنفيذ تحديد المخاطر وتقييمها واستراتيجيات التخفيف.	البعد الثالث: تدريب الموظفين وتوعيتهم وتيرة وجودة برامج تدريب السلامة والصحة المهنية للموظفين.	البعد الرابع: المراقبة والتحسين المستمر عمليات تدقيق وتفتيش وتحديثات منتظمة لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية بمرور الوقت.
---	--	--	---



المتغير التابع: أداء المؤسسة والشركة

البعد الأول: الكفاءة التشغيلية يتم قياسها من خلال الحد من الحوادث ووقت التوقف عن العمل وتحسين الإنتاجية.	البعد الثاني: رفاهية الموظفين النتائج الصحية ورضا الوظيفة ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين.
--	---

الشكل (٣-١) نموذج تصميم متغيرات البحث

٣,٣. مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث من مؤسسات وشركات في القطاعين العام والخاص في جميع مناطق المملكة العربية السعودية. ويشمل هذا المجتمع المتنوع صناعات مختلفة، مع التركيز بشكل خاص على قطاعات مثل البناء والتصنيع والنفط والغاز. وتعتبر هذه الصناعات بالغة الأهمية للاقتصاد السعودي وتشتهر ببيئاتها التشغيلية المعقدة، حيث يعد الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية أمراً بالغ الأهمية.

ويتمشى اختيار هذا المجتمع مع أهداف البحث، التي تسعى إلى التحقيق في تطبيق معايير جودة الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على الأداء التنظيمي. ومن خلال التركيز على المؤسسات داخل هذه الصناعات الرئيسية، يسعى البحث إلى الكشف عن رؤى حول كيفية تنفيذ ممارسات السلامة وفعاليتها في تحسين الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. وسوف يوفر تنوع القطاعات الممثلة في مجتمع البحث فهماً شاملاً للتحديات والنجاحات التي تواجهها المنظمات في الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية. وعلاوة على ذلك، سيكون للنتائج آثار أوسع على الإطار التنظيمي للمملكة وجهودها المستمرة لتعزيز السلامة في مكان العمل عبر القطاعات الاقتصادية المتنوعة. وبالتالي، تم اختيار مجتمع البحث بشكل استراتيجي

لتحقيق أهداف الدراسة والمساهمة في مجموعة المعرفة الموجودة حول السلامة والصحة المهنية في المملكة العربية السعودية.

٣,٤. خصائص العينة:

تتكون العينة المختارة لهذا البحث من الموظفين والإداريين والمشرفين الفنيين المتخصصين في مراقبة السلامة المهنية. هذه المجموعة ذات صلة خاصة، حيث يتعرضون بشكل متكرر لحوادث ومخاطر في مكان العمل، مما يسلط الضوء على ضرورة الوعي الشامل والتدريب فيما يتعلق ببروتوكولات السلامة المهنية.

السمة الحاسمة للعينة هي الجنس، حيث تظهر القوى العاملة في المملكة العربية السعودية تباينًا كبيرًا بين الذكور والإناث. مع تمثيل الذكور لحوالي ٨٧٪ والإناث حوالي ١٣٪، فإن فهم كيفية تأثير الجنس على تصورات وممارسات السلامة سيكون ضروريًا لتصميم برامج تدريبية فعالة (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٤).

من الخصائص المهمة لهذه العينة العمر. تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الأكبر سنًا قد يواجهون مخاطر أعلى للحوادث والقضايا ذات الصلة بسبب عوامل مختلفة، بما في ذلك القدرة البدنية والألفة مع بيئة العمل. وبالتالي، فإن فهم توزيع الأعمار داخل العينة أمر بالغ الأهمية لتقييم تحديات السلامة.

من الخصائص الأساسية الأخرى الخبرة في العمل. بشكل عام، كلما زادت الخبرة التي يمتلكها الأفراد في أدوارهم الخاصة، كلما انخفض معدل الحوادث والمشاكل. غالبًا ما يكون العمال ذوو الخبرة أكثر مهارة في التعرف على المخاطر والتخفيف منها، وبالتالي المساهمة في بيئة عمل أكثر أمانًا.

أخيرًا، يلعب المستوى التعليمي دورًا حاسمًا في تشكيل نتائج السلامة. عادةً ما يُظهر الموظفون ذوو التحصيل التعليمي العالي وعيًا أكبر بمعايير وممارسات السلامة. يميل هذا الوعي المتزايد إلى الارتباط بمشاكل مهنية أقل، حيث يكون العمال المتعلمون أكثر عرضة لتنفيذ بروتوكولات السلامة بشكل فعال. لذلك، فإن العمر وخبرة العمل والمستوى التعليمي هي عوامل حيوية في فهم ديناميكيات السلامة المهنية ضمن عينة البحث هذه.

٣,٥. محددات حجم العينة:

بحسب الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية، بلغ إجمالي عدد الموظفين المسجلين في التأمينات الاجتماعية للربع الثاني من عام ٢٠٢٤ نحو ١١,٧٠٦,٧٦٣ فردًا. ويشمل هذا الرقم القطاعين العام والخاص، مع تقسيم حسب الجنس يوضح أن الذكور يشكلون ١٠,١٩٤,٥٤٦، في حين تشكل الإناث ١,٥١٢,٢١٧. وبالتالي، يمثل الذكور ما يقرب من ٨٧٪ من القوى العاملة، في حين تشكل الإناث حوالي ١٣٪ (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٤).

تسلط هذه الإحصائيات الديموغرافية الضوء على التفاوت الكبير بين الجنسين داخل القوى العاملة، والذي قد يكون له آثار على ممارسات وسياسات السلامة المهنية. إن هيمنة الموظفين الذكور في مختلف الصناعات، وخاصة في قطاعات مثل البناء والتصنيع، يمكن أن تؤثر على ديناميكيات برامج التدريب والتوعية بالسلامة. إن فهم التركيبة الجنسية للعينة أمر ضروري لتصميم مبادرات السلامة التي تلبي الاحتياجات والتجارب المحددة لكل من العمال الذكور والإناث.

في تحديد حجم العينة لهذا البحث، سيتم استخدام نهج أخذ العينات الطبقية لضمان تمثيل الخصائص المتنوعة للقوى العاملة بشكل كافٍ. ستشمل العينة الموظفين والإداريين والمشرفين الفنيين المتخصصين في مراقبة السلامة المهنية، بهدف التقاط مجموعة من وجهات النظر حول ممارسات الصحة والسلامة المهنية. يمكن حساب حجم العينة من خلال النظر في عوامل مثل إجمالي القوى العاملة ومستوى الثقة المطلوب وهامش الخطأ. سيضمن هذا الحساب أن تكون نتائج البحث ذات دلالة إحصائية وتعكس ديناميكيات القوى العاملة الأوسع في المملكة العربية السعودية. من خلال تضمين عينة تمثيلية، يهدف البحث إلى تقديم رؤية قيمة حول فعالية معايير الصحة والسلامة المهنية عبر التركيبة السكانية المختلفة داخل مؤسسات وشركات المملكة.

كما جاء في (Gil-Lacruz et al. (2020 طريقة حساب حجم العينة باستخدام معادلة krejcie and morgan's (1970):

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

حيث أن:

n = حجم العينة المطلوب

N = حجم المجتمع

Z = (المستوى ثقة ٩٥%، فهو تقريباً ١,٩٦)

p = نسبة الذكور

q = نسبة الإناث $(p - ١)$

e = هامش الخطأ (يفترض أنه ٥%، أو ٠,٠٥)

وبالتعويض في المعادلة نجد مايلي:

$$\frac{11,706,763 \times 1.96^2 \times 0.87 \times 0.13}{11,706,762 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.87 \times 0.13}$$

وبالتالي سيكون حجم العينة الناتج ١٧٣,٧٩ أي ١٧٤ شخصاً، أي يجب أن يشارك ١٧٤ شخصاً على الأقل في الاستبيان كعينة بحثية.

٣,٦. خطوات وأدوات جمع البيانات:

سوف تتضمن عملية جمع البيانات لهذا البحث مصادر بيانات ثانوية وأولية لضمان فهم شامل لموضوع البحث. سيتم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة شاملة للأدبيات الموجودة، والتي ستوفر إطاراً نظرياً وسياًقاً للدراسة. ستشمل مراجعة الأدبيات هذه الدراسات السابقة المتعلقة بمعايير السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على الأداء التنظيمي، مما يمكن البحث من البناء على المعرفة الراسخة في هذا المجال.

سيتم جمع البيانات الأولية باستخدام استبيان تم إعداده خصيصاً ويتكون من ٣٠ سؤالاً. من بين هذه الأسئلة، ستركز ٢٠ سؤالاً على المتغير المستقل، والذي يتعلق بتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية، بينما ستتناول الأسئلة العشرة المتبقية المتغير التابع المتعلق بأداء المؤسسة والشركة. سيتم تمثيل كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل بخمسة أسئلة، وكذلك كل بُعد من أبعاد المتغير التابع، مما يضمن أن يكون الاستبيان منظماً جيداً وشاملاً.

سيتم توزيع الاستبيان على المشاركين عبر نموذج جوجل، مما يسهل الوصول إليه واستكماله. قبل جمع البيانات، سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين من خلال نفس النموذج، مما يضمن الحفاظ على المعايير الأخلاقية. سيستخدم الاستبيان مقياس ليكرت من خمس نقاط للإجابات، مما يسمح ببيانات متسقة وسهلة التحليل.

بالإضافة إلى ذلك، سيجمع البحث الخصائص الأساسية للعينة، بما في ذلك الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. ولضمان دقة البيانات واكتمالها، ستكون جميع الأسئلة المتعلقة بخصائص العينة والاستبيان الأساسي، والتي يبلغ مجموعها ٣٤ سؤالاً، إلزامية، مما يمنع أي إجابات مفقودة أو أخطاء في جمع البيانات. سيساهم هذا النهج الدقيق في موثوقية وصلاحية نتائج البحث.

٣,٧. خطوات وأدوات التحليل الإحصائي:

ستتبع الخطوات والأدوات المستخدمة في التحليل الإحصائي في هذا البحث نهجاً منظماً لضمان التفسير الدقيق للبيانات المجمعة. في البداية، سيتم تصدير البيانات التي تم جمعها عبر نماذج جوجل إلى Microsoft Excel. ستشمل هذه الخطوة الأولية تنظيف البيانات لإزالة أي تناقضات أو أخطاء، والتأكد من تمثيلها رقمياً لمزيد من التحليل. بمجرد إعداد البيانات بشكل مناسب، سيتم إدخالها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهي أداة قوية تستخدم على نطاق واسع للتحليل الإحصائي في أبحاث العلوم الاجتماعية.

ستكون الخطوة الأولى في التحليل هي تقييم موثوقية وتناسق الاستبيان الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ. سيوفر هذا المقياس الإحصائي نظرة ثاقبة لتناسق الاستجابات عبر الأسئلة المختلفة داخل الاستبيان. يتم قبول قيمة ألفا كرونباخ أعلى من ٠,٧ بشكل عام كمؤشر على الموثوقية المقبولة. سيتم إنشاء جدول لتقديم نتائج هذا التحليل بوضوح، مما يسمح بتقييم موثوقية الاستبيان بسهولة.

بعد ذلك، سيتم تحليل الإحصاءات الوصفية لتلخيص خصائص العينة المشاركة في البحث. تتضمن هذه الخطوة إنشاء المخططات والجدول اللازمة لتمثيل البيانات الديموغرافية بصرياً، مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. ستساعد الإحصاءات الوصفية في رسم صورة أوضح للعينة، مما يساعد في وضع نتائج البحث في سياقها الصحيح.

في الخطوة الثالثة، سيتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان بشكل أكبر للإجابة على أسئلة البحث. سيستخدم هذا التحليل مقاييس النزعة المركزية والتشتت، وتحديدًا حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين لكل سؤال. سيتم تمثيل كل بُعد من المتغيرات المستقلة والتابعة عن طريق حساب المتوسط الحسابي للاستجابات لكل مجموعة من خمسة أسئلة. سيؤدي هذا النهج إلى نتائج لكل متغير، مما يسمح باستخلاص استنتاجات ذات مغزى من البيانات. لتسهيل تفسير النتائج، سيتم إنشاء جداول ومدرجات تكرارية، مما يوفر تمثيلات بصرية لتوزيعات البيانات. وفي النهاية سيتم معرفة اتجاه الرأي العام للمشاركين في الاستبيان من خلال مقارنة النتائج مع جدول ليكرت الخماسي المعياري.

ستركز الخطوة الأخيرة في التحليل على التحقق من فرضيات البحث. سيتم إنجاز ذلك من خلال إنشاء مصفوفة ارتباط، والتي ستحلل العلاقات بين متغيرات البحث المختلفة وأبعادها. وسوف يتضمن التحليل حساب معاملات ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقات. وسيتم إنشاء جداول لعرض مصفوفة الارتباط بوضوح، مما يتيح تقييمًا فعالاً لكيفية تفاعل المتغيرات المستقلة والتابعة.

من خلال استخدام خطوات التحليل الإحصائي الشاملة هذه، يهدف البحث إلى تقديم نتائج قوية وموثوقة فيما يتعلق بتطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على أداء المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية. تم تصميم كل خطوة تحليلية للبناء على الخطوة السابقة، مما يضمن أن النتائج النهائية ليست سليمة إحصائيًا فحسب، بل وذات مغزى أيضًا في سياق أهداف البحث. بشكل عام، سيساهم هذا النهج المنهجي لتحليل البيانات في فهم أعمق لأهمية معايير الصحة والسلامة المهنية في تعزيز سلامة مكان العمل وتحسين النتائج التنظيمية.

٣,٨. حدود الدراسة:

٣,٨,١. الحدود الزمانية:

سيتم تأطير البحث ضمن حدود مقيدة للحفاظ على التركيز والوضوح طوال الدراسة. أحد القيود المهمة هو الحدود الزمنية، التي تحدد عام ٢٠٢٤ كإطار زمني لجمع البيانات وتحليلها. من خلال التركيز على هذه الفترة المحددة، يهدف البحث إلى النقاط الحالية لمعايير السلامة والصحة المهنية في المملكة العربية السعودية. ومع ذلك، قد يحد هذا القيد من القدرة على مقارنة البيانات التاريخية أو الاتجاهات بمرور الوقت، مما قد يتجاهل التطورات أو التحولات طويلة الأجل في ممارسات وأنظمة السلامة التي ربما حدثت قبل عام ٢٠٢٤.

٣,٨,٢. الحدود المكانية:

من حيث الحدود المكانية، سيقصر البحث على المملكة العربية السعودية، مع التركيز حصرياً على المؤسسات والشركات العامة والخاصة الموجودة داخل حدودها. يضمن هذا القيد الجغرافي أن تظل الدراسة ذات صلة بالسياق التنظيمي والثقافي الفريد للمملكة العربية السعودية، والذي يمكن أن يؤثر بشكل كبير على تنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية. ومع ذلك، قد يحد هذا التركيز من إمكانية تعميم النتائج على بلدان أو مناطق أخرى، حيث قد توجد أطر تنظيمية وممارسات سلامة مختلفة. وبالتالي، قد تكون المقارنات مع المعايير أو الممارسات الدولية صعبة.

٣,٨,٣. الحدود الموضوعية:

ستركز الحدود الموضوعية لهذا البحث فقط على المتغير المستقل لمعايير جودة الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع لأداء المؤسسات والشركات. وهذا التركيز الموضوعي ضروري لمعالجة أسئلة البحث بشكل فعال. ومع ذلك، من خلال تضيق النطاق على هذه المتغيرات المحددة، قد تتجاهل الدراسة عوامل مؤثرة أخرى يمكن أن تؤثر على سلامة مكان العمل ونتائج المنظمة، مثل الثقافة التنظيمية، أو الظروف الاقتصادية، أو مستويات مشاركة الموظفين. وبالتالي، في حين أن البحث سيوفر رؤية قيمة حول العلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء، فإنه يعترف بهذه القيود في النطاق والسياق.

الفصل الرابع

الإطار التطبيقي (الدراسة الميدانية)

الفصل الرابع: الإطار التطبيقي (الدراسة الميدانية)

٤,١. المقدمة:

تم توزيع الاستبيان على إجمالي ٢٢٠ موظفًا وإداريًا ومشرفًا فنيًا متخصصًا في مراقبة السلامة المهنية في شركات القطاعين الخاص والعام في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. وتم استرداد ١٩٩ استبيانًا مكتملاً، وبعد ذلك تم نقل الردود من نماذج جوجل إلى ملف MS Excel. ثم تم تنظيم البيانات وتمثيلها عددياً وإدخالها لاحقاً في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للخضوع للتحليل الإحصائي.

تم حساب الإحصائيات الوصفية لخصائص العينة المشاركة في البحث، وتقديم نظرة عامة على الخصائص الديموغرافية والأساسية للمشاركين في البحث. تم دمج هذه الخصائص لاحقاً في التحليل لربطها بنتائج البحث. قدمت الإحصائيات الوصفية فهماً أساسياً لخلفية المشاركين، مما ساعد في إنشاء علاقة سياقية بين سماتهم الديموغرافية واستجاباتهم.

لتقييم موثوقية وصلاحية الاستبيان، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، المحسوب لجميع العبارات الثلاثين ضمن الاستبيان. وقد قدم هذا المقياس تقييماً شاملاً لموثوقية الأداة، مؤكداً أن الاستبيان كان أداة متسقة لجمع البيانات. بالإضافة إلى ذلك، أنتج التحليل الإحصائي نتائج رئيسية، بما في ذلك حساب المتوسط الحسابي، الذي يمثل الاتجاه المركزي لاستجابات المشاركين. وتم تقييم الاتجاه العام لآراء المشاركين جنباً إلى جنب مع مقاييس الانحراف المعياري والتباين، مما يوفر رؤى حول توزيع واتساق الاستجابات. وساعدت هذه المقاييس في توضيح كل من الاتجاهات العامة ودرجة التباين الموجودة داخل مجموعة البيانات، مما يتيح فهماً أعمق لاستجابات العينة.

وتم تحليل البيانات بشكل أكبر بصرياً من خلال استخدام المدرجات التكرارية لكل بعد من أبعاد متغيرات البحث. وقد قدمت هذه المدرجات التكرارية تفسيراً بيانياً لتوزيع البيانات، مما ساعد في تحديد الاتجاهات والتكرارات بين الاستجابات. وكان التمثيل المرئي فعالاً في معالجة أسئلة البحث، حيث عرض أنماط استجابات المشاركين وأوضح طبيعة ملاحظاتهم. بالإضافة إلى التحليل البصري، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لفحص قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات البحث. قدمت مصفوفة الارتباط تمثيلاً تفصيلياً لهذه العلاقات، ولعبت دوراً حيوياً في اختبار وإثبات صحة فرضيات البحث.

قدم التحليل الإحصائي رؤية شاملة للبيانات المجمعة، وربط الخصائص الديموغرافية للمشاركين باستجاباتهم بشكل فعال والتحقق من إطار البحث. كانت نتائج التحليل لا غنى عنها في استخلاص استنتاجات ذات مغزى وتقديم توصيات بناءً على البيانات التجريبية. يؤكد العرض التفصيلي للنتائج الإحصائية، بما في ذلك تطبيقاتها العملية، على أهمية نتائج البحث وتداعياتها الأوسع. أرست هذه النتائج

الأساس لاستكشاف أعمق لممارسات السلامة المهنية داخل المملكة العربية السعودية، مما يسلط الضوء على قيمة الأدوات الإحصائية في التحقق من صحة نماذج البحث والفرضيات. وفيما يلي التفاصيل الكاملة للتحليل الإحصائي وربطه بالنتائج:

٢,٤. الإحصاءات الوصفية لعينة البحث:

يقدم الجدول أدناه تفصيلاً للخصائص الديموغرافية لعينة السكان المستخدمة في البحث. هذه الخصائص ضرورية لفهم تكوين المشاركين وتفسير نتائج البحث فيما يتعلق بمعايير السلامة المهنية. تشمل المتغيرات الديموغرافية التي تم فحصها الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. يلعب كل من هذه المتغيرات دوراً مهماً في تشكيل وجهات النظر حول ممارسات السلامة في مكان العمل. ستوفر الأقسام التالية تحليلاً شاملاً للبيانات المتعلقة بكل سمة، مع التعليق لتسليط الضوء على أي اتجاهات أو آثار مهمة للدراسة.

الجدول (٤-١) خصائص العينة المشاركة في البحث

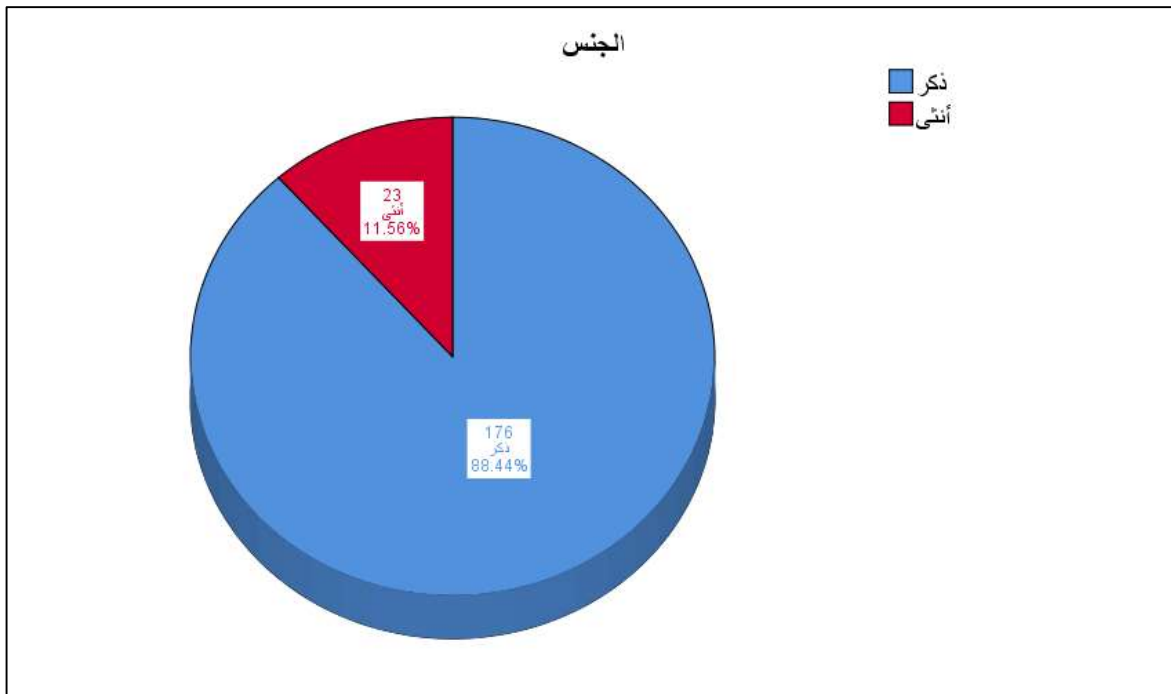
المتغيرات	المجموعات	التكرار	النسبة المئوية للتكرار
الجنس	ذكر	176	88.4
	أنثى	23	11.6
	المجموع	199	100
العمر	أقل من ٢٠ سنة	2	1.0
	من ٢١ إلى ٣٠ سنة	46	23.1
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	74	37.2
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	49	24.6
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	28	14.1
	المجموع	199	100
التحصيل العلمي	ثانوية عامة	26	13.1
	دبلوم متوسط	50	25.1
	بكالوريوس	73	36.7
	دبلوم عالي	21	10.6
	ماجستير	16	8.0
	دكتوراه	13	6.5
	المجموع	199	100
سنوات الخبرة	أقل من سنة	6	3.0
	من سنة إلى ٥ سنوات	41	20.6
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	73	36.7
	من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	49	24.6
	أكثر من ١٥ سنة	30	15.1
	المجموع	199	100

٤,٢,١. تحليل الجدول:

٤,٢,١,١. تحليل بيانات الجنس (النوع):

يظهر توزيع الجنس في العينة اختلالاً ملحوظاً، حيث يمثل المشاركون الذكور الأغلبية الساحقة. من بين ١٩٩ مشاركاً، كان ١٧٦ (٨٨,٤٪) من الذكور، بينما كان ٢٣ فقط (١١,٦٪) من الإناث. إن هذا التفاوت الكبير بين الجنسين يعكس الصناعات التي تم أخذ العينة منها، حيث يهيمن الذكور على السوق، وخاصة في قطاعات مثل البناء والتصنيع وغيرها من المجالات التي تتطلب عمالة كثيفة.

إن التمثيل المنخفض للعاملات يسלט الضوء على الفجوة بين الجنسين في هذه الصناعات، والتي قد يكون لها آثار على ممارسات السلامة والتصورات. وقد أظهرت الدراسات أن الموظفين من الذكور والإناث قد يختبرون السلامة في مكان العمل بشكل مختلف، حيث تواجه النساء غالباً تحديات فريدة تتعلق بتصميم معدات الحماية الشخصية، والتحرش في مكان العمل، والتدريب على السلامة. لذلك، فإن النسبة المنخفضة للمشاركة من الإناث قد تشير إلى الحاجة إلى سياسات سلامة خاصة بالجنسين ونهج أكثر شمولاً لمعايير السلامة المهنية التي تعالج بشكل مناسب احتياجات كلا الجنسين. قد تعكس البيانات أيضاً اتجاهات سوق العمل الأوسع في المملكة العربية السعودية، حيث تظل قطاعات معينة يهيمن عليها الذكور. وفيما يلي مخطط تفصيلي يوضح النسب والتكرارات للعينة المشاركة من ناحية الجنس:

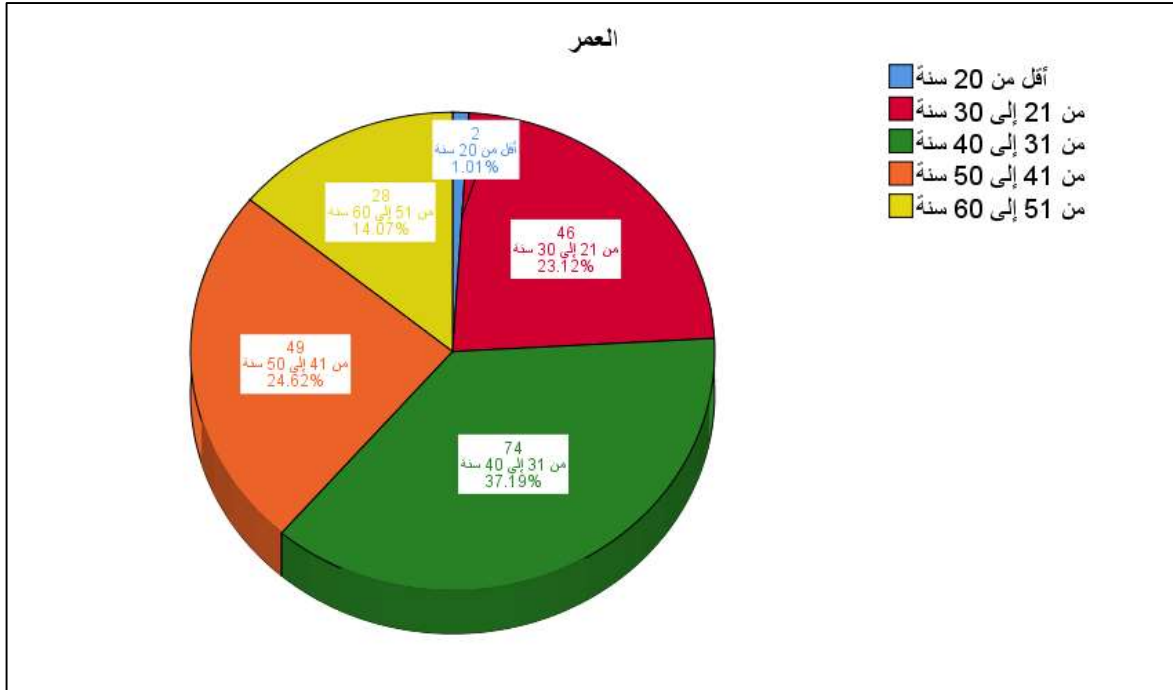


الشكل (٤-١) توزيع العينة بناءً على الجنس (النوع)

٤,٢,١,٢. تحليل بيانات العمر:

يظهر توزيع المشاركين حسب العمر مجموعة واسعة من التمثيل عبر الفئات العمرية المختلفة، مما يوفر رؤية متوازنة لكيفية تأثير العمر على تصورات السلامة المهنية. أكبر فئة عمرية ضمن العينة هي بين ٣١ إلى ٤٠ عامًا، وتمثل ٣٧,٢٪ من المستجيبين (٧٤ فردًا). تليها الفئة العمرية من ٤١ إلى ٥٠ عامًا، والتي تمثل ٢٤,٦٪ (٤٩ مستجيبًا)، والفئة العمرية من ٢١ إلى ٣٠ عامًا بنسبة ٢٣,١٪ (٤٦ مستجيبًا). يقع المشاركون المتبقون في فئتين عمريتين أصغر وأكبر، مع وجود اثنين فقط من المستجيبين (١٪) تحت سن ٢٠ عامًا، و ٢٨ مستجيبًا (١٤,١٪) في الفئة العمرية من ٥١ إلى ٦٠ عامًا.

يشير توزيع الأعمار إلى أن العينة تشمل نسبة كبيرة من المهنيين في منتصف حياتهم المهنية، مما قد يؤثر على مواقفهم تجاه بروتوكولات السلامة. قد يكون الموظفون الأصغر سنًا أقل دراية بمخاطر مكان العمل بسبب الخبرة المحدودة، بينما قد يعطي الموظفون الأكبر سنًا الأولوية للسلامة بسبب الوعي الأكبر بالمخاطر وإمكانية الإجهاد البدني. يمكن أن يوفر تنوع الأعمار في العينة رؤى حول كيفية إعطاء الفئات العمرية المختلفة الأولوية لمعايير السلامة المهنية والالتزام بها. قد تحتاج المنظمات إلى تصميم برامج التدريب على السلامة الخاصة بها لمعالجة المخاوف والقدرات المحددة للفئات العمرية المختلفة، مما يضمن أن يكون العمال الأصغر سنًا وكبار السن مجهزين بشكل متساوٍ لإدارة المخاطر في مكان العمل. والمخطط التالي يوضح تفاصيل التكرارات والنسب للعينة من ناحية العمر:

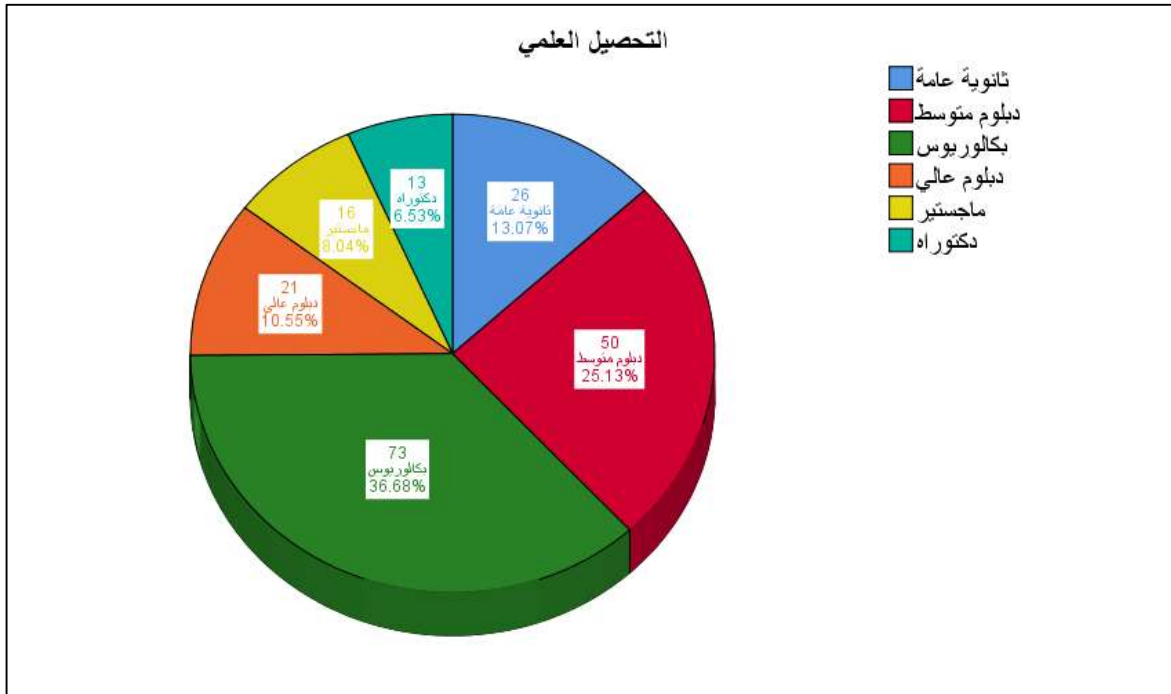


الشكل (٤-٢) توزيع العينة بناءً على العمر

٤,٢,١,٣. تحليل بيانات التحصيل التعليمي:

يختلف التحصيل التعليمي بين المشاركين بشكل كبير، حيث يحمل الأغلبية درجة البكالوريوس (٣٦,٧%) أو دبلوم متوسط (٢٥,١%). ويشكل خريجو المدارس الثانوية ١٣,١% من العينة، في حين أن أولئك الذين لديهم مستويات أعلى من التعليم - مثل درجة الماجستير (٨%) أو الدكتوراه (٦,٥%) - هم أقلية. ويحمل المشاركون المتبقون دبلوماً أعلى (١٠,٦%).

يشير هذا التوزيع إلى أن معظم المشاركين أكملوا التعليم العالي، مما قد يؤثر بشكل إيجابي على فهمهم وتنفيذهم لتدابير السلامة المهنية. غالباً ما ترتبط المستويات التعليمية الأعلى بوعي أكبر بلوائح مكان العمل وقدرة أقوى على التعامل مع إجراءات السلامة المعقدة. من ناحية أخرى، قد يحتاج أولئك الذين لديهم مؤهلات تعليمية أقل، مثل خريجي المدارس الثانوية، إلى تدريب إضافي لفهم بروتوكولات السلامة والامتثال لها بشكل كامل. تشير البيانات إلى الحاجة إلى تدخلات تعليمية مصممة خصيصاً لضمان استعداد الموظفين على جميع مستويات التعليم على قدم المساواة لإدارة سلامة مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، قد يعكس التباين في التحصيل التعليمي الأدوار الوظيفية المتنوعة داخل الشركات، من العمال الفنيين إلى المشرفين والمديرين، ولكل منهم مسؤوليات مختلفة تتعلق بالسلامة. والمخطط التالي يظهر تفاصيل العينة من ناحية التحصيل العلمي:

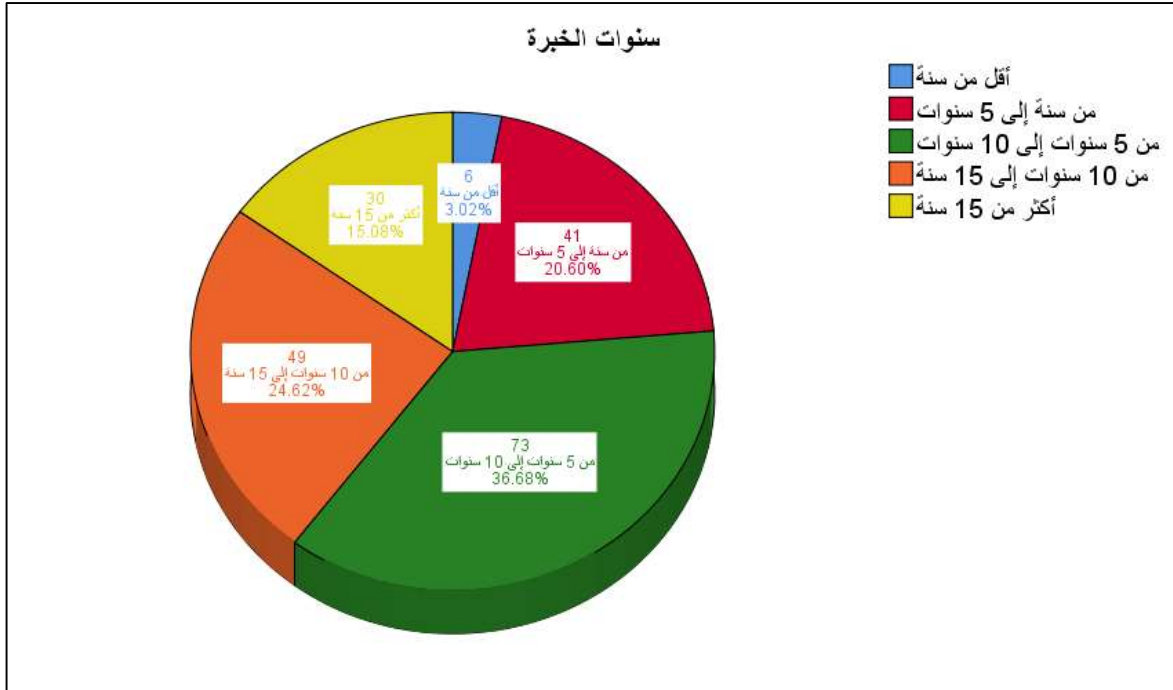


الشكل (٣-٤) توزيع العينة بناءً على التحصيل العلمي

٤,١,٢,٤. تحليل بيانات سنوات الخبرة:

تختلف سنوات الخبرة في القوى العاملة أيضًا على نطاق واسع بين المشاركين. تتكون المجموعة الأكبر من الموظفين الذين تتراوح خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات، ويمثلون ٣٦,٧٪ من العينة (٧٣ مستجيبًا). يليهم المشاركون الذين تتراوح خبرتهم من ١٠ إلى ١٥ عامًا (٢٤,٦٪) وأولئك الذين تتراوح خبرتهم من ١ إلى ٥ سنوات (٢٠,٦٪). نسبة أصغر من المستجيبين لديهم أكثر من ١٥ عامًا من الخبرة (١٥,١٪)، بينما ٣٪ فقط من العينة (٦ مستجيبين) لديهم أقل من عام واحد من الخبرة.

يشير توزيع مستويات الخبرة إلى أن معظم المشاركين هم من المحترفين المخضرمين، حيث يتمتع الأغلبية بخبرة تتراوح بين ٥ و ١٥ عامًا. وهذا يشير إلى أن العديد من المستجيبين على الأرجح على دراية بإجراءات السلامة في مكان العمل، بعد أن واجهوا تحديات مختلفة تتعلق بالسلامة على مدار حياتهم المهنية. ومع ذلك، فإن وجود موظفين أقل خبرة (أولئك الذين تقل خبرتهم عن عام واحد أو من ١ إلى ٥ سنوات) يسلط الضوء على الحاجة إلى التدريب المستمر على السلامة، وخاصة بالنسبة للموظفين الجدد الذين قد يكونون أقل وعياً بالمخاطر المحتملة. بالإضافة إلى ذلك، قد يقدم الموظفون الذين لديهم أكثر من ١٥ عامًا من الخبرة رؤية قيمة حول تطور معايير السلامة بمرور الوقت، مما يوفر منظورًا طويل الأجل حول كيفية تغير ممارسات السلامة المهنية. والمخطط التالي يحتوي على تفاصيل العينة فيما يتعلق بسنوات الخبرة:



الشكل (٤-٤) توزيع العينة بناءً على سنوات الخبرة

٤,٢,٢. الآثار المترتبة على البيانات الديموغرافية:

تقدم البيانات الديموغرافية رؤية مهمة حول خصائص العينة، والتي تؤثر بدورها على مواقفهم وسلوكياتهم تجاه معايير السلامة المهنية. يعكس الخلل بين الجنسين، مع وجود أغلبية من المشاركين الذكور، اتجاهات الصناعة الأوسع في المملكة العربية السعودية، وخاصة في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور. وهذا يشير إلى أن سياسات السلامة قد تحتاج إلى أن تكون أكثر شمولاً، ومعالجة الاحتياجات المحددة للعاملات في الصناعات التي لا يتم تمثيلهن فيها بشكل كافٍ.

يسلط توزيع الأعمار الضوء على تنوع القوى العاملة، مع وجود نسبة كبيرة من المهنيين في منتصف حياتهم المهنية الذين ربما أسسوا عادات السلامة ولكنهم يحتاجون إلى تدريب مستمر لمعالجة المخاطر الجديدة. إن وجود موظفين أصغر سناً وكبار السن يؤكد بشكل أكبر على أهمية مبادرات السلامة الخاصة بالعمر والتي تلبي مستويات مختلفة من الخبرة والقدرات البدنية عبر القوى العاملة.

يلعب التحصيل التعليمي دوراً حاسماً في تشكيل فهم المشاركين لتدابير السلامة المهنية. في حين أكمل معظم المشاركين التعليم العالي، فقد يحتاج أولئك الذين لديهم مؤهلات تعليمية أقل إلى دعم إضافي لفهم وتنفيذ بروتوكولات السلامة بشكل كامل. وهذا يسلط الضوء على أهمية توفير تدريب السلامة المتاح والذي يتناسب مع الخلفيات التعليمية المختلفة.

وأخيراً، تكشف البيانات المتعلقة بسنوات الخبرة عن قوة عاملة تضم عدداً كبيراً من المهنيين ذوي الخبرة، ولكن أيضاً نسبة ملحوظة من الموظفين الجدد. وهذا يشير إلى أن برامج السلامة يجب ألا تركز فقط على تعزيز المعرفة الحالية بالسلامة للعمال ذوي الخبرة ولكن أيضاً على تقديم تدريب شامل على السلامة للموظفين الجدد لضمان تجهيز جميع العمال، بغض النظر عن مستوى الخبرة، للحفاظ على بيئة عمل آمنة.

وفي الختام، يوفر التحليل الديموغرافي فهماً واضحاً لتكوين العينة والآثار المحتملة على ممارسات السلامة المهنية. ومن خلال النظر في الاحتياجات الفريدة للمجموعات الديموغرافية المختلفة، يمكن للمنظمات تصميم برامج سلامة أكثر فعالية تلبي احتياجات القوى العاملة المتنوعة، وتحسين نتائج السلامة الإجمالية وأداء مكان العمل.

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيان:

يوضح الجدول أدناه معاملات ألفا كرونباخ لكل مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث وأبعادها الخاصة. ألفا كرونباخ هو مقياس للاتساق الداخلي، يشير إلى مدى ارتباط مجموعة من العناصر كمجموعة. يوفر هذا المعامل نظرة ثاقبة لموثوقية بيانات الاستبيان المستخدمة لتقييم كل بُعد. في هذا التحليل، يتم تقييم الأبعاد المرتبطة بالمتغير المستقل، وهو تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية، والمتغير

التابع، وهو أداء المؤسسة والشركة. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجدول معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل، مما يوفر تقييماً عاماً لموثوقية أداة المسح.

الجدول (٤-٢) معاملات ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان بحسب المتغيرات والأبعاد

المتغير	البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية	البعد الأول: الامتثال للأطر التنظيمية	5	0.72
	البعد الثاني: ممارسات إدارة المخاطر	5	0.79
	البعد الثالث: تدريب الموظفين وتوعيتهم	5	0.84
	البعد الرابع: المراقبة والتحسين المستمر	5	0.77
مجموع عبارات المتغير المستقل			0.94
المتغير التابع: أداء المؤسسة والشركة	البعد الأول: الكفاءة التشغيلية	5	0.70
	البعد الثاني: رفاة الموظفين	5	0.76
مجموع عبارات المتغير التابع			0.84
مجموع عبارات الاستبيان			0.95

٤,٣,١. موثوقية المتغير المستقل: تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية. يتم قياس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد رئيسية: الامتثال للأطر التنظيمية، وممارسات إدارة المخاطر، وتدريب الموظفين وتوعيتهم، والمراقبة والتحسين المستمر. يتكون كل بُعد من خمسة عبارات، ويتم تقييم الاتساق الداخلي لهذه البيانات باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

٤,٣,١,١. البعد الأول: الامتثال للأطر التنظيمية

يتضمن البعد الأول، الامتثال للأطر التنظيمية، خمسة عبارات تقيس مدى التزام المنظمات بمعايير السلامة والصحة الوطنية والدولية. معامل ألفا كرونباخ لهذا البعد هو ٠,٧٢، مما يشير إلى مستوى معقول من الاتساق الداخلي. تعتبر القيمة ٠,٧٠ أو أعلى مقبولة بشكل عام، مما يعني أن البيانات ضمن هذا البعد تقيس بشكل موثوق نفس المفهوم الأساسي للامتثال التنظيمي. وهذا يشير إلى أن المستجيبين قدموا إجابات متسقة فيما يتعلق بالالتزام المنظمة باتباع لوائح السلامة المعمول بها.

٤,٣,١,٢. البعد الثاني: ممارسات إدارة المخاطر

يركز البعد الثاني على ممارسات إدارة المخاطر، والتي تشمل تحديد المخاطر وتقييمها واستراتيجيات التخفيف منها داخل المنظمات. معامل ألفا كرونباخ لهذا البعد هو ٠,٧٩، مما يدل على مستوى قوي من الاتساق الداخلي. يشير هذا إلى أن مجموعة الأسئلة المستخدمة لتقييم ممارسات إدارة المخاطر وثيقة الصلة وتلتقط بفعالية العمليات التي تستخدمها المنظمات لإدارة مخاطر مكان العمل. تشير درجة الموثوقية هذه إلى أن المستجيبين قاموا بتقييم ممارسات إدارة المخاطر في منظماتهم باستمرار.

٤,٣,١,٣. البعد الثالث: تدريب الموظفين وتوعيتهم

يتمتع البعد الثالث، الذي يتعلق بتدريب الموظفين وتوعيتهم، بمعامل ألفا كرونباخ ٠,٨٤، مما يمثل مستوى عالٍ من الموثوقية. يقيم هذا البعد تكرار وجودة وفعالية برامج تدريب السلامة المهنية داخل المنظمة. يشير معامل ألفا كرونباخ المرتفع إلى أن العبارات في هذا البعد متوافقة بشكل جيد وتوفر مقياسًا ثابتًا لمدى تعليم الموظفين ووعيهم بممارسات السلامة. هذا أمر بالغ الأهمية، حيث أن الوعي المستمر للموظفين هو عامل مهم في الحد من الحوادث في مكان العمل.

٤,٣,١,٤. البعد الرابع: المراقبة والتحسين المستمر

البعد الرابع والأخير للمتغير المستقل هو المراقبة والتحسين المستمر، مع معامل ألفا كرونباخ ٠,٧٧. يقيم هذا البعد انتظام عمليات تدقيق السلامة والتفتيش والتحديثات لنظام الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمات. تشير درجة الموثوقية إلى أن العبارات تقيس باستمرار كيفية تنفيذ المنظمات لاستراتيجيات التحسين المستمر لتعزيز السلامة في مكان العمل. يعزز ألفا كرونباخ المعتدل إلى المرتفع من أن المستجيبين نظروا إلى ممارسات المراقبة والتحسين المستمر بطريقة متسقة نسبيًا عبر العينة.

٤,٣,١,٥. الموثوقية الإجمالية للمتغير المستقل:

عند النظر في جميع العبارات العشرين المتعلقة بالمتغير المستقل، فإن معامل ألفا كرونباخ هو ٠,٩٤، مما يشير إلى اتساق داخلي ممتاز. تعني هذه الدرجة العالية أن العبارات عبر الأبعاد الأربعة مترابطة بقوة وتقيس التطبيق الإجمالي لمعايير جودة الصحة والسلامة المهنية بطريقة متماسكة. إن موثوقية المتغير المستقل أمر بالغ الأهمية لضمان أن البيانات التي تم جمعها توفر مقياسًا دقيقًا وموثوقًا به لممارسات السلامة والصحة في المنظمات التي شملتها الدراسة.

٤,٣,٢. موثوقية المتغير التابع: أداء المؤسسة والشركة

يتم قياس المتغير التابع في هذه الدراسة، أداء المؤسسة والشركة، من خلال بعدين رئيسيين: الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. يتكون كل من هذه الأبعاد من خمس عبارات، ويتم أيضًا تقييم الاتساق الداخلي لهذه العبارات باستخدام ألفا كرونباخ.

٤,٣,٢,١. البعد الأول: الكفاءة التشغيلية

يقوم البعد الأول للمتغير التابع، الكفاءة التشغيلية، بتقييم كيفية تأثير تنفيذ معايير السلامة والصحة على إنتاجية المنظمة، والحد من الحوادث، والكفاءة الإجمالية. معامل ألفا كرونباخ لهذا البعد هو ٠,٧٠، وهو الحد المقبول للموثوقية. في حين تشير هذه النتيجة إلى أن العبارات ضمن هذا البعد متسقة، إلا أنها أقل قليلًا من درجات الموثوقية للأبعاد الأخرى. قد يعكس هذا الطبيعة المتعددة الجوانب للكفاءة التشغيلية، والتي يمكن أن تتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل التي تتجاوز معايير السلامة فقط. ومع ذلك، لا تزال النتيجة

تشير إلى أن العبارات توفر مقياساً موثقاً به لكيفية تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية على النتائج التشغيلية.

٤,٣,٢,٢. البعد الثاني: رفاية الموظفين

البعد الثاني للمتغير التابع هو رفاية الموظفين، مع معامل ألفا كرونباخ ٠,٧٦. يركز هذا البعد على صحة الموظفين ورضاهم عن وظائفهم ومعدلات الاحتفاظ بهم داخل المنظمة. تشير درجة الموثوقية المتوسطة إلى العالية إلى أن العبارات المستخدمة لتقييم رفاية الموظفين وثيقة الصلة وتوفر مقياساً ثابتاً لكيفية تأثير ممارسات السلامة والصحة على معنويات الموظفين ورضاهم العام. ونظراً لأن رفاية الموظفين هي مؤشر رئيسي لنجاح المنظمة، فإن موثوقية هذا البعد مهمة بشكل خاص في فهم التأثير الأوسع لمعايير الصحة والسلامة المهنية.

٤,٣,٢,٣. الموثوقية الإجمالية للمتغير التابع:

معامل ألفا كرونباخ للعبارات العشر المتعلقة بأداء المؤسسة والشركة هو ٠,٨٤، مما يشير إلى مستوى قوي من الاتساق الداخلي. وهذا يشير إلى أن أبعاد الكفاءة التشغيلية ورفاية الموظفين متوافقة بشكل جيد وتوفر بشكل جماعي مقياساً موثقاً به لمدى أداء المنظمات بشكل جيد فيما يتعلق بتنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية. إن الموثوقية العالية للمتغير التابع تعزز صحة البيانات التي تم جمعها، مما يضمن أن تحليل الأداء المؤسسي يعتمد على إجابات متسقة وموثوقة.

٤,٣,٣. الموثوقية العامة للاستبيان:

معامل ألفا كرونباخ للمجموعة الكاملة المكونة من ٣٠ عبارة هو ٠,٩٥، مما يعكس اتساقاً داخلياً ممتازاً عبر جميع الأبعاد والمتغيرات. تشير درجة الموثوقية العالية هذه إلى أن الاستبيان ككل يوفر مقياساً متماسكاً ومتسقاً لكل من تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية والأداء المؤسسي والشركة الناتج. تضمن موثوقية الاستبيان بأكمله أن نتائج الدراسة تستند إلى بيانات موثوقة، مما يوفر الثقة في الاستنتاجات والتوصيات المستخلصة من البحث.

باختصار، يوضح تحليل معاملات ألفا كرونباخ أن الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة موثوق للغاية. يظهر كل بُعد، سواء كان مرتبطاً بالمتغير المستقل (معايير جودة الصحة والسلامة المهنية) أو المتغير التابع (أداء المؤسسة والشركة)، اتساقاً داخلياً قوياً، مما يشير إلى أن العبارات داخل كل مجموعة وثيقة الصلة وتقيس المفاهيم المقصودة بشكل فعال. وتعتبر هذه الموثوقية أمراً بالغ الأهمية لضمان صحة نتائج البحث وتوفير أساساً متيناً لتحليل العلاقات بين معايير السلامة المهنية والأداء التنظيمي.

٤,٤. الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

يوضح الجدول التالي اتجاهات آراء المشاركين بناءً على مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط، وهو أداة معترف بها على نطاق واسع لقياس المواقف والآراء في الاستطلاعات. يتراوح مقياس ليكرت من "أعارض بشدة" إلى "أوافق بشدة"، مع القيم العددية المقابلة. يوفر الجدول إطاراً موحداً لتفسير نتائج الاستطلاع، مما يسمح بمقارنة متسقة للاستجابات عبر أبعاد وعبارات مختلفة. سيستخدم التحليل اللاحق هذا المقياس لتفسير اتجاهات آراء المشاركين فيما يتعلق بالمتغيرات البحثية وأبعادها مع الإجابة على أسئلة البحث ككل.

الجدول (٣-٤) الجدول المعياري لمقياس ليكرت الخماسي لمعرفة اتجاه الرأي العام

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي	
المتوسط	اتجاه الرأي
من ١ إلى ١,٧٩	أعارض بشدة
من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	أعارض
من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	حيادي
من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	أوافق
من ٤,٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة

٤,٤,١. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للامتثال للأطر التنظيمية:

يحلل الجدول التالي اتجاهات الرأي العام فيما يتعلق باستجابات المشاركين فيما يتعلق بالبعد الأول للمتغير المستقل: الامتثال للأطر التنظيمية. والهدف هو تقييم مدى التزام المنظمات باللوائح التنظيمية الوطنية والدولية للسلامة، فضلاً عن مدى جودة توصيل هذه اللوائح وفهمها داخل القوى العاملة. والسؤال البحثي الذي يتم تناوله هنا هو السؤال الأول: "كيف يؤثر الامتثال للأطر التنظيمية في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين؟" سيوفر تحليل الجدول رؤى حول المستوى العام للامتثال وفعالية الاتصالات التنظيمية والموارد في المنظمات.

الجدول (٤-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للامتثال للأطر التنظيمية

الامتثال للأطر التنظيمية									
أعترض بشدة	أعترض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي	
1	1	30	136	31	3.98	0.61	0.37	أوافق	تلتزم المنظمة بمعايير السلامة الوطنية.
0.50%	0.50%	15.08%	68.34%	15.58%					النسبة المئوية للتردد
1	0	42	128	28	3.91	0.63	0.39	أوافق	تلتزم المنظمة بشكل فعال باللوائح الصحية الدولية.
0.50%	0.00%	21.11%	64.32%	14.07%					النسبة المئوية للتردد
3	1	37	130	28	3.90	0.69	0.47	أوافق	هناك فهم واضح للمتطلبات التنظيمية بين الموظفين.
1.51%	0.50%	18.59%	65.33%	14.07%					النسبة المئوية للتردد
3	0	32	133	31	3.95	0.67	0.45	أوافق	تقوم الإدارة بإبلاغ التغييرات في لوائح السلامة بشكل منتظم.
1.51%	0.00%	16.08%	66.83%	15.58%					النسبة المئوية للتردد
0	1	40	132	26	3.92	0.59	0.35	أوافق	توفر المنظمة الموارد اللازمة لامتثال لمعايير السلامة.
0.00%	0.50%	20.10%	66.33%	13.07%					النسبة المئوية للتردد
المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية					3.93	أوافق			
الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية					0.44				
التباين للمتوسطات الحسابية					0.19				

يوضح الجدول نتائج استجابات المشاركين فيما يتعلق بدرجة الامتثال للأطر التنظيمية في منظماتهم، مع التركيز بشكل خاص على الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية. تقدم البيانات تحليلاً متعمقاً لاتجاهات الرأي حول أبعاد مختلفة للامتثال التنظيمي، وخاصة فيما يتعلق بمعايير السلامة الوطنية والدولية، وفهم الموظفين للوائح السلامة، وإبلاغ التغييرات التنظيمية، وتوفير الموارد اللازمة للامتثال. يتم تحليل كل عبارة باستخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط، وتظهر النتائج اتجاهًا إيجابيًا بشكل عام نحو الامتثال للوائح الصحة والسلامة المهنية.

العبارة الأولى التي تم تحليلها هي التزام المنظمة بمعايير السلامة الوطنية. وافقت غالبية كبيرة من المشاركين (٦٨,٣٤٪) على أن مؤسستهم تمتثل لمعايير السلامة الوطنية، بينما وافق ١٥,٥٨٪ إضافيون بشدة. لم يوافق جزء صغير من المستجيبين (٠,٥٠٪) أو رفضوا بشدة، مع بقاء ١٥,٠٨٪ محايدين. المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو ٣,٩٨، مما يعكس آراء إيجابية تجاه الامتثال لمعايير السلامة الوطنية. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦١ والتباين البالغ ٠,٣٧ إلى تباين منخفض نسبيًا في الاستجابات، مما يشير إلى أن معظم المشاركين لديهم وجهات نظر متشابهة حول هذا الموضوع. تشير النتائج إلى أن المنظمات تعطي الأولوية بشكل عام للامتثال للأنظمة الوطنية، وهو عامل رئيسي في ضمان الكفاءة التشغيلية وتقليل مخاطر مكان العمل.

تقيم العبارة الثانية الالتزام باللوائح الصحية الدولية. هنا، وافق ٦٤,٣٢٪ من المستجيبين على أن مؤسستهم تمتثل لهذه اللوائح الدولية، بينما وافق ١٤,٠٧٪ بشدة. يشير معدل الاستجابة المحايدة الأكبر

البالغ ٢١,١١٪ إلى بعض عدم اليقين أو التباين في كيفية اتباع اللوائح الدولية عبر المنظمات المختلفة. المتوسط الحسابي لهذا البند هو ٣,٩١، وهو أقل قليلاً من المعايير الوطنية، مع انحراف معياري قدره ٠,٦٣، وتباين ٠,٣٩، مما يعكس تبايناً أكبر في الاستجابات. تشير هذه النتائج إلى أنه في حين يُنظر إلى معظم المنظمات على أنها تتبع اللوائح الدولية، فقد تكون هناك تحديات في فهم أو تنفيذ هذه المعايير بشكل كامل. يمكن أن يعزى هذا الاكتشاف إلى تعقيد اللوائح الدولية أو الاختلافات في كيفية إعطاء المنظمات الأولوية لها مقارنة بالمتطلبات الوطنية.

من حيث فهم الموظفين للمتطلبات التنظيمية، وافق ٦٥,٣٣٪ من المشاركين على أن الموظفين لديهم فهم واضح لهذه المتطلبات، ووافق ١٤,٠٧٪ بشدة. ومع ذلك، كان ١٨,٥٩٪ محايدين، و ٢,٠١٪ لم يوافقوا أو لم يوافقوا بشدة، مما يشير إلى وجود مجالات قد تحتاج فيها الاتصالات أو التدريب على الأطر التنظيمية إلى تحسين. المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو ٣,٩٠، مع انحراف معياري ٠,٦٩، وتباين ٠,٤٧، مما يشير إلى تباين أعلى قليلاً في الاستجابات. تشير النتائج إلى الحاجة إلى تواصل أوضح وتدريب أفضل لضمان فهم جميع الموظفين للمتطلبات التنظيمية التي يتوقع منهم اتباعها. تعد القوى العاملة المطلعة جيداً أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على الامتثال وتعزيز الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين.

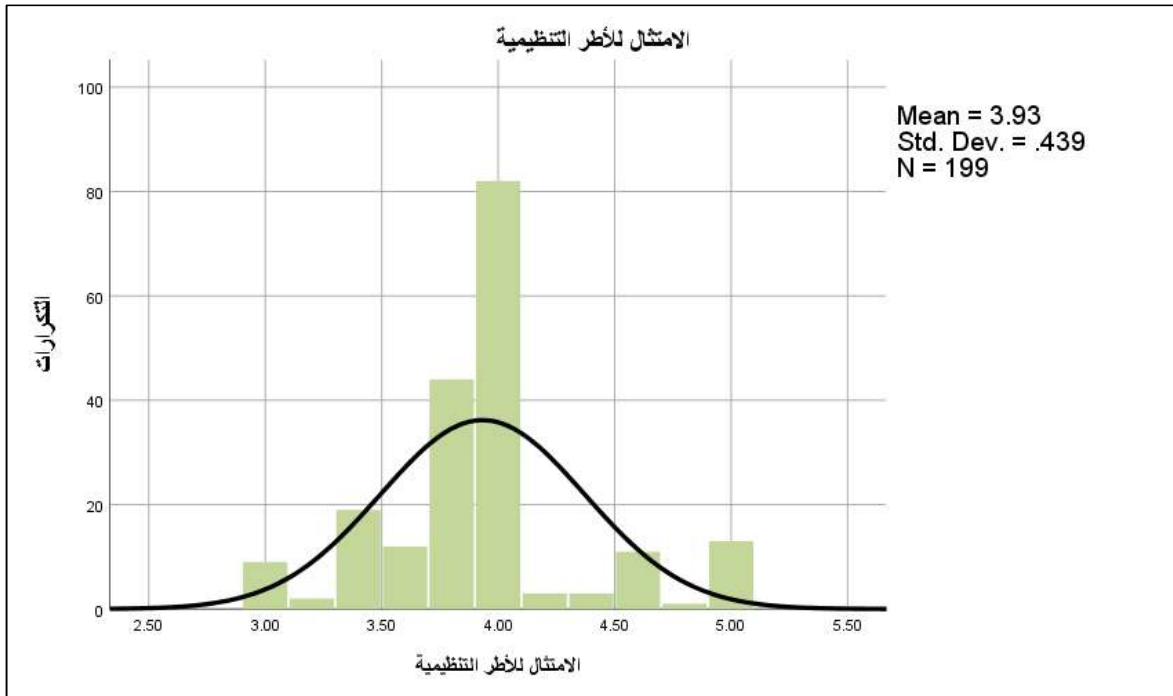
تقيم العبارة التالية ما إذا كانت الإدارة تتواصل بانتظام بشأن التغييرات في لوائح السلامة. وافق جزء كبير من المستجيبين (٦٦,٨٣٪) على أن إدارتهم تفعل ذلك، مع موافقة ١٥,٥٨٪ بشدة. معدل الاستجابة المحايدة هو ١٦,٠٨٪، ونسبة صغيرة فقط (١,٥١٪) عارضت بشدة. المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو ٣,٩٥، مما يعكس اتجاه رأي إيجابي، مع انحراف معياري ٠,٦٧، وتباين ٠,٤٥. تشير هذه النتائج إلى أن معظم المنظمات قد أنشأت آليات للتواصل بشأن التحديثات التنظيمية، وهو أمر ضروري للحفاظ على الامتثال المستمر وضمان وعي الموظفين بأي تغييرات في بروتوكولات السلامة. لا يدعم الاتصال الفعال الكفاءة التشغيلية فحسب، بل يعزز أيضاً ثقافة السلامة والثقة داخل المنظمة.

أخيراً، يفحص الجدول ما إذا كانت المنظمات توفر الموارد اللازمة للامتثال لمعايير السلامة. وافق غالبية المشاركين (٦٦,٣٣٪)، ووافق ١٣,٠٧٪ بشدة، بينما كان ٢٠,١٠٪ محايدين وعارض ٠,٥٠٪ فقط. المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو ٣,٩٢، مع انحراف معياري ٠,٥٩، وتباين ٠,٣٥، مما يشير إلى اتفاق عام بين المستجيبين على أن منظماتهم تخصص موارد كافية للامتثال. يعد توفير الموارد أمراً بالغ الأهمية لضمان تنفيذ تدابير السلامة بشكل فعال، مما يساهم بدوره في الكفاءة التشغيلية ويقلل من مخاطر مكان العمل. عندما تستثمر المنظمات في الموارد اللازمة، مثل معدات السلامة والتدريب والدعم، فإنها تخلق بيئة عمل أكثر أماناً، مما يؤثر بشكل إيجابي على كل من الكفاءة ورفاهية الموظفين.

بشكل عام، متوسط المتوسطات الحسابية لجميع العبارات هو ٣,٩٣، مما يشير إلى أن المشاركين يتفقون في المتوسط على أن منظماتهم تمتثل للأطر التنظيمية. الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية

هو ٠,٤٤، والتباين هو ٠,١٩، مما يدل على استجابات متسقة نسبياً عبر العينة. تسلط هذه النتائج الضوء على إجماع عام على أن المنظمات ملتزمة بالالتزام بقواعد السلامة، سواء على المستوى الوطني أو الدولي. وعلاوة على ذلك، تشير البيانات إلى أن الاتصالات والفهم وتخصيص الموارد المتعلقة بمعايير السلامة تتم إدارتها بشكل جيد عمومًا، على الرغم من وجود مجالات لتحسين محتمل، وخاصة فيما يتعلق بفهم اللوائح الدولية وإبلاغ التغييرات التنظيمية.

وفي الختام، تجيب النتائج المقدمة في هذا الجدول على السؤال البحثي الأول بحيث تشير النتائج إلى أن الامتثال للأطر التنظيمية، وخاصة معايير السلامة الوطنية والدولية، يلعب دوراً مهماً في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتعزيز رفاهية الموظفين. والمنظمات التي تلتزم بهذه اللوائح من المرجح أن تخلق بيئة عمل آمنة ومنتجة، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة ومستويات أعلى من رضا الموظفين. ومع ذلك، هناك مجالات تحتاج إلى تحسين، مثل ضمان التواصل الواضح للمتطلبات التنظيمية والحفاظ على التركيز القوي على الامتثال الدولي. بشكل عام، يعد الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النتائج التشغيلية والمتعلقة بالموظفين. ويوضح المدرج التكراري التالي المزيد من التفاصيل المرئية مع المقارنة بين النتائج والتوزيع الطبيعي المعياري:



الشكل (٥-٤) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالامتثال للأطر التنظيمية

٤,٤,٢. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة لممارسات إدارة المخاطر:

يقدم الجدول التالي نتائج حول ممارسات إدارة المخاطر داخل المنظمات، استنادًا إلى ردود المشاركين باستخدام مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط. تعد هذه الممارسات بالغة الأهمية للحفاظ على معايير السلامة والصحة المهنية، وضمان الكفاءة التشغيلية، وحماية رفاة الموظفين مما يجيب عن السؤال البحثي الثاني. يدرس الجدول أبعادًا مختلفة لإدارة المخاطر، بما في ذلك تنفيذ إجراءات تحديد المخاطر، واستمرارية تقييمات المخاطر، وفعالية استراتيجيات التخفيف من المخاطر، وتشجيع الإبلاغ عن المخاطر. تسلط النتائج الضوء على تصورات المشاركين حول كيفية إدارة منظماتهم لهذه العمليات الأساسية للسلامة.

الجدول (٤-٥) اتجاه الرأي العام بالنسبة لممارسات إدارة المخاطر

ممارسات إدارة المخاطر											
		أعراض بشدة	أعراض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي	
يتم تنفيذ إجراءات تحديد المخاطر بشكل روتيني في مكان العمل.	التكرار	2	0	31	136	30	3.96	0.63	0.40	أوافق	
	النسبة المئوية للتكرار	1.01%	0.00%	15.58%	68.34%	15.08%					
يتم تطبيق عمليات تقييم المخاطر بشكل مستمر في العمليات اليومية.	التكرار	2	0	34	132	31	3.95	0.65	0.42	أوافق	
	النسبة المئوية للتكرار	1.01%	0.00%	17.09%	66.33%	15.58%					
تتمتع المنظمة باستراتيجيات فعالة للتخفيف من المخاطر التي تم تحديدها.	التكرار	0	0	31	139	29	3.99	0.55	0.30	أوافق	
	النسبة المئوية للتكرار	0.00%	0.00%	15.58%	69.85%	14.57%					
يتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن المخاطر المحتملة دون خوف من العواقب.	التكرار	1	0	31	136	31	3.98	0.60	0.36	أوافق	
	النسبة المئوية للتكرار	0.50%	0.00%	15.58%	68.34%	15.58%					
يتم إجراء مراجعات منتظمة لممارسات إدارة المخاطر داخل المنظمة.	التكرار	1	0	38	133	27	3.93	0.61	0.37	أوافق	
	النسبة المئوية للتكرار	0.50%	0.00%	19.10%	66.83%	13.57%					
المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية							3.96				أوافق
الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية							0.45				
التباين للمتوسطات الحسابية							0.20				

تُظهر العبارة الأولى، "يتم تنفيذ إجراءات تحديد المخاطر بشكل روتيني في مكان العمل"، أن ٦٨,٣٤% من المستجيبين يوافقون، و١٥,٠٨% يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن غالبية الموظفين يشعرون بأن مؤسساتهم مجتهدة في تحديد مخاطر مكان العمل. هناك نسبة صغيرة (١,٠١%) لا توافق بشدة، بينما يظل ١٥,٥٨% محايدين، مما يعكس ربما التباين في وضوح ممارسات تحديد المخاطر عبر الإدارات أو الأدوار المختلفة. متوسط النتيجة لهذه العبارة هو ٣,٩٦، مما يعكس إجماعًا قويًا على أن تحديد المخاطر ممارسة روتينية. يُظهر الانحراف المعياري ٠,٦٣ والتباين ٠,٤٠ تباينًا معتدلًا في الاستجابات، لكن الاتجاه العام إيجابي. تشير هذه النتيجة إلى أن معظم المؤسسات تشارك بنشاط في تحديد المخاطر، وهو جانب أساسي من الصحة والسلامة المهنية.

بالنسبة للعبارة الثانية، "يتم تطبيق عمليات تقييم المخاطر بشكل مستمر في العمليات اليومية"، وافق ٦٦,٣٣% من المشاركين، ووافق ١٥,٥٨% بشدة، مما يعكس اتجاهًا إيجابيًا مشابهًا للعبارة الأولى. هناك

نسبة صغيرة من المشاركين (١,٠١%) لا يوافقون بشدة، بينما ١٧,٠٩% محايدون، مما قد يعني أن بعض الموظفين أقل وعياً بتقييمات المخاطر المستمرة، ربما بسبب الاختلافات في الأدوار الوظيفية أو ممارسات السلامة الإدارية. متوسط هذه العبارة هو ٣,٩٥، مع انحراف معياري ٠,٦٥ وتباين ٠,٤٢، مما يدل على تباين أكثر قليلاً من العبارة السابقة. ومع ذلك، يشير اتفاق الأغلبية إلى أن تقييمات المخاطر مدمجة بشكل عام في العمليات اليومية، مما يساهم في اتباع نهج استباقي للسلامة في مكان العمل.

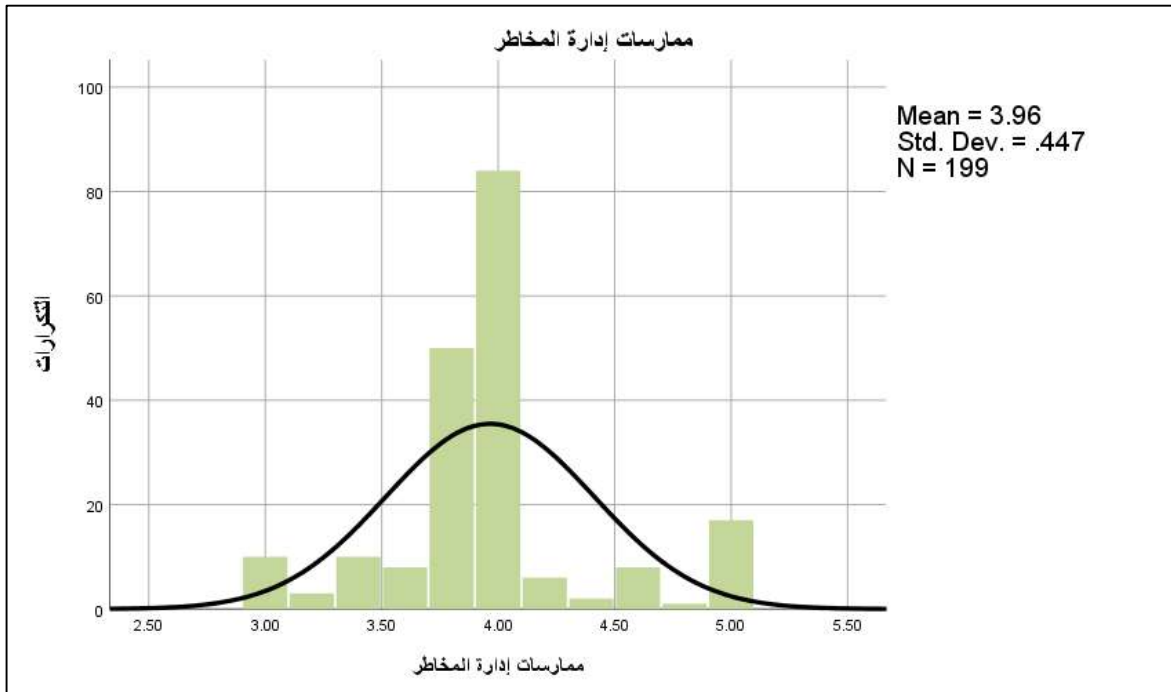
ردًا على العبارة، "تتمتع المنظمة باستراتيجيات فعالة للتخفيف من المخاطر التي تم تحديدها"، وافق ٦٩,٨٥% من المشاركين، ووافق ١٤,٥٧% بشدة، مما يدل على ثقة قوية في استراتيجيات التخفيف من المخاطر في منظماتهم. ومن الجدير بالذكر أن أياً من المشاركين لم يعارض أو يعارض بشدة، مما يشير إلى اعتقاد موحد في فعالية هذه الاستراتيجيات. ويبلغ معدل الاستجابة المحايدة ١٥,٥٨%، مما يشير إلى أنه في حين قد لا يكون لدى شريحة صغيرة رؤية كاملة لعمليات تخفيف المخاطر، إلا أن هناك شعوراً عاماً بأن المخاطر تتم إدارتها بشكل فعال. ويبلغ متوسط هذه العبارة أعلى مستوى في الجدول عند ٣,٩٩، مع انحراف معياري منخفض نسبياً يبلغ ٠,٥٥ وتباين ٠,٣٠، مما يشير إلى اتساق كبير في تصورات المشاركين. وتؤكد هذه النتيجة على أهمية وجود تدابير قوية لتخفيف المخاطر، وهو أمر بالغ الأهمية للحفاظ على الكفاءة التشغيلية وسلامة الموظفين.

إن العبارة "يتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن المخاطر المحتملة دون خوف من العواقب" أمر حيوي لتعزيز ثقافة السلامة داخل المنظمات. وهنا، يوافق ٦٨,٣٤% من المستجيبين، ويوافق ١٥,٥٨% بشدة على أنهم يشعرون بالتمكين للإبلاغ عن المخاطر. ويعارض ٠,٥٠% فقط بشدة، بينما ١٥,٥٨% محايدون. متوسط النتيجة هو ٣,٩٨، مع انحراف معياري ٠,٦٠ وتباين ٠,٣٦، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يعتقدون أن مؤسساتهم تعزز التواصل المفتوح فيما يتعلق بمخاوف السلامة. إن تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن المخاطر دون خوف أمر ضروري لتحديد المخاطر المحتملة في وقت مبكر ومنع الحوادث، وبالتالي تحسين الأداء العام للسلامة.

وأخيراً، توضح العبارة "يتم إجراء مراجعات منتظمة لممارسات إدارة المخاطر داخل المنظمة" أن ٦٦,٨٣% من المشاركين يوافقون، و١٣,٥٧% يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يرون أن مؤسساتهم تراجع بانتظام ممارسات إدارة المخاطر. ومع ذلك، يشير معدل الاستجابة المحايدة الأعلى قليلاً (١٩,١٠%) إلى أن بعض الموظفين قد يكونون أقل وعياً بهذه المراجعات، ربما لأنها تحدث على مستويات إدارية أعلى. يعكس متوسط النتيجة ٣,٩٣، مع انحراف معياري ٠,٦١ وتباين ٠,٣٧، اتجاهاً إيجابياً، ولكنه يشير أيضاً إلى مجال للتحسين في جعل هذه المراجعات أكثر شفافية أو شمولاً عبر جميع المستويات التنظيمية.

يبلغ متوسط المتوسطات الحسابية لجميع العبارات ٣,٩٦، مما يشير إلى أن التصور العام لممارسات إدارة المخاطر إيجابي، حيث يتفق المشاركون عمومًا على أن مؤسساتهم تنفذ استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر. يبلغ الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية ٠,٤٥، والتباين ٠,٢٠، مما يشير إلى اتساق معتدل عبر الإجابات. تشير هذه النتائج إلى أن المؤسسات نجحت في دمج إدارة المخاطر في عملياتها اليومية، ولكن هناك إمكانية لتعزيز الشفافية ومشاركة الموظفين في عمليات إدارة المخاطر.

وفي الختام، يوضح تحليل الجدول أن ممارسات إدارة المخاطر في مجال الصحة والسلامة المهنية لها تأثير إيجابي كبير على أداء الشركات في المؤسسات السعودية. وتشير المستويات العالية من الاتفاق عبر جميع العبارات إلى أن المنظمات تنفذ بشكل فعال ممارسات إدارة المخاطر الرئيسية، مثل تحديد المخاطر والتقييمات المستمرة واستراتيجيات التخفيف وتشجيع الإبلاغ عن المخاطر. ولا تعمل هذه الممارسات على تحسين سلامة مكان العمل فحسب، بل تساهم أيضًا في عمليات أكثر سلاسة ومستويات أعلى من رفاة الموظفين، وهو أمر بالغ الأهمية للحفاظ على أداء الشركة وتعزيزه. ويعكس المتوسط العام البالغ ٣,٩٦ إجماعًا عامًا على أن ممارسات إدارة المخاطر تحظى باحترام كبير، في حين يشير الانحراف المعياري والتباين إلى اتساق معتدل في هذه الآراء. وتجيب البيانات بوضوح على السؤال البحثي الثاني من خلال إظهار أن ممارسات إدارة المخاطر الفعالة تؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وبيئة عمل أكثر أمانًا وإنتاجية. ويمكن قراءة المزيد من التفاصيل بشكر مرئي من خلال المدرج التكراري التالي:



الشكل (٤-٦) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بممارسات إدارة المخاطر

٤,٤,٣. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة لتدريب الموظفين وتوعيتهم:

يقدم الجدول التالي بيانات حول تدريب الموظفين ووعيهم بمعايير الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة. يقيم الاستطلاع تصورات الموظفين لمدى كفاية التدريب وجودته وتكراره، بالإضافة إلى وعيهم بإجراءات السلامة والتزام المنظمة بالتعليم المستمر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية. تستند النتائج إلى مقياس ليكرت من خمس نقاط، حيث طُلب من الموظفين تقييم موافقتهم على العبارات المتعلقة بهذه الجوانب. يقدم تحليل الجدول رؤى قيمة حول كيفية مساهمة تدريب الموظفين ووعيهم في الكفاءة التشغيلية ورضا الموظفين، ومعالجة السؤال البحثي الثالث.

الجدول (٤-٦) اتجاه الرأي العام بالنسبة لتدريب الموظفين وتوعيتهم

تدريب الموظفين وتوعيتهم									
اتجاه الرأي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق بشدة	أوافق	حيادي	أعارض	أعارض بشدة	
أوافق	0.39	0.62	3.90	27	128	43	0	1	يتلقى الموظفون تدريباً كافياً حول معايير جودة الصحة والسلامة المهنية.
				13.57%	64.32%	21.61%	0.00%	0.50%	التكرار
أوافق	0.40	0.63	3.91	29	126	43	0	1	إن تكرار جلسات التدريب على الصحة والسلامة المهنية يلبي احتياجات المنظمة.
				14.57%	63.32%	21.61%	0.00%	0.50%	النسبة المئوية للتكرار
أوافق	0.44	0.67	3.92	31	126	40	0	2	إن المواد التدريبية عالية الجودة وذات صلة ببيئة العمل.
				15.58%	63.32%	20.10%	0.00%	1.01%	النسبة المئوية للتكرار
أوافق	0.40	0.63	3.91	29	126	43	0	1	إن الموظفين على دراية بالإجراءات الواجب اتباعها في حالة الطوارئ.
				14.57%	63.32%	21.61%	0.00%	0.50%	النسبة المئوية للتكرار
أوافق	0.42	0.65	3.88	24	132	40	1	2	إن المنظمة تعطي الأولوية للتعليم المستمر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية.
				12.06%	66.33%	20.10%	0.50%	1.01%	النسبة المئوية للتكرار
أوافق			3.91	المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية					
			0.50	الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية					
			0.25	التباين للمتوسطات الحسابية					

تبحث العبارة الأولى ما إذا كان الموظفون يتلقون تدريباً كافياً بشأن معايير الصحة والسلامة المهنية. تشير البيانات إلى أن غالبية المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة على أنهم مدربون بشكل كافٍ، بمتوسط درجة ٣,٩٠. وافقت نسبة كبيرة من الموظفين، ٦٤,٣٢٪، على هذه العبارة، بينما وافق ١٣,٥٧٪ بشدة. ولم يبق سوى ٢١,٦١٪ محايدين، أما النسب المئوية المتبقية للاختلاف فهي ضئيلة. ويشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٢ والتباين البالغ ٠,٣٩ إلى اتساق معتدل في الاستجابات، مما يشير إلى أنه في حين قد تكون هناك اختلافات طفيفة في التجارب الفردية، فإن الإدراك العام هو أن التدريب كافٍ. يعد التدريب الكافي عنصراً أساسياً في سلامة مكان العمل، لأنه يضمن تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لاتباع بروتوكولات السلامة ومنع الحوادث. وهذا يعزز في نهاية المطاف الكفاءة التشغيلية من خلال تقليل وقت التوقف الناجم عن الحوادث وتعزيز بيئة عمل أكثر أماناً.

تركز العبارة الثانية على ما إذا كان تواتر جلسات التدريب على الصحة والسلامة المهنية يلبي احتياجات المنظمة. وكانت الاستجابات مماثلة إلى حد كبير للعبارة السابقة، بمتوسط درجات ٣,٩١ وانحراف معياري ٠,٦٣. ووافق جزء كبير من المستجيبين، ٦٣,٣٢%، على أن تواتر جلسات التدريب كافٍ، بينما وافق ١٤,٥٧% بشدة. تشير نسبة الاستجابات المحايدة، عند ٢١,٦١%، إلى أن بعض الموظفين قد يشعرون بضرورة زيادة وتيرة جلسات التدريب. ومع ذلك، فإن التصور العام إيجابي، مما يشير إلى أن المنظمة تلبي بشكل عام متطلبات تكرار التدريب. يعد ضمان إجراء جلسات التدريب بانتظام أمرًا ضروريًا لإبقاء الموظفين على اطلاع بأحدث معايير وممارسات السلامة، مما يساهم بدوره في الكفاءة التشغيلية من خلال تقليل مخاطر عدم الامتثال والحوادث في مكان العمل.

تقيم العبارة الثالثة جودة وأهمية المواد التدريبية المقدمة. وافقت غالبية الموظفين، بمتوسط درجات ٣,٩٢، على أن المواد عالية الجودة وذات صلة ببيئة عملهم. وافق ما مجموعه ٦٣,٣٢%، بينما وافق ١٥,٥٨% بشدة. يشير الانحراف المعياري ٠,٦٧ والتباين ٠,٤٤ إلى وجود بعض التباين في الاستجابات، ربما بسبب الاختلافات في الأدوار الوظيفية أو الأقسام. ومع ذلك، يشير التصور الإيجابي العام إلى أن المنظمة تقدم مواد تدريبية تدعم الموظفين بشكل فعال في أدوارهم. تعتبر مواد التدريب عالية الجودة أمرًا بالغ الأهمية لضمان قدرة الموظفين على فهم معايير السلامة وتطبيقها بشكل كامل، مما يعزز الكفاءة التشغيلية من خلال تعزيز الالتزام المستمر ببروتوكولات السلامة.

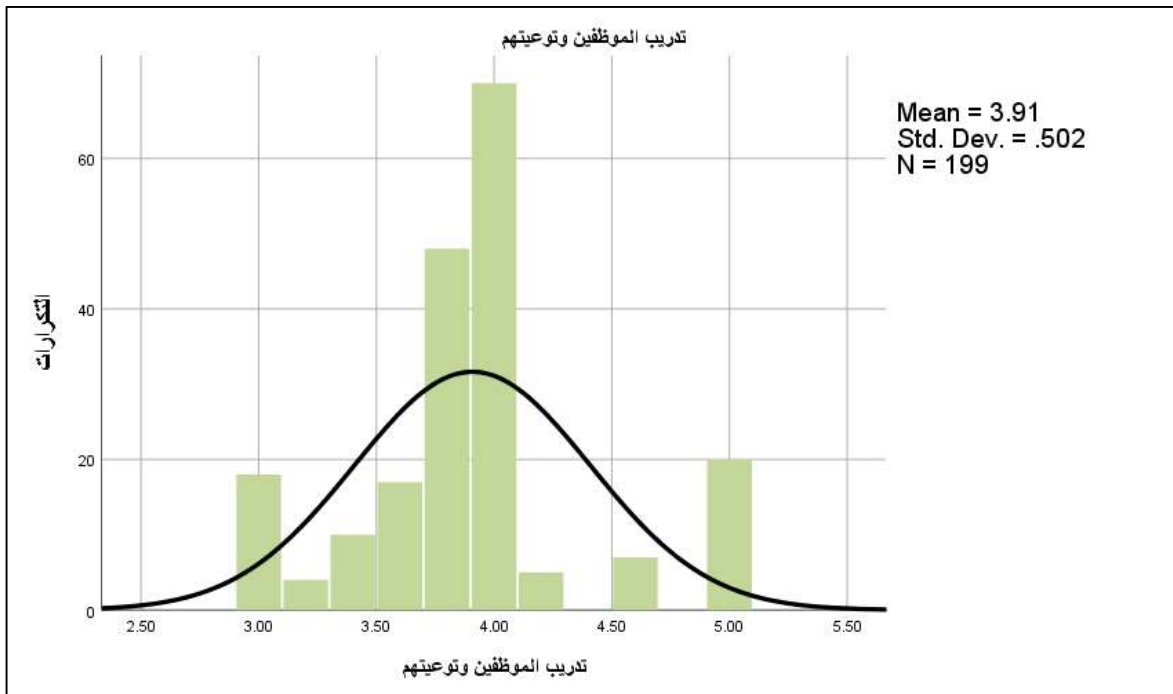
تستكشف العبارة الرابعة وعي الموظفين بالإجراءات الواجب اتباعها في حالة الطوارئ. بمتوسط درجة ٣,٩١، تُظهر البيانات أن غالبية الموظفين واثقون من فهمهم لإجراءات الطوارئ، حيث وافق ٦٣,٣٢% ووافق ١٤,٥٧% بشدة. هذه النتيجة حاسمة لأنه في حالات الطوارئ، يمكن للسرعة والدقة التي يستجيب بها الموظفون أن تؤثر بشكل كبير على السلامة واستمرارية التشغيل. يشير الانحراف المعياري المنخفض نسبيًا البالغ ٠,٦٣ إلى مستوى عالٍ من الاتساق في وعي الموظفين عبر المنظمة. يساهم هذا الوعي بشكل مباشر في رضا الموظفين، حيث يشعر الموظفون بمزيد من الأمان في بيئة عملهم، والكفاءة التشغيلية، حيث يمكن للموظفين المستعدين جيدًا المساعدة في تخفيف تأثير حالات الطوارئ.

تفحص العبارة النهائية ما إذا كانت المنظمة تعطي الأولوية للتعليم المستمر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية. يشير متوسط الدرجة ٣,٨٨ إلى أن معظم الموظفين يعتقدون أن المنظمة ملتزمة بالتعليم المستمر في مجال الصحة والسلامة المهنية. وافق ما مجموعه ٦٦,٣٣% على هذه العبارة، بينما وافق عليها ١٢,٠٦% بشدة. يشير الانحراف المعياري الأعلى البالغ ٠,٦٥ والتباين البالغ ٠,٤٢ إلى أنه قد يكون هناك المزيد من التباين في كيفية إدراك الموظفين لالتزام المنظمة بالتعليم المستمر. قد يشعر بعض الموظفين بوجود مجال للتحسين في هذا المجال. يعد التعليم المستمر أمرًا بالغ الأهمية لضمان بقاء الموظفين على اطلاع دائم بمعايير وممارسات السلامة المتطورة، مما يدعم الكفاءة التشغيلية من خلال

منع حالات الخلل في السلامة وتعزيز ثقافة التحسين المستمر. علاوة على ذلك، يساهم في رضا الموظفين من خلال إظهار أن المنظمة تقدر رفايتهم وتلتزم بتطورهم المهني.

يعكس المتوسط الحسابي الإجمالي البالغ ٣,٩١ عبر جميع العبارات تصورًا إيجابيًا بشكل عام لتدريب الموظفين والوعي بالصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة. يشير الانحراف المعياري المنخفض نسبيًا البالغ ٠,٥٠ والتباين البالغ ٠,٢٥ عبر العبارات الخمس إلى أن استجابات الموظفين متسقة، حيث يتفق معظمهم على أن المنظمة تعالج بشكل فعال احتياجات التدريب والتوعية بالصحة والسلامة المهنية. هذا الاتساق مهم لأنه يشير إلى أن الموظفين عبر الأدوار والأقسام المختلفة يتشاركون تجارب وتصورات مماثلة لبرامج التدريب.

وفي الختام، توضح النتائج المقدمة في الجدول أن تدريب الموظفين والوعي بالصحة والسلامة المهنية يلعب دورًا حاسمًا في دعم كل من الكفاءة التشغيلية ورضا الموظفين. يساهم التدريب الكافي والدورات المنتظمة والمواد عالية الجودة والتواصل الواضح لإجراءات الطوارئ في توفير مكان عمل أكثر أمانًا وكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، فإن التزام المنظمة بالتعليم المستمر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية يعزز قدرتها على الحفاظ على معايير السلامة العالية وتحسين الأداء العام. ومن خلال هذا التحليل، من الواضح أن السؤال البحثي الثالث قد تمت الإجابة عليه: يساهم تدريب الموظفين والوعي بالصحة والسلامة المهنية بشكل كبير في كل من الكفاءة التشغيلية ورضا الموظفين من خلال ضمان تجهيز الموظفين بشكل جيد لإدارة المخاطر واتباع بروتوكولات السلامة. ويمكن عرض تفاصيل أكبر في المدرج التكراري التالي:



الشكل (٧-٤) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بتدريب الموظفين وتوعيتهم

٤,٤,٤. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للمراقبة والتحسين المستمر:

يقدم الجدول التالي بيانات حول مراقبة وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر داخل المنظمة. ويقيم تصورات الموظفين فيما يتعلق بمختلف جوانب ممارسات المراقبة، بما في ذلك وتيرة عمليات التدقيق، وإبلاغ نتائج التفتيش، وآليات تحديث معايير السلامة، وتعزيز ثقافة التحسين المستمر، ومشاركة الموظفين في تقييم معايير السلامة. يتم تصنيف كل عبارة على مقياس ليكرت من خمس نقاط، مما يسمح بفهم دقيق لكيفية تأثير المراقبة والتحسين المستمر على الأداء المؤسسي. تهدف النتائج إلى معالجة السؤال البحثي الرابع: كيف يؤثر الرصد والتحسين المستمر لمعايير الصحة والسلامة المهنية على نتائج الأداء المؤسسي في الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية؟

الجدول (٧-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للمراقبة والتحسين المستمر

المراقبة والتحسين المستمر									
اتجاه الرأي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق بشدة	أوافق	حيادي	أعارض	أعارض بشدة	
أوافق	0.34	0.58	3.95	29	131	39	0	0	الترار
				14.57%	65.83%	19.60%	0.00%	0.00%	النسبة المئوية للترار
أوافق	0.43	0.66	3.98	35	130	32	0	2	الترار
				17.59%	65.33%	16.08%	0.00%	1.01%	النسبة المئوية للترار
أوافق	0.46	0.68	3.85	24	128	44	0	3	الترار
				12.06%	64.32%	22.11%	0.00%	1.51%	النسبة المئوية للترار
أوافق	0.36	0.60	3.91	24	135	39	0	1	الترار
				12.06%	67.84%	19.60%	0.00%	0.50%	النسبة المئوية للترار
أوافق	0.35	0.59	3.93	28	129	42	0	0	الترار
				14.07%	64.82%	21.11%	0.00%	0.00%	النسبة المئوية للترار
أوافق			3.93	المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية					
			0.45	الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية					
			0.20	التباين للمتوسطات الحسابية					

تقيم العبارة الأولى ما إذا كانت عمليات التدقيق المنتظمة لممارسات الصحة والسلامة المهنية تُجرى داخل المنظمة. تشير النتائج إلى استجابة إيجابية، بمتوسط درجة ٣,٩٥، حيث وافق ٦٥,٨٣% من المستجيبين ووافق ١٤,٥٧% بشدة على إجراء عمليات التدقيق بانتظام. يشير عدم وجود مستجيبين يختلفون بشدة أو يختلفون إلى اعتقاد قوي بالتزام المنظمة بإجراء عمليات تدقيق منتظمة. يشير الانحراف المعياري ٠,٥٨ والتباين ٠,٣٤ إلى أن الاستجابات متسقة، مما يؤكد أن الموظفين يدركون أهمية عمليات التدقيق المنتظمة في الحفاظ على معايير الصحة والسلامة المهنية. تعد عمليات التدقيق المنتظمة أمراً بالغ الأهمية لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وضمان الامتثال لقواعد السلامة، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين الكفاءة التشغيلية والأداء.

تفحص العبارة الثانية توصيل نتائج التفتيش إلى جميع الموظفين. متوسط الدرجة هنا أعلى قليلاً عند ٣,٩٨، حيث وافق ٦٥,٣٣% ووافق ١٧,٥٩% بشدة على توصيل النتائج بشكل فعال. كانت نسبة ضئيلة فقط من المستجيبين محايدين أو غير موافقين، مما يعزز المشاعر الإيجابية المحيطة بممارسات الاتصال. يعد الاتصال الفعال بنتائج التفتيش أمراً حيوياً لتعزيز ثقافة السلامة داخل المنظمة، لأنه يضمن إبلاغ الموظفين بالمخاطر المحتملة ومجالات التحسين. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٦ إلى بعض التباين في الاستجابات، ربما بسبب الاختلافات في ممارسات الاتصال الإدارية. ومع ذلك، يشير الإدراك العام بأن النتائج يتم توصيلها بشكل فعال إلى أن المنظمة تعطي الأولوية للشفافية، مما قد يؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين والتزامهم ببروتوكولات السلامة.

تستكشف العبارة الثالثة ما إذا كانت هناك آليات قائمة لتحديث معايير السلامة بناءً على تعليقات الموظفين. يشير متوسط الدرجة ٣,٨٥ إلى استجابة إيجابية بشكل عام، حيث وافق ٦٤,٣٢% على وجود مثل هذه الآليات. ومع ذلك، تشير نسبة الاستجابات المحايدة عند ٢٢,١١% إلى أن بعض الموظفين قد يشعرون بأنهم أقل اطلاعاً على كيفية استخدام ملاحظاتهم. ينعكس هذا التباين في الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٨ والتباين البالغ ٠,٤٦، مما يشير إلى بعض التناقض في تصورات الموظفين. ومع ذلك، فإن وجود آليات لتحديث معايير السلامة بناءً على الملاحظات أمر بالغ الأهمية للتحسين المستمر والتكيف مع ظروف مكان العمل المتغيرة. يمكن للمنظمات التي تسعى بنشاط إلى الحصول على ملاحظات الموظفين وتنفيذها أن تخلق بيئة أكثر أماناً وتثبت التزامها بتقدير مساهمات الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين الأداء.

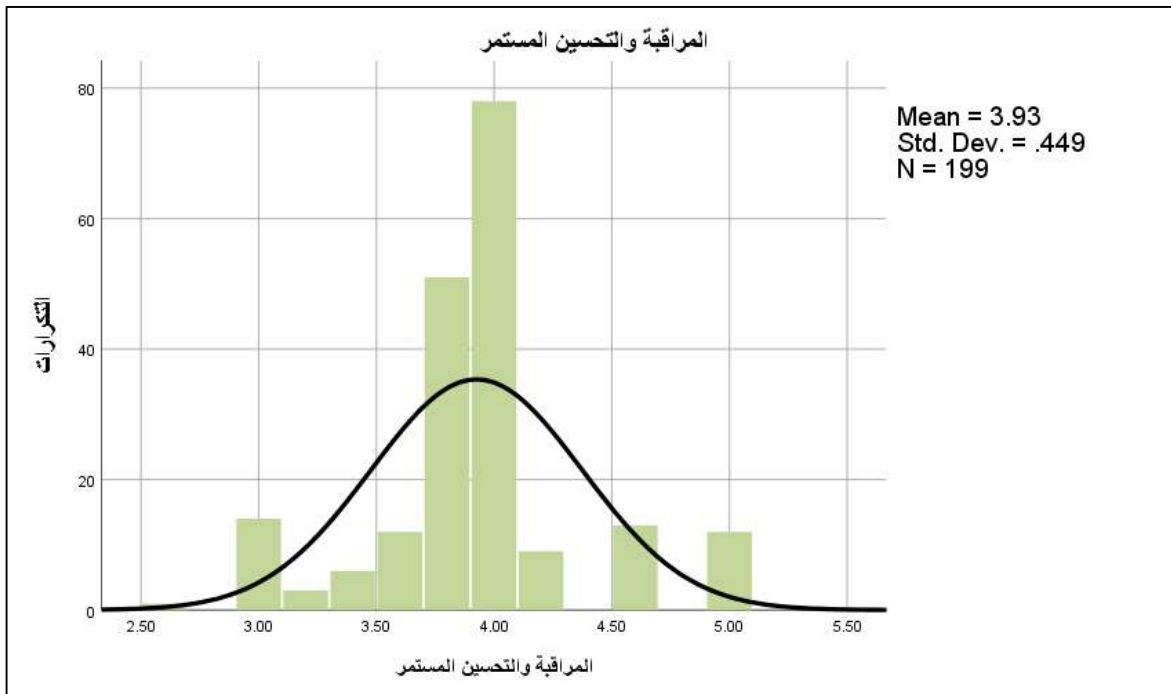
تقيم العبارة الرابعة ما إذا كانت المنظمة تعزز ثقافة التحسين المستمر في ممارسات السلامة. بمتوسط درجة ٣,٩١، تعكس البيانات اتفاقاً قوياً، حيث أكد ٦٧,٨٤% من المستجيبين أن مثل هذه الثقافة مشجعة. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٠ إلى مستوى معتدل من الاتساق في الاستجابات، مما يشير إلى أن الموظفين في جميع أنحاء المنظمة يدركون الجهود المبذولة لتعزيز التحسين المستمر في ممارسات السلامة. يعد تعزيز ثقافة التحسين المستمر أمراً ضرورياً للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية، حيث يشجع المشاركة الاستباقية من الموظفين ويدفع التحسينات المستمرة للسلامة. تساهم هذه الثقافة في رفع معنويات الموظفين ورضاهم، حيث يشعر العمال بالمشاركة في خلق مكان عمل آمن.

تركز العبارة الخامسة على مشاركة الموظفين في تقييم وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية. يشير متوسط الدرجة ٣,٩٣ إلى تصور إيجابي، حيث وافق ٦٤,٨٢% من المستجيبين على مشاركة الموظفين في هذه العملية. يشير هذا الاكتشاف إلى أن المنظمة تقدر مدخلات الموظفين وتدرك أهميتها في تعزيز معايير السلامة. يشير الانحراف المعياري ٠,٥٩ والتباين ٠,٣٥ إلى مستوى معقول من الاتساق في الاستجابات، على الرغم من أن بعض الموظفين قد لا يزالون يشعرون بالاستبعاد من عملية التقييم هذه. إن تشجيع مشاركة الموظفين يعزز الشعور بالملكية والمساءلة فيما يتعلق بممارسات السلامة، مما قد يؤدي

إلى تحسين الامتثال والأداء . عندما يشعر الموظفون بالتمكين للمساهمة في تقييمات السلامة، فإنهم يكونون أكثر ميلاً إلى الالتزام ببروتوكولات السلامة والإبلاغ عن المخاطر المحتملة، مما يعزز في النهاية ثقافة السلامة بشكل عام.

يشير المتوسط الحسابي الإجمالي ٣,٩٣ عبر جميع العبارات إلى تصور إيجابي بشكل عام لممارسات المراقبة والتحسين المستمر في الصحة والسلامة المهنية. إن الانحراف المعياري البالغ ٠,٤٥ يدل على مستوى منخفض من التباين، مما يشير إلى أن الموظفين متوافقون في تصوراتهم لهذه الممارسات. هذا الاتساق مهم لأنه يسلط الضوء على فهم موحد للالتزام المنظمة بمراقبة وتحسين معايير السلامة.

وفي الختام، توضح النتائج من الجدول بوضوح أن مراقبة وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر لها تأثير كبير على الأداء المؤسسي في كل من الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية. إن عمليات التدقيق المنتظمة، والتواصل الفعال لنتائج التفتيش، وآليات تحديث معايير السلامة بناءً على الملاحظات، وثقافة التحسين المستمر، ومشاركة الموظفين، كلها مكونات أساسية تساهم في بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة. لا تعمل هذه الممارسات على تعزيز الامتثال لقواعد السلامة فحسب، بل تعمل أيضاً على تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم. ومن خلال هذا التحليل، من الواضح أن السؤال البحثي الرابع قد تمت الإجابة عليه: إن مراقبة وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي من خلال خلق ثقافة السلامة، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتعزيز رفاهية الموظفين. ويمكن عرض المزيد من التفاصيل في المدرج التكراري التالي:



الشكل (٤-٨) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالمراقبة والتحسين المستمر

٤,٤,٥. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للكفاءة التشغيلية:

يقدم الجدول التالي بيانات حول الكفاءة التشغيلية فيما يتعلق بممارسات الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة. ويستكشف تصورات الموظفين فيما يتعلق بمختلف جوانب الكفاءة التشغيلية، بما في ذلك تكرار الحوادث في مكان العمل، ووقت التوقف بسبب مشكلات السلامة، والتدابير التي تعزز الإنتاجية، وتأثير تحسينات السلامة على النتائج التشغيلية، والتأثير الإجمالي لممارسات الصحة والسلامة على كفاءة مكان العمل. يتم تصنيف كل عبارة على مقياس ليكرت من خمس نقاط، مما يوفر رؤى حول آراء الموظفين حول كيفية تأثير مبادرات الصحة والسلامة المهنية على الأداء التشغيلي. تهدف النتائج إلى توضيح العلاقة بين هذه الممارسات والكفاءة التشغيلية.

الجدول (٤-٨) اتجاه الرأي العام بالنسبة للكفاءة التشغيلية

الكفاءة التشغيلية									
أعراض بشدة	أعراض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي	
2	0	41	128	28	3.90	0.66	0.43	أوافق	لقد حدث انخفاض ملحوظ في حوادث مكان العمل في السنوات الأخيرة.
النسبة المئوية للتكرار	1.01%	0.00%	20.60%	64.32%					
2	0	33	135	29	3.95	0.63	0.40	أوافق	لقد انخفض وقت التوقف عن العمل بسبب مشكلات تتعلق بالسلامة بشكل كبير.
النسبة المئوية للتكرار	1.01%	0.00%	16.58%	67.84%					
4	0	32	131	32	3.94	0.71	0.50	أوافق	لقد نفذت المنظمة تدابير تعزز الإنتاجية.
النسبة المئوية للتكرار	2.01%	0.00%	16.08%	65.83%					
0	0	28	137	34	4.03	0.56	0.31	أوافق	لقد أدت تحسينات السلامة إلى نتائج تشغيلية أفضل داخل المنظمة.
النسبة المئوية للتكرار	0.00%	0.00%	14.07%	68.84%					
2	0	39	129	29	3.92	0.65	0.43	أوافق	لقد تحسنت الكفاءة الإجمالية في مكان العمل بسبب ممارسات الصحة والسلامة المهنية الأفضل.
النسبة المئوية للتكرار	1.01%	0.00%	19.60%	64.82%					
المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية					3.95	أوافق			
الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية					0.44				
التباين للمتوسطات الحسابية					0.19				

تقيم العبارة الأولى ما إذا كان هناك انخفاض كبير في حوادث مكان العمل في السنوات الأخيرة. يشير متوسط الدرجة ٣,٩٠ إلى تصور إيجابي، حيث وافق ٦٤,٣٢٪ من المستجيبين ووافق ١٤,٠٧٪ بشدة على أن الحوادث قد انخفضت. يعكس الانحراف المعياري ٠,٦٦ والتباين ٠,٤٣ بعض التباين في الاستجابات، مما يشير إلى أنه في حين تعترف الأغلبية بالانخفاض، فقد يكون لدى بعض الموظفين تجارب مختلفة. يعد هذا التصور لانخفاض حوادث مكان العمل أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يوضح فعالية تدابير السلامة المطبقة ودورها في تعزيز بيئة عمل أكثر أمانًا. لا يساهم انخفاض الحوادث في رفاهية الموظفين فحسب، بل يعزز أيضًا الكفاءة التشغيلية من خلال تقليل الاضطرابات والتكاليف المرتبطة بها.

تستكشف العبارة الثانية تصور وقت التوقف بسبب مشكلات السلامة. بمتوسط درجة ٣,٩٥، يتفق ٦٧,٨٤٪ من المستجيبين على أن وقت التوقف قد انخفض بشكل كبير. تؤكد هذه الاستجابة الإيجابية على فعالية تدخلات السلامة في الحد من الانقطاعات في سير العمل، والتي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على الإنتاجية الإجمالية. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٣، إلى مستوى متوسط من الاتفاق، مما يشير إلى أن الموظفين يلاحظون عمومًا اتجاهًا إيجابيًا ولكن قد يكون لديهم بعض وجهات النظر المختلفة. يعد تقليل وقت التوقف أمرًا بالغ الأهمية للمؤسسات، لأنه يرتبط ارتباطًا مباشرًا بزيادة الإنتاجية والكفاءة التشغيلية. من خلال تقليل الانقطاعات الناجمة عن مخاوف السلامة، يمكن للمؤسسات الحفاظ على عمليات أكثر سلاسة وتحقيق أهداف الأداء الخاصة بها بشكل أكثر فعالية.

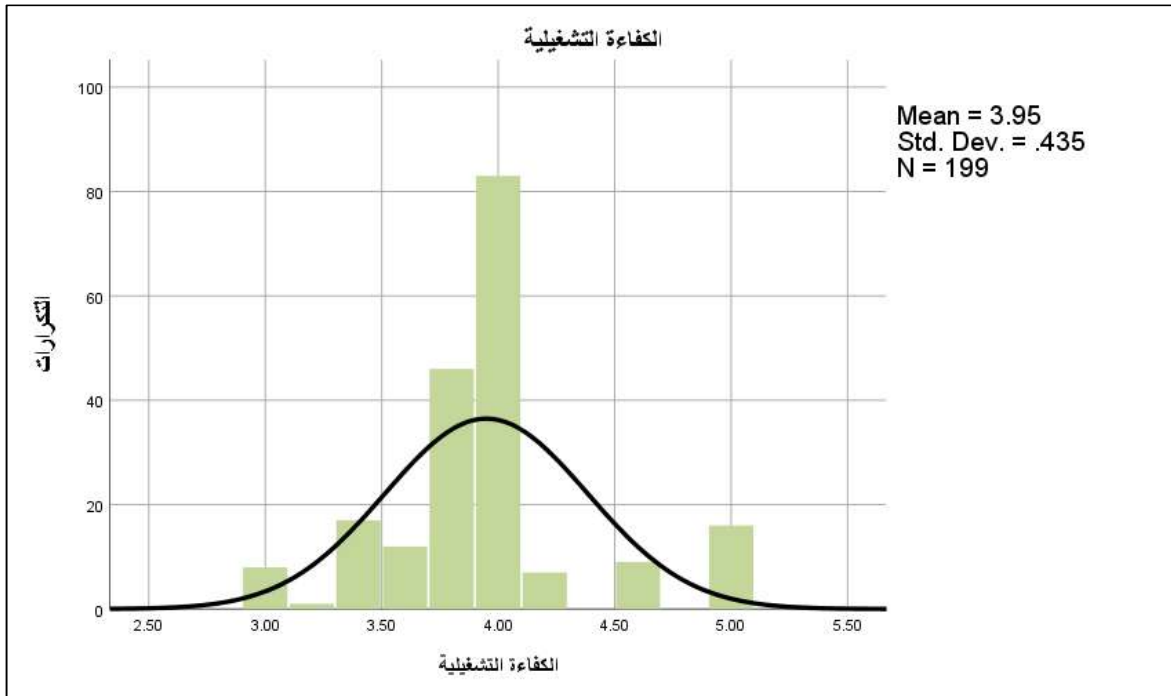
تقيم العبارة الثالثة التدابير التي تم تنفيذها لتعزيز الإنتاجية داخل المؤسسة. يشير متوسط النتيجة ٣,٩٤، إلى جانب موافقة ٦٥,٨٣٪ من المستجيبين، إلى مشاعر إيجابية تجاه هذه التدابير. يُظهر الانحراف المعياري البالغ ٠,٧١، تباينًا أعلى قليلًا، مما يشير إلى أن بعض الموظفين قد يدركون فعالية تدابير تعزيز الإنتاجية بشكل مختلف. ومع ذلك، يشير هذا الاتفاق إلى الاعتراف بأن تحسينات السلامة تساهم في مكاسب الإنتاجية الإجمالية. من خلال معالجة قضايا السلامة، يمكن للمنظمات خلق بيئة عمل أكثر ملاءمة، مما يسمح للموظفين بالتركيز على مهامهم دون تشتيت الانتباه بسبب مخاوف السلامة. إن الارتباط بين السلامة والإنتاجية أمر حيوي، حيث غالبًا ما تشهد المنظمات التي تعطي الأولوية للصحة والسلامة المهنية نتائج تشغيلية محسنة.

تفحص العبارة الرابعة العلاقة بين تحسينات السلامة والنتائج التشغيلية. بمتوسط درجات ٤,٠٣، تظهر البيانات اتفاقًا قويًا، حيث يؤكد ٦٨,٨٤٪ من المستجيبين أن تحسينات السلامة أدت إلى نتائج تشغيلية أفضل. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٥٦، إلى تصور ثابت بين الموظفين فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي لتدابير السلامة. يعزز هذا الاكتشاف فكرة أن ممارسات السلامة الفعالة لا تحمي الموظفين فحسب، بل تساهم أيضًا في تحقيق أداء تنظيمي أفضل. يمكن أن تؤدي بروتوكولات السلامة المحسنة إلى زيادة معنويات الموظفين، وتقليل التغيب، وزيادة الرضا العام، وكلها جزء لا يتجزأ من تعزيز الكفاءة التشغيلية.

تقيم العبارة النهائية ما إذا كانت كفاءة مكان العمل بشكل عام قد تحسنت بسبب ممارسات الصحة والسلامة المهنية الأفضل. يعكس متوسط الدرجات ٣,٩٢، مع موافقة ٦٤,٨٢٪ من المشاركين، شعورًا إيجابيًا تجاه تأثير ممارسات السلامة على الكفاءة. يشير الانحراف المعياري ٠,٦٥، إلى تباين معتدل في التصورات، مما يشير إلى أنه في حين يدرك العديد من الموظفين فوائد ممارسات السلامة، فقد لا يكون البعض قد اختبروا هذه التحسينات بشكل مباشر. هذا التصور مهم، لأنه يسلط الضوء على الترابط بين ممارسات الصحة والسلامة والأداء التشغيلي. غالبًا ما ترى المنظمات التي تتفهم بروتوكولات الصحة والسلامة الخاصة بها وتواصلها بشكل فعال ارتباطًا مباشرًا بالكفاءة والإنتاجية الإجمالية.

بشكل عام، يشير المتوسط الحسابي ٣,٩٥ عبر جميع العبارات إلى تصور إيجابي بشكل عام للكفاءة التشغيلية كما تتأثر بممارسات الصحة والسلامة المهنية. يشير الانحراف المعياري ٠,٤٤ والتباين ٠,١٩ إلى مستوى منخفض نسبيًا من التباين، مما يدل على أن الموظفين يتفقون إلى حد كبير على التأثير الإيجابي لهذه الممارسات. يؤكد هذا الاتساق في الاستجابات على أهمية دمج تدابير الصحة والسلامة في العمليات التنظيمية.

وفي الختام، توضح النتائج من الجدول بوضوح أن ممارسات الصحة والسلامة المهنية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الكفاءة التشغيلية داخل المنظمة. إن الانخفاض الكبير في حوادث مكان العمل، والحد من وقت التوقف عن العمل، والاعتراف بتدابير تعزيز الإنتاجية كلها تساهم في مكان عمل أكثر فعالية وكفاءة. وعلاوة على ذلك، تسلط العلاقة الإيجابية بين تحسينات السلامة والنتائج التشغيلية الضوء على ضرورة الحفاظ على بروتوكولات السلامة القوية لضمان رفاهية الموظفين والأداء التنظيمي. وفي النهاية، تكشف هذه النتائج أن إعطاء الأولوية للصحة والسلامة المهنية لا يحمي الموظفين فحسب، بل إنه يدفع أيضًا إلى الكفاءة التشغيلية، مما يدعم النجاح العام للمنظمة. ويمكن عرض المزيد من التفاصيل في المدرج التكراري التالي:



الشكل (٩-٤) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالكفاءة التشغيلية

٤,٤,٦. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة لرفاهية الموظفين:

يقدم الجدول التالي النتائج المتعلقة برفاهية الموظفين داخل المؤسسة، مع التركيز على التصورات المتعلقة بممارسات السلامة، وجهود تعزيز الصحة، ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين، ومشاعر الأمان، ودعم الصحة العقلية. وتستند هذه الاستجابات إلى مقياس ليكرت من خمس نقاط، والذي يسمح بفهم شامل لمشاعر الموظفين فيما يتعلق ببيئة عملهم والتزام المؤسسة برفاهيتهم. وتهدف النتائج إلى تقديم رؤى حول كيفية مساهمة هذه العوامل في رضا الموظفين ومشاركتهم بشكل عام.

الجدول (٩-٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة لرفاهية الموظفين

رفاهية الموظفين									
أعاض بشدة	أعاض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي	
0	1	31	133	34	4.01	0.59	0.35	أوافق	يعبر الموظفون عن مستويات عالية من الرضا الوظيفي فيما يتعلق بممارسات السلامة.
النسبة المئوية لل تكرار	0.00%	0.50%	15.58%	66.83%	17.09%				
1	0	35	137	26	3.94	0.59	0.35	أوافق	تعمل المنظمة بنشاط على تعزيز الصحة والعافية بين موظفيها.
النسبة المئوية لل تكرار	0.50%	0.00%	17.59%	68.84%	13.07%				
2	0	35	133	29	3.94	0.64	0.41	أوافق	تحسنت معدلات الاحتفاظ بالموظفين بسبب تدابير السلامة الفعالة.
النسبة المئوية لل تكرار	1.01%	0.00%	17.59%	66.83%	14.57%				
3	0	41	131	24	3.87	0.67	0.45	أوافق	يشعر الموظفون بالأمان أثناء أداء واجباتهم.
النسبة المئوية لل تكرار	1.51%	0.00%	20.60%	65.83%	12.06%				
1	0	35	134	29	3.95	0.61	0.37	أوافق	توفر المنظمة الدعم الكافي للصحة العقلية والرفاهية.
النسبة المئوية لل تكرار	0.50%	0.00%	17.59%	67.34%	14.57%				
المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية					3.94			أوافق	
الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية					0.44				
التباين للمتوسطات الحسابية					0.20				

تتناول العبارة الأولى الرضا الوظيفي فيما يتعلق بممارسات السلامة، بمتوسط درجة ٤,٠١. ويوافق ٦٦,٨٣% من المستجيبين بشكل مثير للإعجاب، ويوافق ١٧,٠٩% بشدة، مما يشير إلى مشاعر إيجابية قوية. ويعكس الانحراف المعياري المنخفض البالغ ٠,٥٩ أن الاستجابات متقاربة حول المتوسط، مما يشير إلى إجماع بين الموظفين على أن ممارسات السلامة تساهم بشكل كبير في رضاهم الوظيفي. وهذه النتيجة بالغة الأهمية، حيث يرتبط الرضا الوظيفي بشكل مباشر بمعنويات الموظفين وإنتاجيتهم واحتفاظهم بهم. وعندما يشعر الموظفون بالأمان في بيئة عملهم، فمن المرجح أن يشاركوا ويلتزموا بأدوارهم، مما يعزز الأداء التنظيمي العام.

تقيم العبارة الثانية جهود المنظمة لتعزيز الصحة والعافية. ويشير متوسط الدرجة ٣,٩٤، حيث يوافق ٦٨,٨٤% ويوافق ١٣,٠٧% بشدة، إلى أن الموظفين يدركون ويقدرّون مبادرات المنظمة في هذا المجال. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٥٩ إلى تباين معتدل، مما يشير إلى أنه في حين ينظر غالبية الموظفين

إلى تعزيز الصحة والعافية بشكل إيجابي، فقد يكون هناك من يشعرون بضعف ذلك. إن تعزيز الصحة والعافية لا يدعم فقط رفاهية الموظف الفردي بل يعزز أيضاً ثقافة تنظيمية إيجابية. من خلال الاستثمار في المبادرات الصحية، تثبت المنظمة التزامها تجاه موظفيها، مما قد يعزز الولاء ويقلل من دوران العمل.

تفحص العبارة الثالثة تأثير تدابير السلامة الفعالة على معدلات الاحتفاظ بالموظفين، بمتوسط درجات ٣,٩٤ و ٦٦,٨٣% من المستجيبين موافقون. يشير هذا إلى أن الموظفين يعتقدون أن هناك صلة بين ممارسات السلامة وقراراتهم بالبقاء مع المنظمة. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٤ إلى بعض التباين في التصورات، ولكن بشكل عام، تدعم البيانات فكرة أن تدابير السلامة تلعب دوراً حيوياً في الاحتفاظ بالموظفين. تخلق المنظمات التي تعطي الأولوية للسلامة شعوراً بالاستقرار والأمان لموظفيها، مما يجعلهم أكثر عرضة للبقاء على المدى الطويل. معدلات الاحتفاظ المرتفعة مفيدة للمنظمات، لأنها تقلل من تكاليف التوظيف والتدريب، وتحافظ على المعرفة المؤسسية، وتعزز قوة عاملة متماسكة.

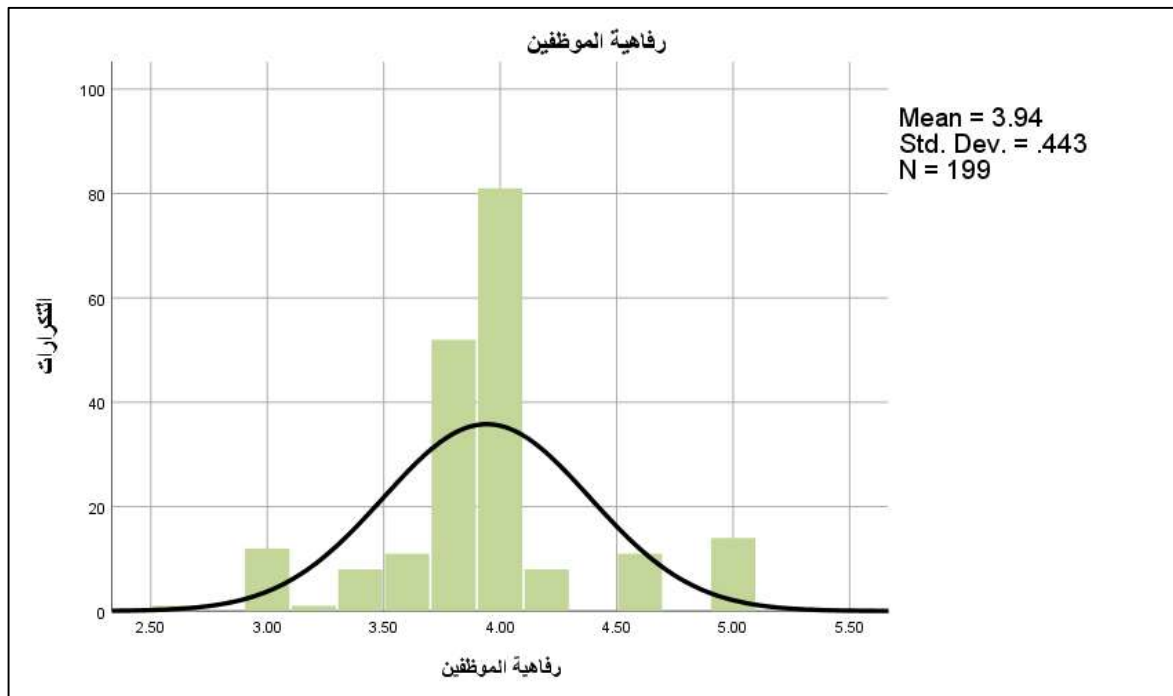
تتناول العبارة الرابعة مشاعر السلامة لدى الموظفين أثناء أداء واجباتهم. وبمتوسط درجات ٣,٨٧ وافق ٦٥,٨٣% من المستجيبين على ذلك، مما يشير إلى تصور إيجابي بشكل عام للسلامة في مكان العمل. ويشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٦٧ إلى المزيد من التباين في الاستجابات مقارنة بالبيانات السابقة، مما يعكس بعض الاختلافات في تجارب الموظفين وإدراكهم للسلامة. إن الشعور بالأمان أمر أساسي لرفاهية الموظفين وأدائهم. فعندما يشعر الموظفون بالأمان، يكونون أكثر ميلاً إلى اتخاذ المبادرة وأداء مهامهم بفعالية. وعلى العكس من ذلك، يمكن أن يؤدي الافتقار إلى الأمان إلى القلق وانخفاض الإنتاجية وزيادة معدل دوران العمل. إن تركيز المنظمة على الحفاظ على بيئة عمل آمنة أمر ضروري لتعزيز ثقة الموظفين ومشاركتهم.

تقيم العبارة النهائية دعم المنظمة للصحة العقلية والرفاهية، ويعطي متوسط درجات ٣,٩٥ وبموافقة ٦٧,٣٤% من المستجيبين، تشير البيانات إلى أن الموظفين يشعرون بأن المنظمة توفر الدعم الكافي في هذا المجال الحاسم. يُظهر الانحراف المعياري البالغ ٠,٦١ بعض التباين، ولكن بشكل عام، يسلط التصور الإيجابي الضوء على أهمية الصحة العقلية في مكان العمل. تُظهر المنظمات التي تعطي الأولوية لمبادرات الصحة العقلية التزامها بالرفاهية الشاملة لموظفيها، مما قد يؤدي إلى تحسين رضاهم الوظيفي وتقليل التغيب عن العمل. من خلال تعزيز بيئة يشعر فيها الموظفون بالدعم في صحتهم العقلية، يمكن للمنظمات أن تتمي قوة عاملة أكثر مرونة.

بشكل عام، يشير المتوسط الحسابي البالغ ٣,٩٤ عبر جميع العبارات إلى تصور إيجابي بشكل عام لرفاهية الموظفين داخل المنظمة. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٤٤ والتباين البالغ ٠,٢٠ إلى تباين منخفض في الاستجابات، مما يعكس وجهة نظر متسقة بين الموظفين فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي

لممارسات السلامة ومبادرات الصحة على رفاهتهم. يعزز هذا الاتساق أهمية هذه العوامل في تشكيل رضا الموظفين ومشاركتهم.

وفي الختام، توضح النتائج من الجدول أن رفاهية الموظفين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالالتزام المنظمة بمبادرات السلامة والصحة. تساهم المستويات العالية من رضا الوظيفة، والاعتراف بجهود تعزيز الصحة، ومعدلات الاحتفاظ المحسنة، والشعور بالأمان أثناء أداء الواجبات، والدعم الكافي للصحة العقلية في بيئة عمل إيجابية. تؤكد هذه النتائج على أهمية إعطاء الأولوية لممارسات الصحة والسلامة المهنية كوسيلة لتعزيز رفاهية الموظفين والأداء التنظيمي العام. من خلال الاستثمار في رفاهية موظفيها، لا تخلق المنظمات بيئة عمل أكثر أماناً ودعماً فحسب، بل تعمل أيضاً على دفع الإنتاجية والاحتفاظ والنجاح على المدى الطويل. ويمكن قراءة المزيد من التفاصيل الفنية في المدرج التكراري التالي:



الشكل (٤-١٠) المدرج التكراري للإجابات الخاصة برفاهية الموظفين

٤,٤,٧. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين لكامل الاستبيان:

يقدم الجدول التالي ملخصاً لاتجاهات الرأي العام فيما يتعلق بالعديد من المتغيرات الرئيسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مكان العمل. تشمل المتغيرات التي تم تقييمها الامتثال لأنظر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر وتدريب الموظفين وتوعيتهم والمراقبة والتحسين المستمر والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. يصاحب كل متغير متوسطه الحسابي وانحرافه المعياري وتباينه، مما يساعد في توضيح المشاعر العامة للمستجيبين تجاه هذه الممارسات التنظيمية المهمة. يشير المتوسط الحسابي البالغ ٣,٩٤ عبر جميع

المتغيرات إلى اتفاق عام بين المشاركين، مما يشير إلى أن المنظمة يُنظر إليها بشكل إيجابي في هذه المجالات.

الجدول (٤-١٠) اتجاه الرأي العام بالنسبة للاستبيان ككل

اتجاه الرأي العام للإجابات				
الامتثال لأطر التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي
الامتثال لأطر التنظيمية	3.93	0.44	0.19	أوافق
ممارسات إدارة المخاطر	3.96	0.45	0.20	أوافق
تدريب الموظفين وتوعيتهم	3.91	0.50	0.25	أوافق
المراقبة والتحسين المستمر	3.93	0.45	0.20	أوافق
الكفاءة التشغيلية	3.95	0.44	0.19	أوافق
رفاهية الموظفين	3.94	0.44	0.20	أوافق
المتوسط الحسابي للمتغيرات	3.94			أوافق
الانحراف المعياري للمتغيرات	0.41			
التباين للمتغيرات	0.16			

بدءاً بالامتثال لأطر التنظيمية، يشير المتوسط الحسابي البالغ ٣,٩٣ إلى اتفاق قوي بين المستجيبين على أن المنظمة تلتزم بلوائح ومعايير السلامة الضرورية. يشير هذا المتوسط المرتفع نسبياً، جنباً إلى جنب مع الانحراف المعياري البالغ ٠,٤٤، إلى أن معظم المستجيبين يشاركون وجهات نظر متشابهة حول امتثال المنظمة، مما يساهم في الشعور بالثقة في عملياتها. يشير التباين البالغ ٠,١٩ أيضاً إلى أن الاستجابات متسقة، مع وجود عدد قليل من القيم المتطرفة التي تشير إلى خلاف كبير. تعد مثل هذه التصورات الإيجابية للامتثال التنظيمي أمراً بالغ الأهمية لبناء ثقافة السلامة والمساءلة داخل المنظمة، حيث من المرجح أن يشعر الموظفون بمزيد من الأمان والتقدير عندما يعتقدون أن مكان عملهم يتبع إرشادات السلامة المعمول بها.

بعد ذلك، تظهر نتائج ممارسات إدارة المخاطر متوسطاً أعلى يبلغ ٣,٩٦. يشير هذا إلى اتفاق قوي بين المستجيبين على أن المنظمة تنفذ استراتيجيات إدارة المخاطر بشكل فعال. يعكس الانحراف المعياري البالغ

٠,٤٥ مستوى معتدلاً من الاتفاق، مما يشير إلى أنه في حين يشعر غالبية الموظفين بإيجابية تجاه هذه الممارسات، لا تزال هناك بعض الآراء المختلفة. ومع ذلك، يشير التباين المنخفض البالغ ٠,٢٠ إلى إجماع عام على فعالية إدارة المخاطر داخل المنظمة. تعد ممارسات إدارة المخاطر الفعالة أمراً بالغ الأهمية لمنع الحوادث وضمان سلامة الموظفين، مما يساهم في نهاية المطاف في بيئة عمل أكثر صحة وتحسين الإنتاجية الإجمالية.

عند النظر في تدريب الموظفين وتوعيتهم، يشير متوسط الدرجة ٣,٩١ إلى تصور إيجابي لجهود المنظمة لتوفير تدريب مناسب على معايير الصحة والسلامة. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٥٠ إلى قدر أكبر قليلاً من التباين في الاستجابات مقارنة بالامتثال وإدارة المخاطر، مما يشير إلى أنه في حين يشعر العديد من الموظفين بالاستعداد الجيد، فقد يكون هناك من يشعرون بعدم التدريب الكافي. يعزز التباين البالغ ٠,٢٥ هذه الفكرة بشكل أكبر، مما يشير إلى أن برامج التدريب قد تحتاج إلى تقييم وتخصيص لتلبية احتياجات الموظفين المتنوعة بشكل أفضل. التدريب هو جانب أساسي من جوانب السلامة في مكان العمل؛ وبالتالي، فإن معالجة هذه المخاوف يمكن أن تعزز ثقة الموظفين في قدرتهم على التعامل مع المخاطر المحتملة بشكل فعال.

إن مراقبة ممارسات السلامة وتحسينها المستمر يعطي متوسطاً حسابياً يبلغ ٣,٩٣، مما يعكس إجماعاً قوياً على أن المنظمة تعطي الأولوية للتقييم المستمر وتعزيز بروتوكولات السلامة الخاصة بها. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٤٥ إلى اتفاق معتدل، مشابه للامتثال وإدارة المخاطر. يشير هذا إلى أنه في حين يشعر الموظفون عمومًا بأن المنظمة ملتزمة بالتحسين المستمر، فقد يكون هناك بعض الشكوك أو وجهات النظر المختلفة حول كيفية تنفيذ هذه التحسينات. المراقبة المستمرة ضرورية لضمان بقاء تدابير السلامة فعالة وذات صلة، لأنها تسمح للمنظمات بالتكيف مع الظروف والتحديات المتغيرة.

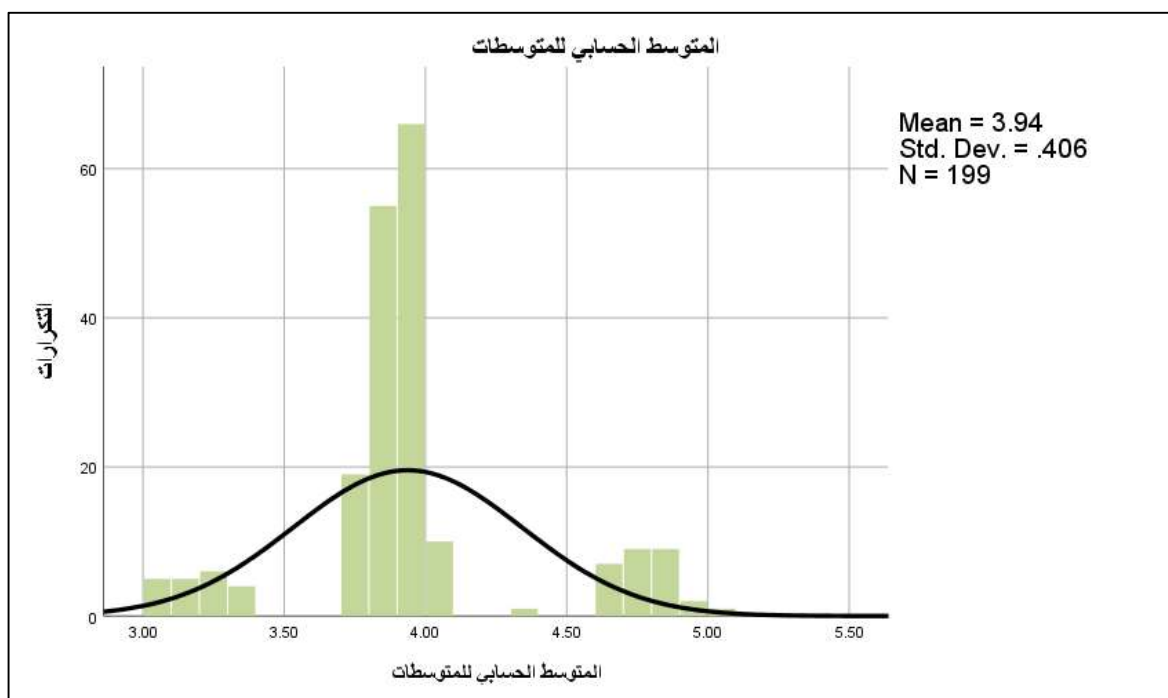
يبلغ متوسط النتيجة للكفاءة التشغيلية ٣,٩٥، مما يشير إلى اتفاق قوي على أن ممارسات السلامة الفعالة تساهم بشكل إيجابي في أداء المنظمة. يُظهر الانحراف المعياري البالغ ٠,٤٤ استجابات متسقة، في حين يشير التباين البالغ ٠,١٩ إلى اعتقاد مشترك في الارتباط بين تحسينات السلامة والكفاءة الإجمالية. عندما يُنظر إلى ممارسات السلامة على أنها فعالة، فمن المرجح أن يواجه الموظفون عدداً أقل من الاضطرابات والحوادث، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنتائج التشغيلية. لذلك، فإن المنظمات التي تؤكد على السلامة لا تحمي موظفيها فحسب، بل تعمل أيضاً على تعزيز البيئة المواتية لتحقيق قدر أكبر من الكفاءة والنجاح.

إن متوسط درجات رفاهية الموظفين هو ٣,٩٤، مما يدل على أن المستجيبين يشعرون عمومًا بالدعم من حيث رفاهتهم داخل المنظمة. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٤٤ إلى تباين منخفض نسبياً في الاستجابات، مما يشير إلى تصور جماعي قوي للالتزام المنظمة برفاهية الموظفين. يعزز التباين البالغ ٠,٢٠ فكرة أن الموظفين يشعرون بأن صحتهم البدنية والعقلية تشكل أولوية، مما قد يؤدي إلى مستويات

أعلى من الرضا والاحتفاظ بالموظفين. تخلق المنظمات التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظفين جواً داعماً، مما قد يؤدي إلى زيادة الولاء والمعنويات بين قوتها العاملة.

بشكل عام، يشير المتوسط الحسابي البالغ ٣,٩٤ عبر جميع المتغيرات إلى اتفاق قوي على فعالية ممارسات الصحة والسلامة في المنظمة. يشير الانحراف المعياري البالغ ٠,٤١ إلى تباين معتدل، مما يشير إلى أنه في حين يتشارك معظم الموظفين مشاعر إيجابية، فقد يكون هناك من لديهم تحفظات أو تجارب مختلفة. يشير التباين البالغ ٠,١٦ إلى تجمع محكم نسبياً للاستجابات، مما يعزز فكرة أن الموظفين ينظرون إلى جهود المنظمة بشكل إيجابي إلى حد كبير.

وفي الختام، تسلط النتائج من الجدول الضوء على اتجاه الرأي العام الإيجابي فيما يتعلق بمختلف جوانب الصحة والسلامة المهنية في المنظمة. ومع ارتفاع متوسط الدرجات عبر الامتثال وممارسات إدارة المخاطر وتدريب الموظفين والمراقبة والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين، فمن الواضح أن الموظفين يدركون أهمية مبادرات السلامة والصحة. إن معالجة المجالات ذات التنوع الأكبر قليلاً، وخاصة في التدريب والتوعية، يمكن أن تعزز بشكل أكبر من التصورات والممارسات. وفي نهاية المطاف، يساهم التزام المنظمة بالصحة والسلامة بشكل كبير في رضا الموظفين والإنتاجية والنجاح التشغيلي بشكل عام. ويمكن عرض التفاصيل الكلية للاستبيان ككل في المدرج التكراري التالي:



الشكل (٤-١١) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالاستبيان ككل

٤,٥. اختبار الفرضيات:

توضح مصفوفة الارتباط التالية العلاقات بين ممارسات السلامة والصحة المهنية المختلفة وتأثيرها على الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المؤسسات والشركات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. تحتوي المصفوفة على معاملات ارتباط بيرسون ومستويات أهميتها، والتي تعمل على تقييم قوة وأهمية هذه العلاقات. يدور تركيز التحليل حول أربع فرضيات بحثية تستكشف التفاعل بين الالتزام بالأطر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر وتدريب الموظفين والمراقبة المستمرة فيما يتعلق بالكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. من خلال تحليل هذه الارتباطات، يمكن تقييم صحة الفرضيات المقترحة.

الجدول (٤-١) مصفوفة الارتباط الخاصة بمعامل ارتباط بيرسون

مصفوفة الارتباط						
رفاهية الموظفين	الكفاءة التشغيلية	المراقبة والتحسين المستمر	تدريب الموظفين وتوعيتهم	ممارسات إدارة المخاطر	الامتثال للأطر التنظيمية	
.728**	.758**	.745**	.765**	.782**	1	معامل ارتباط بيرسون
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		مستوى المعنوية
.721**	.790**	.820**	.793**	1	.782**	معامل ارتباط بيرسون
0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	مستوى المعنوية
.744**	.800**	.801**	1	.793**	.765**	معامل ارتباط بيرسون
0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	مستوى المعنوية
.728**	.782**	1	.801**	.820**	.745**	معامل ارتباط بيرسون
0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية
.714**	1	.782**	.800**	.790**	.758**	معامل ارتباط بيرسون
0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية
1	.714**	.728**	.744**	.721**	.728**	معامل ارتباط بيرسون
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية

** ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

٤,٥,١. التحقق من صحة الفرضية الأولى:

تؤكد الفرضية الأولى على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالأطر التنظيمية للسلامة والصحة المهنية والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في المؤسسات السعودية. تُظهر مصفوفة الارتباط معامل ارتباط بيرسون ٠,٧٥٨ بين الامتثال للأطر التنظيمية والكفاءة التشغيلية. يشير هذا الارتباط الإيجابي القوي إلى أن زيادة الالتزام بلوائح السلامة مرتبطة بكفاءة تشغيلية أعلى. علاوة على ذلك، فإن الارتباط برفاهية الموظفين كبير أيضًا، بمعامل ٠,٧٢٨. تُظهر كلتا العلاقتين مستويات دلالة ٠,٠٠٠، مما يؤكد أهميتها الإحصائية عند مستوى ٠,٠١. لذلك، يمكن رفض الفرضية الصفرية (H_0)، ويتم التحقق من صحة الفرضية الأولى (H_1). وهذا يؤكد الدور الحاسم الذي تلعبه الامتثال التنظيمي في تعزيز كل من الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين.

٤,٥,٢. التحقق من صحة الفرضية الثانية:

تستكشف الفرضية الثانية العلاقة بين ممارسات إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية وأداء الشركات من حيث الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في كل من القطاعين العام والخاص. تشير مصفوفة الارتباط إلى معامل ارتباط بيرسون ٠,٧٩٠ لممارسات إدارة المخاطر والكفاءة التشغيلية. وهذا يشير إلى وجود ارتباط إيجابي قوي، مما يعني أن استراتيجيات إدارة المخاطر الفعالة تساهم بشكل كبير في تحسين نتائج الأداء. من حيث رفاهية الموظفين، فإن الارتباط هو ٠,٧٢١، مما يوضح أيضًا وجود علاقة جديرة بالملاحظة. مرة أخرى، مستويات الدلالة لكلا الارتباطين هي ٠,٠٠٠، مما يؤكد أهميتهما الإحصائية. وبالتالي، يتم رفض الفرضية الصفرية (H_0)، مما يدعم صحة الفرضية (H_1). تسلط النتائج الضوء على أهمية ممارسات إدارة المخاطر القوية باعتبارها ضرورية لتعزيز كل من الكفاءة التشغيلية والرفاهية العامة للموظفين.

٤,٥,٣. التحقق من صحة الفرضية الثالثة:

تفحص الفرضية الثالثة العلاقة بين تدريب الموظفين والوعي بالسلامة والصحة المهنية والكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين داخل المنظمات السعودية. تكشف مصفوفة الارتباط عن معامل ارتباط بيرسون ٠,٨٠٠ بين تدريب الموظفين والوعي والكفاءة التشغيلية. هذا هو أعلى معامل ارتباط في الجدول، مما يشير إلى علاقة إيجابية قوية جدًا. الارتباط برفاهية الموظفين مهم أيضًا، بمعامل ٠,٧٤٤. مستوى الدلالة لهذه الارتباطات هو مرة أخرى ٠,٠٠٠، مما يدل على الأهمية الإحصائية. ونتيجة لذلك، يمكن رفض الفرضية الصفرية (H_0)، مما يثبت صحة الفرضية (H_1). تؤكد النتائج على الدور الحاسم لتدريب الموظفين وتوعيتهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحسين رفاهية الموظفين، مما يعزز ضرورة التعليم المستمر في مجال الصحة والسلامة المهنية.

٤,٥,٤. التحقق من صحة الفرضية الرابعة:

تنظر الفرضية الأخيرة في العلاقة بين المراقبة المستمرة وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ونتائج الأداء المؤسسي فيما يتعلق بالكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. تظهر مصفوفة الارتباط معامل ارتباط بيرسون ٠,٧٨٢ للمراقبة والتحسين المستمر مع الكفاءة التشغيلية، مما يشير إلى وجود ارتباط إيجابي قوي. وبالمثل، فإن الارتباط برفاهية الموظفين هو ٠,٧٢٨. مع مستويات الدلالة عند ٠,٠٠٠، فإن هذه العلاقات ذات دلالة إحصائية. وبالتالي، يمكن رفض الفرضية الصفرية (H_0)، مما يدعم الفرضية (H_1). توضح النتائج أهمية التقييمات المستمرة والتحسينات في معايير الصحة والسلامة كوسيلة لتعزيز كل من الأداء المؤسسي ورفاهية الموظفين.

٤,٥,٥. ملخص النتائج الخاصة بالتحقق من صحة الفرضيات البحثية:

توفر مصفوفة الارتباط أدلة قوية تدعم صحة جميع فرضيات البحث الأربعة المتعلقة بممارسات الصحة والسلامة المهنية في المنظمات السعودية. يتم تأكيد كل فرضية من خلال علاقات ذات دلالة إحصائية تتميز بمعاملات ارتباط بيرسون القوية. تشير هذه النتائج إلى أن الالتزام بالأطر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر الفعالة والتدريب الشامل للموظفين والمراقبة والتحسين المستمرين يساهمون بشكل جماعي في تحسين الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين.

هذه النتائج لها آثار كبيرة على المنظمات العاملة في المملكة العربية السعودية. من خلال إعطاء الأولوية للامتثال للوائح السلامة وتنفيذ استراتيجيات إدارة المخاطر الفعالة والاستثمار في برامج تدريب الموظفين والتوعية وضمان المراقبة المستمرة لمعايير الصحة والسلامة، يمكن للمنظمات تحقيق نتائج تشغيلية محسنة وتعزيز بيئة عمل إيجابية. وعلاوة على ذلك، يوضح الترابط بين هذه الممارسات أن التحسينات في مجال واحد يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية في مجالات أخرى، مما يخلق نهجاً شاملاً للصحة والسلامة المهنية. ويمكن عرض مصفوفة الارتباط المختصرة كما يلي للمزيد من التحليل وسهولة القراءة:

الجدول (١٢-٤) مصفوفة الارتباط المختصرة

مصفوفة الارتباط المختصرة						
الامتثال للأطر التنظيمية	ممارسات إدارة المخاطر	تدريب الموظفين وتوعيتهم	المراقبة والتحسين المستمر	الكفاءة التشغيلية	رفاهية الموظفين	
1						الامتثال للأطر التنظيمية
0.782	1					ممارسات إدارة المخاطر
0.765	0.793	1				تدريب الموظفين وتوعيتهم
0.745	0.820	0.801	1			المراقبة والتحسين المستمر
0.758	0.790	0.800	0.782	1		الكفاءة التشغيلية
0.728	0.721	0.744	0.728	0.714	1	رفاهية الموظفين

وفي الختام، يعزز تحليل مصفوفة الارتباط الفرضيات المقترحة ويوضح الدور الحاسم الذي تلعبه ممارسات السلامة والصحة المهنية في تعزيز الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. وتدعو هذه النتائج المؤسسات في المملكة العربية السعودية إلى إعطاء الأولوية لممارسات الصحة والسلامة ليس فقط كالتزام قانوني ولكن أيضًا كمكون أساسي لاستراتيجيتها التشغيلية وجهود إشراك الموظفين. ومن خلال القيام بذلك، يمكن للمؤسسات إنشاء مكان عمل أكثر أمانًا وكفاءة يعود بالنفع على المؤسسة وموظفيها.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

١, ٥. نتائج الدراسة وربطها بالدراسات السابقة:

كشف البحث عن عدد من النتائج المهمة فيما يتعلق بالامتثال للأطر التنظيمية وممارسات إدارة المخاطر وتدريب الموظفين وتوعيتهم والمراقبة المستمرة والتحسين. وتتوافق هذه النتائج مع الدراسات السابقة، المحلية والدولية، التي تؤكد على الدور الحاسم لممارسات السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. ومن خلال مقارنة النتائج الحالية بالدراسات السابقة، تم إثراء استنتاجات هذا البحث ووضعها في سياق الفهم الأكاديمي والعملية الأوسع لإدارة السلامة والصحة المهنية.

أظهرت عينة البحث قوة عاملة ذكورية مهيمنة، وهو أمر شائع في قطاعي الصناعة والبناء في المملكة العربية السعودية، كما هو مذكور في دراسات سابقة مثل الطراونة (٢٠١٧)، الذي استكشف السلامة في المنشآت الصناعية. وعكس عمر المشاركين ومستواهم التعليمي وخبرتهم ملفاً نموذجياً للقوى العاملة في هذه القطاعات. وقد وجد أن العمال بمستويات متفاوتة من التعليم والخبرة لديهم وجهات نظر مختلفة بشأن تنفيذ ممارسات السلامة، مما يعزز أهمية برامج التدريب على السلامة المصممة خصيصاً، كما أوصى القحطاني وآخرون. (٢٠٢٤). تتوافق هذه الدراسة مع الأبحاث السابقة في اقتراح أن تعليم السلامة يجب أن يكون خاصاً بالصناعة ومصمماً لمعالجة المخاطر الفريدة التي تواجهها مجموعات مختلفة من العمال.

تؤكد الاستنتاجات المتعلقة بالامتثال للأطر التنظيمية على التأثير الإيجابي للالتزام بلوائح السلامة على كل من الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. هذا الاكتشاف يؤكد نتائج السيد (٢٠٢٤)، الذي أثبت أن الامتثال لمعايير ISO 45001 يعزز بشكل كبير الميزة التنافسية من خلال تقليل الحوادث وتحسين مشاركة العمال. وجدت الدراسة الحالية علاقة مماثلة بين الامتثال التنظيمي ونتائج الأداء، مؤكدة أن المنظمات التي تتبع إرشادات السلامة المعمول بها لا تحمي عمالها فحسب، بل تحقق أيضاً كفاءة تشغيلية أكبر. تؤكد هذه النتائج على الحاجة إلى فرض لوائح السلامة بشكل أكثر صرامة، وخاصة في القطاعات عالية المخاطر مثل البناء والتصنيع.

كما ظهرت ممارسات إدارة المخاطر كعامل حاسم في تحسين الأداء التنظيمي. وخلص البحث إلى أن استراتيجيات إدارة المخاطر القوية ضرورية لمنع الحوادث في مكان العمل وضمان رفاهية الموظفين، وهي النتيجة التي تعكس استنتاجات بغدادى (٢٠٢٤)، الذي سلط الضوء على تأثير إدارة السلامة الفعالة على الإنتاجية في صناعة البناء المزدهرة في المملكة العربية السعودية. وتؤكد كلتا الدراستين على أهمية إدارة المخاطر الاستباقية في الحفاظ على ظروف عمل آمنة وتعزيز الإنتاجية الإجمالية. وعلاوة على ذلك، فإن تركيز البحث الحالي على الارتباط الإيجابي بين إدارة المخاطر ورفاهية الموظفين يتماشى مع بحث توفيق ويسن (٢٠٢٢)، الذي أكد على دور معايير ISO في الحد من مخاطر مكان العمل وتعزيز ثقافة السلامة.

وُجد أن تدريب الموظفين والوعي بالسلامة والصحة المهنية مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالكفاءة التشغيلية ورضا الوظيفة. ويدعم هذا الاستنتاج نتائج السيد وآخرون (٢٠٢١)، الذين أظهروا أهمية دمج تدريب السلامة في إدارة المشاريع لتحسين النتائج في مشاريع البناء. ويسلط البحث الحالي الضوء على الحاجة إلى برامج التعليم والتوعية المستمرة لضمان استعداد الموظفين جيداً للتعامل مع المخاطر المحتملة. وهذا يتفق مع توصيات القحطاني وآخرون. (٢٠٢٤)، الذي دعا إلى دمج تعليم الصحة والسلامة المهنية في المناهج الجامعية لإعداد العمال المستقبليين بشكل أفضل للتحديات المتمثلة في الحفاظ على السلامة في مكان العمل. وتؤكد الدراسات أن الحاجة إلى أساس تعليمي قوي في الصحة والسلامة المهنية لتعزيز ثقافة السلامة والوقاية من الإصابات.

كما وجد أن المراقبة المستمرة وتحسين معايير السلامة لها تأثير كبير على نتائج الأداء المؤسسي. وأثبت البحث أن المنظمات التي تقوم بتقييم وتحديث بروتوكولات السلامة الخاصة بها بانتظام تحقق كفاءة تشغيلية أفضل ورضا الموظفين. ويتماشى هذا الاستنتاج مع عيشوني وآخرون. (٢٠٢٣)، الذين وجدوا أن دمج مبادئ إدارة الجودة الشاملة (TQM) مع برامج الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحسين أداء السلامة والنجاح التنظيمي. ويعزز البحث الحالي أهمية تعزيز ثقافة التحسين المستمر، حيث تتم مراجعة ممارسات السلامة بانتظام وتعزيزها لتلبية ظروف مكان العمل المتغيرة.

كما تؤكد نتائج هذا البحث صحة الفرضيات الأربع المقترحة في البداية. تسلط العلاقات المهمة التي تم تحديدها بين الامتثال التنظيمي وإدارة المخاطر والتدريب والتوعية والمراقبة المستمرة مع الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين الضوء على الترابط بين هذه العوامل. وهذا يدعم الفرضية القائلة بأن ممارسات الصحة والسلامة المهنية الشاملة تساهم في تحقيق نتائج أداء أفضل في المنظمات السعودية. وعلى غرار الدراسات السابقة، يؤكد البحث الحالي أن تحسين معايير السلامة ليس مجرد مطلب قانوني فحسب، بل إنه أيضاً أولوية استراتيجية للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز قدرتها التنافسية وضمان رفاهية قوتها العاملة.

بشكل عام، تتوافق استنتاجات هذا البحث مع نتائج الدراسات السابقة في مجال السلامة والصحة المهنية وتوسعها. إن التركيز على الامتثال التنظيمي وإدارة المخاطر وتدريب الموظفين والتحسين المستمر باعتبارها محركات رئيسية للكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين يتوافق مع مجموعة أوسع من الأدبيات حول ممارسات الصحة والسلامة المهنية. من خلال ربط البحث الحالي بالدراسات السابقة، يتضح أن المنظمات في المملكة العربية السعودية وخارجها يجب أن تستمر في إعطاء الأولوية للسلامة والصحة المهنية كمكون أساسي لاستراتيجيتها التشغيلية. هذه الممارسات ضرورية لضمان ليس فقط الامتثال للمعايير الدولية ولكن أيضاً لتحقيق النجاح الطويل الأجل في مشهد اقتصادي تنافسي وسريع التطور.

وفي الختام، يؤكد البحث الحالي أن ممارسات السلامة والصحة المهنية جزء لا يتجزأ من تعزيز الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين في الشركات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية. وتدعم هذه النتائج

دراسات سابقة أثبتت بنفس القدر أهمية الالتزام بمعايير السلامة، وتنفيذ استراتيجيات قوية لإدارة المخاطر، وتعزيز ثقافة التحسين المستمر. ومن خلال الاستمرار في الاستثمار في هذه المجالات، يمكن للمؤسسات تحقيق نتائج أداء أفضل مع ضمان سلامة ورضا موظفيها. ويؤكد التحقق من صحة فرضيات البحث من خلال نتائج ذات دلالة إحصائية على الحاجة إلى الالتزام المستمر بممارسات الصحة والسلامة المهنية، حيث أن هذه الجهود حاسمة للحفاظ على النجاح في كل من الأسواق المحلية والعالمية.

٥,٢. التوصيات:

1. تعزيز الامتثال للأطر التنظيمية:

يتعين على المنظمات ضمان الالتزام الصارم بالأطر التنظيمية للسلامة والصحة المهنية. ومن خلال التوافق مع معايير السلامة الوطنية والدولية، يمكن للشركات تعزيز الكفاءة التشغيلية ورفاهية الموظفين. ومن الضروري إجراء عمليات تدقيق وتحديثات منتظمة بشأن الامتثال للحفاظ على معايير السلامة العالية وتجنب العقوبات التنظيمية.

2. تنفيذ ممارسات إدارة المخاطر القوية:

من الأهمية بمكان أن تعمل المنظمات على تطوير والحفاظ على استراتيجيات شاملة لإدارة المخاطر لتحديد وتقييم وتخفيف مخاطر مكان العمل. ولا تعمل إدارة المخاطر الاستباقية على تقليل الحوادث فحسب، بل تعمل أيضًا على تحسين الإنتاجية من خلال تقليل الاضطرابات. ويوصى بالتقييم المستمر لهذه الممارسات للتكيف مع ظروف مكان العمل المتغيرة.

3. الاستثمار في تدريب الموظفين وتوعيتهم:

يتعين على الشركات إعطاء الأولوية لبرامج التدريب المستمرة التي تزيد من وعي الموظفين ببروتوكولات السلامة. وسيضمن التدريب المخصص الذي يلبي مستويات الخبرة المختلفة وأدوار العمل أن يكون الموظفون مستعدين جيدًا للتعامل مع المخاطر المحتملة، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر أمانًا وتحسين رضا الوظيفة.

4. تعزيز المراقبة المستمرة والتحسين:

يتعين على المنظمات تبني ثقافة المراقبة المستمرة والتحسين لمعايير الصحة والسلامة المهنية. وينبغي دمج المراجعات المنتظمة لبروتوكولات السلامة وآليات ردود أفعال الموظفين لضمان استمرار فعالية ممارسات السلامة وارتباطها بالموضوع. وسوف يساهم هذا في تحقيق نتائج تشغيلية أفضل وتعزيز ثقافة السلامة الاستباقية.

5. تعزيز مشاركة الموظفين في برامج السلامة:

يتعين على أصحاب المصلحة إشراك الموظفين بشكل نشط في المناقشات المتعلقة بالسلامة وعمليات صنع القرار. وتعزز مشاركة الموظفين أهمية تدابير السلامة وتعزز الشعور بالملكية، الأمر الذي قد يؤدي إلى تحسين الالتزام ببروتوكولات السلامة والرفاهية العامة.

6. موازنة استثمارات السلامة مع أهداف الأداء:

يتم تشجيع المنظمات على النظر إلى استثمارات السلامة ليس فقط كمتطلب امتثال ولكن كمبادرة استراتيجية تؤثر بشكل مباشر على الأداء التشغيلي. وينبغي أن تتماشى الاستثمارات في تكنولوجيا السلامة والمعدات والتدريب مع أهداف الأداء الأوسع نطاقاً لتعزيز العائد على الاستثمار وتعزيز القدرة التنافسية المؤسسية.

7. تشجيع البحث التعاوني حول أفضل ممارسات الصحة والسلامة المهنية:

يتعين على الباحثين وأصحاب المصلحة التعاون في إجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف الاتجاهات والتحديات الناشئة في مجال الصحة والسلامة المهنية. ويمكن أن يساعد تبادل البيانات والرؤى في تطوير حلول مبتكرة للسلامة وتحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية عبر مختلف القطاعات، وتعزيز بيئات العمل الأكثر أماناً على مستوى العالم.

المراجع

المراجع:

المراجع العربية:

إبراهيم، س.، وعجربة، ف. ع. (٢٠١٥). تأمين بيئة العمل للمنشآت البحثية والتعليمية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بهذه المنشآت. *المجلة الدولية للتنمية*، ٤ (١)، ٣٧-٤٦.
<https://doi.org/10.21608/jaid.2015.67722>

بيومي، ن. م. (٢٠٢٠). تفعيل برامج السلامة والصحة المهنية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC) دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة القاهرة. *مجلة أبحاث الشرق الأوسط*، ٨ (٥٧)، ٢٣٤-٢٠٣.
<https://doi.org/10.21608/mercj.2020.110912>

توفيق، م. ع. م.، ويسن، م. م. ع. (٢٠٢٢). نجاعة إدارة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الأيزو ١٨٠٠١ "OHSAS" دراسة حالة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٣ (٣)، ٧٥٥-٦٨٤.
<https://doi.org/10.21608/jces.2022.267352>

رومية، ج. م.، ومزيد، م. خ. (٢٠١٧). الرؤية المعاصرة لرفع مستوى السلامة والصحة المهنية لدى الأفراد العاملين في المؤسسات الفلسطينية في عصر اقتصاد المعرفة. في *المؤتمر الوطني الثالث للسلامة والصحة المهنية في فلسطين: فلسطين/ جامعة الإسرء - غزة* (مقدمة للمشاركة في فعاليات المؤتمر الوطني الثالث للسلامة والصحة المهنية في فلسطين، الصفحات ١-٢٨).
<https://www.researchgate.net/publication/338764078>

زيد، أ. ع. أ.، وزهران، أ. ع. (٢٠١٩). تصور مقترح لإدارة السلامة والصحة المهنية في ضوء المعيارين الدوليين للسلامة والصحة المهنية ١٨٠٠١ / OHSAS ٢٠٠٧، والأيزو ISO 2018/45001. *مجلة الدراسات والبحوث البيئية*، ٩ (١)، ٨٣-٧٤.
<https://dx.doi.org/10.21608/jesr.2019.68665>

السيد، ج. إ.، زهران، أ. ع.، وسليم، ع. ج. غ. (٢٠٢١). دراسة تقييم الأثر البيئي وعلاقتها بنظام السلامة والصحة المهنية والبيئية في قطاع الأنفاق "حالة الدراسة: أنفاق الإسماعيلية أسفل قناة السويس". *مجلة الدراسات والبحوث البيئية*، ١١ (١)، ١٢٣-١١١.
<https://dx.doi.org/10.21608/jesr.2021.243686>

السيد، هـ. أ. ج. (٢٠٢٤). أثر معايير السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة ايزو (٤٥٠٠١) على تعزيز الميزة التنافسية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٥ (٢)، ٧٧٢-٨٠٦.
<https://doi.org/10.21608/jces.2024.362039>

الطراونة، ق. أ. (٢٠١٧). أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية. *مجلة بحوث التربية النوعية*، ٢٠١٧ (٤٨)، ٤٣٩-٤١١.
<https://doi.org/10.21608/mbse.2017.137961>

عزت، ح. ن. (٢٠٢١). أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الاخطاء poka yoke على أبعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر. *مجلة الريادة للمال والأعمال*، ٢ (خ)، ١٥٦-١٧٦.
<https://www.researchgate.net/publication/362293975>

المطيري، م. ع. س.، و الأحمري، ع. د. م. (٢٠٢٢). أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية (دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بمحافظة جدة). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ٣ (٣٦).
<https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.36.5>

الهنداوي، ع. ج.، نجم الدين، أ. ح. خ.، حمودة، ر. م.، والفقي، أ. م. ع. (٢٠١٩). تفعيل إجراءات ومعايير الأمن الصناعي والصحة المهنية في تحسين الإنتاجية بمصانع الملابس الجاهزة. *المجلة العلمية للعلوم التربوية النوعية*، ٩ (٩)، ٢٢٥-٢٤٦.
<https://doi.org/10.21608/sjsep.2019.153026>

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٤). مسح القوى العاملة: سوق العمل. الإحصاءات السجلية لسوق العمل للربع الثاني لعام ٢٠٢٤. <https://www.stats.gov.sa/ar/814>

المراجع الأجنبية:

Aichouni, M., Touahmia, M., Alshammari, S., Said, M. A., Aichouni, A. B., Almudayries, M., & Aljohani, H. (2023). An Empirical Study of the Contribution of Total Quality Management to Occupational Safety and Health Performance in Saudi Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20021495>

Alfayez, B. (2021). The Social Support: A Missing Link between Safety Management Practices and Safety Behaviour of Foreign Construction Workers in Saudi Arabia. *Open Journal of Business and Management*, 9, 990-1012. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.93053>

- Alghaseb, M., & Alshmlani, T. (2022). OSH Performance within TQM Application in Construction Companies: A Qualitative Study in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph191912299>
- AlMousa, N., Althabet, N., AlSultan, S., Albagmi, F., AlNujaidi, H., & Salama, K. F. (2022). Occupational Safety Climate and Hazards in the Industrial Sector: Gender Differences Perspective, Saudi Arabia. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.873498>
- Alomi, Y. A., & Alamri, N. S. (2023). Safety and occupational health in pharmacy practice: A new initiative project in Saudi Arabia. *International Journal of Pharmacology and Clinical Sciences*, 12(4), 175-178. <http://dx.doi.org/10.5530/ijpcs.2023.12.23>
- Alqahtani, F. M., Alqahtani, N. S., Algarni, F. S., Almuhaideb, I. A., Alessa, F., & Noman, M. A. (2024). Development of an educational program for occupational health and safety in Saudi Arabia. *Journal of Engineering Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jer.2024.04.018>
- Baghdadi, A. (2024a). An Evaluation Study of the Impact of Occupational Health and Safety on Productivity in Saudi Arabia Construction Industry. *American Journal of Civil Engineering and Architecture*, 12(2), 36–43. <https://doi.org/10.12691/ajcea-12-2-3>
- Baghdadi, A. (2024b). Navigating occupational safety and health challenges in sustainable infrastructure projects: A comprehensive review. *Frontiers in Built Environment*, 10. <https://doi.org/10.3389/fbuil.2024.1414366>
- Choudhry, R. M., Zafar, I., & Almatawa, M. S. (2023). Proactive Approach to Measure Safety Management on Building Projects in Saudi Arabia. *Advances in Civil Engineering*, 2023(1), 6306157. <https://doi.org/10.1155/2023/6306157>
- Gil-Lacruz, M., Gil-Lacruz, A. I., & Gracia-Pérez, M. L. (2020). Health-related quality of life in young people: The importance of education. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 187. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01446-5>
- Kineber, A. F., Antwi-Afari, M. F., Elghaish, F., Zamil, A. M. A., Alhusban, M., & Qaralleh, T. J. (2023). Benefits of Implementing Occupational Health and Safety Management Systems for the Sustainable Construction Industry: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(17). <https://doi.org/10.3390/su151712697>

الملاحق

الملاحق:

١. نموذج الاستبيان:

الجزء الأول: خصائص العينة المشاركة في البحث

قم باختيار المناسب مما يلي:

١- الجنس: ☒ ذكر ☐ أنثى

٢- العمر:

☐ أقل من ٢٠ سنة ☐ من ٢١ إلى ٣٠ سنة ☐ من ٣١ إلى ٤٠ سنة
☒ من ٤١ إلى ٥٠ سنة ☐ من ٥١ إلى ٦٠ سنة

٣- التحصيل العلمي:

☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم متوسط ☒ بكالوريوس
☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

٤- سنوات الخبرة:

☐ أقل من سنة ☐ من سنة إلى ٥ سنوات
☐ من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات ☐ من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة
☒ أكثر من ١٥ سنة

الجزء الثاني: عبارات الاستبيان

المرجع	الإجابة					العبارة	البعد	المتغير
	أوافق بشدة	أوافق	حيادي	أعارض	أعارض بشدة			
(زيد وزهران، ٢٠١٩)						تلتزم المنظمة بمعايير السلامة الوطنية.	البعد الأول: الامتثال لأطر التنظيمية	المتغير المستقل: تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية
(الطراونة، ٢٠١٧)						تلتزم المنظمة بشكل فعال باللوائح الصحية الدولية.		
(الطراونة، ٢٠١٧)						هناك فهم واضح للمتطلبات التنظيمية بين الموظفين.		
(توفيق ويسن، ٢٠٢٢)						تقوم الإدارة بإبلاغ التغييرات في لوائح السلامة بشكل منتظم.		
(الطراونة، ٢٠١٧)						توفر المنظمة الموارد اللازمة للامتثال لمعايير السلامة.		
(توفيق ويسن، ٢٠٢٢)						يتم تنفيذ إجراءات تحديد المخاطر بشكل روتيني في مكان العمل.	البعد الثاني: ممارسات إدارة المخاطر	
(الطراونة، ٢٠١٧)						يتم تطبيق عمليات تقييم المخاطر بشكل مستمر في العمليات اليومية.		
(توفيق ويسن، ٢٠٢٢)						تتمتع المنظمة باستراتيجيات فعالة للتخفيف من المخاطر التي تم تحديدها.		
(الطراونة، ٢٠١٧)						يتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن المخاطر المحتملة دون خوف من العواقب.		
(زيد وزهران، ٢٠١٩)						يتم إجراء مراجعات منتظمة لممارسات إدارة المخاطر داخل المنظمة.		
(توفيق ويسن، ٢٠٢٢)						يتلقى الموظفون تدريباً كافياً حول معايير جودة الصحة والسلامة المهنية.	البعد الثالث: تدريب الموظفين وتوعيتهم	
(الهنداوي وآخرون، ٢٠١٩)						إن تكرار جلسات التدريب على الصحة والسلامة المهنية يلبي احتياجات المنظمة.		
(زيد وزهران، ٢٠١٩)						إن المواد التدريبية عالية الجودة وذات صلة ببيئة العمل.		
(الهنداوي وآخرون، ٢٠١٩)						إن الموظفين على دراية بالإجراءات الواجب اتباعها في حالة الطوارئ.		
(الهنداوي وآخرون، ٢٠١٩)						إن المنظمة تعطي الأولوية للتعليم المستمر في ممارسات الصحة والسلامة المهنية.		
(الطراونة، ٢٠١٧)						يتم إجراء عمليات تدقيق منتظمة لممارسات الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة.	البعد الرابع: المراقبة والتحسين المستمر	
(توفيق ويسن، ٢٠٢٢)						يتم توصيل نتائج التفتيش بشكل فعال إلى جميع الموظفين.		
(الطراونة، ٢٠١٧)						توجد آليات قائمة لتحديث معايير السلامة بناءً على الملاحظات.		
(الطراونة، ٢٠١٧)						تعزز المنظمة ثقافة التحسين المستمر لممارسات السلامة.		
(رومية ومزيد، ٢٠١٧)						يشارك الموظفون في عملية تقييم وتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية.		

المتغير التابع: أداء المؤسسة والشركة	الكفاءة التشغيلية	البعد الأول:	لقد حدث انخفاض ملحوظ في حوادث مكان العمل في السنوات الأخيرة.					(رومية ومزيد، ٢٠١٧)
			لقد انخفض وقت التوقف عن العمل بسبب مشكلات تتعلق بالسلامة بشكل كبير.					(زيد وزهران، ٢٠١٩)
			لقد نفذت المنظمة تدابير تعزز الإنتاجية.					(زيد وزهران، ٢٠١٩)
			لقد أدت تحسينات السلامة إلى نتائج تشغيلية أفضل داخل المنظمة.					(رومية ومزيد، ٢٠١٧)
			لقد تحسنت الكفاءة الإجمالية في مكان العمل بسبب ممارسات الصحة والسلامة المهنية الأفضل.					(رومية ومزيد، ٢٠١٧)
	رفاهية الموظفين	البعد الثاني:	يعبر الموظفون عن مستويات عالية من الرضا الوظيفي فيما يتعلق بممارسات السلامة.					(رومية ومزيد، ٢٠١٧)
			تعمل المنظمة بنشاط على تعزيز الصحة والعافية بين موظفيها.					(الطراونة، ٢٠١٧)
			تحسنت معدلات الاحتفاظ بالموظفين بسبب تدابير السلامة الفعالة.					(الطراونة، ٢٠١٧)
			يشعر الموظفون بالأمان أثناء أداء واجباتهم.					(زيد وزهران، ٢٠١٩)
			توفر المنظمة الدعم الكافي للصحة العقلية والرفاهية.					(رومية ومزيد، ٢٠١٧)

٢. الموافقة المستنيرة للمشاركة في الاستبيان:

عنوان البحث: دور تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية على المؤسسات والشركات

مكان البحث: شركات ومنظمات القطاعين الخاص والعام في المملكة العربية السعودية

جهة البحث: جامعة ميد أوشن - كلية إدارة الأعمال

سنة البحث: ٢٠٢٤

أنت مدعو للمشاركة في استبيان بحثي لبحث بعنوان "دور تطبيق معايير جودة السلامة والصحة المهنية على المؤسسات والشركات". تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء المؤسسة ورفاهية الموظفين.

مشاركتك في هذا الاستبيان طوعية تمامًا. سيستغرق الاستبيان حوالي ٣٠ دقيقة من وقتك. باختيارك المشاركة، ستساهم برؤى قيمة للبحث العلمي في مجال الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد في تشكيل تطوير ممارسات السلامة المستقبلية في مختلف الصناعات.

يرجى ملاحظة ما يلي:

- **المشاركة الطوعية:** مشاركتك في هذا الاستطلاع طوعية تمامًا، ولديك الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي عواقب أو تداعيات. إذا اخترت الانسحاب، فسيتم احترام قرارك دون التأثير على علاقتك بالكيان البحثي أو أي من الشركات التابعة له.
- **السرية:** سيتم التعامل مع المعلومات التي تقدمها بسرية تامة. لن يتم مشاركتها مع أي شخص خارج فريق البحث. سيتم تخزين البيانات المجمعة بشكل آمن ولا يمكن الوصول إليها إلا من قبل الباحث ومشرفي البحث. لن يتم الكشف عن أي معلومات شخصية أو يمكن التعرف عليها أو ربطها بإجاباتك في أي تقارير أو منشورات ناشئة عن هذا البحث.
- **المساهمة في البحث:** من خلال المشاركة، ستقدم مساهمة قيمة في البحث العلمي. ستساعدنا إجاباتك على فهم تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية بشكل أفضل والمساهمة في تحسين ممارسات السلامة داخل المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية.

إذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف بشأن الاستطلاع أو مشاركتك، فلا تتردد في الاتصال بالباحث في جامعة ميد أوشن، كلية إدارة الأعمال.

من خلال المشاركة في الاستطلاع، فإنك تشير إلى أنك قرأت وفهمت المعلومات المقدمة أعلاه، وتوافق على المشاركة وفقًا للشروط الموضحة، ونشكرك على مساهمتك القيمة في هذا البحث.

الباحث.

Abstract:

This research addresses the pressing issue of implementing occupational safety and health (OSH) quality standards to enhance operational efficiency and employee well-being within institutions and companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The study seeks to explore the relationships between adherence to regulatory frameworks, risk management practices, employee training and awareness, and continuous monitoring and improvement. The primary objective is to identify how these factors collectively influence operational efficiency and employee well-being.

The methodology employed is comprehensive, combining both quantitative and qualitative approaches. The quantitative aspect includes field studies and the distribution of specially designed questionnaires to gather primary data. In parallel, the qualitative component consists of a literature review that informs the theoretical framework, integrating secondary data to enrich the research. A descriptive analytical approach is utilized to analyze the collected data, addressing research questions and validating hypotheses.

The research community includes employees, administrators, and technical supervisors from various public and private sector organizations in Saudi Arabia, ensuring a diverse representation of perspectives regarding OSH practices.

The results of the study provide critical insights into sample characteristics, revealing a predominantly male workforce across multiple age groups and educational backgrounds. Public opinion trends indicate a general consensus among participants on the importance of OSH practices, with high levels of agreement on compliance with regulatory frameworks, risk management practices, employee training, and monitoring. Strong correlations were found between the variables, confirming that compliance with regulatory frameworks is positively linked to both operational efficiency and employee well-being. Additionally, effective risk management practices, comprehensive training, and continuous monitoring were shown to significantly contribute to improved organizational performance and employee satisfaction. Overall, the findings highlight the vital role of OSH standards in fostering a safer and more efficient work environment, ultimately contributing to the success of organizations in Saudi Arabia.

Keywords:

Occupational Safety and Health (OSH) - Operational Efficiency - Employee Well-Being - Risk Management Practices.

Midocean University
School of Management
Department / Major: MBA



**The Role of Applying Occupational Health and Safety Quality
Standards on Institutions and Companies**

Student Name

Luay Abdulhaq Arif Khotany

Academic Number

241000102

Main supervisor

Asma Abu Anza

Second supervisor

Academic Year

2024