

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص بحث التخرج

النهائي.....

أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

إعداد الطلاب:

222000198

فيصل محمد البعيجي

222000685

زينب جعفر المزرع

222000315

عدنان علوي شبر الموسوي

إشراف

الدكتور الفيصل عبدالحميد محمد حسن

الدكتور وليد عبد الجواد سليمان صديق

العام الدراسي

2023

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في المؤسسات والشركات الصغيرة والكبيرة من أهم الدراسات التي يجب التعرف عليها وتطبيقها لما في ذلك حماية العاملين من المخاطر التي تواجههم في بيئة العمل وأثر ذلك على تحسين وجودة الأداء ومن ثم زيادة الإنتاجية والإنجاز والتميز.

ولما لهذه الدراسة من أهمية كبيرة فإننا نستعرض في هذا المشروع ما يجب عمله من قبل أصحاب الأعمال وما يجب أن يتحملوه من مسؤولية تجاه ذلك وكذلك العاملين في مختلف القطاعات للحد من السلبيات والمخاطر

أهمية السلامة والصحة المهنية

تبرز أهمية هذه الدراسة لتسلط الضوء على ما يجب عمله من قبل المختصين خاصة مهندسي السلامة وأصحاب الأعمال في مختلف الدوائر والمجالات ليقوموا بما يلي:

- الدورات التدريبية بإعدادها وتقديمها وذلك لزيادة الوعي بالسلامة والصحة المهنية.
- وضع اللوائح والإجراءات للسلامة والصحة المهنية، وكذلك التوعية للمشاركة في تنفيذ تلك اللوائح والإجراءات في جميع مواقع العمل.
- تشجيع العاملين وأصحاب العمل على اتباع وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية لتقليل مخاطر العمل.
- تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

- الاحتفاظ بسجلات دائمة لمتابعة الاصابات والأمراض الناتجة عن العمل بهدف اتخاذ خطوات لتجنب تكرار حدوث إصابات مماثلة مستقبلاً.

مسؤولية أصحاب العمل

تقع مسؤولية كبيرة على أصحاب العمل في هذا المشروع من حيث ضرورة:

- الالتزام بإتباع وتنفيذ قوانين ومواصفات السلامة والصحة المهنية.
- توفير مكان وبيئة عمل خالي من أية مخاطر قد تؤدي إلى وقوع اصابات او وفيات بين العمال لا قدر الله.

مسؤولية العاملين

بما أن أصحاب العمل عليهم مسؤولية كبيرة من حيث ما ذكرناه أعلاه فإن العاملين تقع عليهم مسؤولية مهمة أيضاً من حيث:

- الالتزام باللوائح وإتباع وتنفيذ إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية.
- مساعدة صاحب العمل في تطوير برنامج السلامة والصحة المهنية.

كيف نقيم المخاطر...؟

لكي نقيم المخاطر فإنه علينا أن نقوم بما يلي بالإضافة إلى إعداد وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة المخاطر

• رصد شامل لكل جوانب العمل وآلياته بما فيها من (معدات وكيمائيات - آلات - بيئة العمل - المكان - المرتادين لأماكن الصيانة وغيرها)

• رصد احتمالات حدوث مشكلة.

• تدريج المخاطر ودرجة الخطورة .

• الفحص الشامل أي البحث عن المشكلة التي قد تتواجد.

📄 الهدف من تقييم المخاطر

لتقييم المخاطر هدف مهم وهو:-

1. خفض مستوى المخاطر (محاولة تحسين الأثر

السلبى إلى أثر إيجابى).

2. إزالة ذلك الخطر.

📄 المخاطر أولاً: تقييم الإمكانيات وحدود نشاط صاحب العمل

• إجراء تقييم المخاطر يتعين على أساس من المشاركة.

• يجب تقييم المخاطر وتحديد الاحتياطات اللازمة بطرق تشمل صاحب العمل والعاملين.

• المناقشة مع صاحب العمل المخاطر التي يرى أنها تمثل مشكلة.

• يمكن أن تشمل الأسئلة المطروحة خلال سياق المناقشات ما يلي:

◦ ما هي المخاطر الفعلية أو المحتملة المتعلقة بالنشاط أو بمكان العمل التي يراها صاحب النشاط أو العاملين؟

◦ ما هي الإجراءات التي تم القيام بها في الماضي لتحسين جوانب السلامة؟

- هل تم تحقيق نجاحات بشأن تحسين جوانب السلامة في الماضي؟
- ما هي الجوانب التي يرغبون في تغييرها بمكان العمل / بالنشاط بما يكفل مزيد من السلامة في المستقبل؟ (إجراءات أو تغييرات)؟

ثانياً : التعرف على المخاطر

- عند تحديد المخاطر يجب فحص كافة جوانب العمل مثل العمل بالماكينات المختلفة والعمل مع المعدات والآلات الكهربائية وأوضاع العمل (الجلوس، الوقوف، الوصول إلى أو مناولة الأشياء) ومدى اختلاف وتنوع مهام العمل.
- كما يجب إدراج الأنشطة غير الروتينية مثل الصيانة والإصلاح أو التنظيف – يمكن أن تكون تلك الأنشطة أكثر خطورة من الأنشطة الروتينية.
- سؤال صاحب النشاط والعاملين عن أي حادثة أو خسائر حدثت أو كادت أن تحدث.
- بمراجعة كافة الظروف الطارئة التي يمكن حدوثها (مثل انقطاع التيار الكهربائي أو حالات الطوارئ) وكيفية تأثيرها على إجراءات السيطرة على المخاطر.
- تقييم المجموعات المختلفة للعاملين خاصة من صغار السن، والعاملين من غير ذوي الخبرة، والاختلافات بالنسبة للتنوع الاجتماعي وخلافه.

ثالثاً: تحديد مستوى المخاطر

أ- تصنيف المخاطر (ما هي أنواع المخاطر التي يتم تعريفها؟)

- لكي نستطيع تحديد مستوى المخاطر يجب التعرف عليها وبالتالي تصميم تدخلات تتناسب مع تخفيف هذه المخاطر
- يجب تصنيفها في فئات مختلفة مبنية على طبيعة هذه المخاطر.
- هناك سبعة فئات للمخاطر الفعلية أو المحتملة بأماكن العمل

فئات المخاطر:

1. مخاطر الحوادث: مثل الحوادث الناجمة عن الأسطح المبتلة أو غير المستوية، أدوات القط أو الآلات والمعدات الكهربائية، والمركبات أو الماكينات.
2. المخاطر الكيميائية: مثل التعرض لغبار المحاصيل والعوادم وغبار المعادن أو المواد الكيميائية السامة.



3. البرودة والكهرباء وسوء التهوية.

المخاطر الأرجونومية: مثل رفع وحمل ونقل الأشياء الثقيلة، والحركة المتكررة، والأوضاع الخاطئة، والأدوات والآلات الحادة أو سيئة التصميم.



4. المخاطر البيولوجية: مثل التلامس مع المخلفات البيولوجية أو الحيوانات والنباتات.

5. مخاطر ظروف العمل: مثل ساعات العمل الطويلة، قصور الأمن، قصور الجوانب الصحية والسكنية.

6. المخاطر النفسية: مثل سوء المعاملة أو المهانة أو العزلة، ونقص فرص التعليم والإجهاذ أو الضغوط.

ب- بعد قيامك بتصنيف المخاطر.. يجب تحديد مستوى المخاطر لمعرفة المخاطر التي يجب التركيز على ها أولاً؟
 أداة تقييم المخاطر:

تستخدم أداة تقييم المخاطر في تحديد مستوى المخاطر الفعلية والمحتملة بطريقتين:

- مدى الاحتمالية: ما هو مدى احتمالية حدوث المخاطر؟
- مدى شدة المخاطر: ما هو مدى شدة خطورة المخاطر في حالة حدوثها؟

أداة تقييم المخاطر

مدة الشدة	خطيرة	متوسطة	صغيرة
مدة الاحتمالية	عالية	متوسطة	منخفضة
احتمالية عالية	عالية	متوسطة	متوسطة
احتمالية متوسطة	عالية	منخفضة	منخفضة
احتمالية منخفضة	متوسطة	يمكن اغفالها	يمكن اغفالها

ولقد وضعت الحكومة السعودية أنظمه وقوانين صارمه في هذا الإتجاه ونصت المادة الحادية والعشرون بعد المائة من نظام العمل السعودي على انه على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والإغتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وكما نصت الثانية والعشرون بعد المائة على درء العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته. وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال. والا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية. وأيضا نصت المادة الثالثة والعشرون بعد المائة: أنه على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامه وعلى العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة وأن يحافظ عليها، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض. وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل

وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها. وكما نصت المادة الخامسة والعشرون بعد المائة:

انه على صاحب العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق.

كما نصت المادة السادسة والعشرون بعد المائة: انصاحب العمل مسئول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الإحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله. وعليه أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة. الفصل الرابع الخدمات الصحية والإجتماعية .

ونصت المادة الثانية والأربعون بعد المائة: ان على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه

كما نصت. المادة الثالثة والأربعون بعد المائة: انه على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتفال الإصابة بأحد الأمراض شام ال فحسا المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية-المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية- مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال.

على صاحب العمل أن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقا للمستويات التي يقررها النظام

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً الإطار النظري

أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

المبحث الأول السلامة والصحة المهنية

مقدمة:

يعد المشرع من أهم الجهات التي تعنى بقضايا السلامة والصحة المهنية في مجال العمل فهو يقوم بصياغة وتنفيذ القوانين واللوائح التي تهدف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم في أماكن العمل؛ وهو ما أشار إليه الدلوي (2020، ص.173) تناول المشرع السلامة والصحة المهنية في عدة مسائل منها ما يتعلق بمواقع العمل وإنشاء التراخيص لما في هذه المواقع من تأثير على السلامة والصحة المهنية للعامل ووضع جزاء على مخالفتها، كما تناول المشرع الخدمات الصحية والاجتماعية للعامل، مقدراً الخطر الذي سوف يعود بالضرر على العامل في حالة عدم تمتعه بالسلامة والصحة المهنية.

ولعل قيام المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية أظهر الاهتمام التشريعي والحماية القانونية في الأقطار العربية المنضمة إلى هذه الاتفاقيات تطعيم تشريعاتها بمسائل تنمية وحماية القوى العاملة، من خلال وجوب رعاية سلامة وصحة العاملين وبيئة العمل، كما تضمن نظام مكتب العمل العربي، إقامة معهد إقليمي خاص بالأمن الصناعي لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية للعمال لنشر الوعي الوقائي والتدريب على وسائل تحقيق الصحة والسلامة المهنية وتحسين ظروف العمل وحماية العمال المعرضين للإصابات والأمراض المهنية (منجل، 2016، ص.69).

تشكل السلامة والصحة المهنية نظاماً يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل، فضلاً عن حماية وتحسين صحة العمال، ويهدف إلى تحسين ظروف العمل والبيئة المحيطة، وتشمل الصحة المهنية تعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاهية الاجتماعية للعاملين في جميع المهن، وفي هذا السياق، تعتمد المبادئ الأساسية لعملية تقييم وإدارة المخاطر

المهنية على توقع الضرر والتعرف عليه والسيطرة على المخاطر الناشئة في مكان العمل أو منه والتي تضر بصحة العمال ورفاههم (ILO, 2016, p. 13).

من خلال ما تقدم يتضح أن السلامة والصحة المهنية هما مجالان حيويان في البيئة العملية يهدفان إلى ضمان سلامة العاملين وحمايتهم من المخاطر التي قد تعرض صحتهم للخطر عند توفير بيئة عمل آمنة وصحية، يكون لها تأثير كبير على رفاهية العمال وأداءهم، تبدأ السلامة المهنية بتحليل المخاطر وتحديد الأنشطة التي قد تكون خطرة يتم توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال للحد من التعرض للمخاطر. على سبيل المثال، ستتطلب المواقع البنائية استخدام خوذات ونظارات وأحذية واقية.

مفهوم السلامة والصحة المهنية:

تعددت وتنوعت تعريفات الباحثين لمفهوم السلامة والصحة المهنية؛ ويمكن استعراض بعض هذه التعريفات في التالي:

عرف أبو نعيم (2014، ص. 95) السلامة والصحة المهنية بأنها: "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عما آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية".

عرّفت "منظمة العمل الدولية" (ILO, 2016, p. 12) السلامة والصحة المهنية بأنها: "جميع العوامل والظروف التي تؤثر على الصحة والسلامة في مكان العمل، أو تؤثر على الموظفين، جميع أصحاب المصلحة والعملاء وأي شخص آخر في مكان العمل".

كما عرّف "سوبارنا وجيسوال" (Suparna & Jaiswal, 2021, p. 261) الصحة والسلامة المهنية بأنها: "مجال متعدد التخصصات يهتم بصحة الأشخاص وسلامتهم الجسدية والنفسية والعقلية ورفاهيتهم في مختلف المهام أثناء تأدية أعمالهم".

كما أشار "خان وأسماتولو" (Khan & Asmatulu, 2013, p. 18) إلى السلامة والصحة المهنية بأنها: "مصطلح يعني حماية العمال في مكان العمل وتقليل مخاطر الحوادث إلى أدنى مستويات ممكنة، إنه يضمن سلامة العمال من المخاطر في مكان العمل ويتضمن حماية الأشخاص من الإصابات أو التهديدات المحتملة".

في حين يعرف " باثراثنا وآخرين" (Pathirathna et al., 2023, p. 9) أن الصحة والسلامة المهنية هي: "علم التعرف على المخاطر الناشئة في مكان العمل وتقييمها وتوقعها والسيطرة عليها والتي يمكن أن تؤثر على صحة ورفاهية الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار التأثير المحتمل على البيئة والمجتمعات المحيطة".

كما أشارت " كلية التدريب الطبي في كينيا " (KMTC, 2019, p. 1) إلى السلامة والصحة المهنية بأنها: "مجال يهتم بحماية سلامة وصحة ورفاهية الأشخاص المشاركين في العمل من خلال تعزيز بيئة عمل آمنة وصحية".

وقد عرّف "باجاواتي" (Bhagawati, 2015, p. 91) السلامة والصحة المهنية بأنها: "حماية الموظف في أي صناعة من الأذى أثناء أداء واجبه، والحد من الإصابات والأمراض والوفيات المرتبطة بالعمل من خلال اقتراح معايير تسعى إلى فرض السلامة والصحة في مكان العمل".

مما سبق يمكن تعريف السلامة والصحة المهنية بأنها علم تحليل المخاطر المحتملة التي قد تواجه العاملين في مكان العمل يتم تقييم هذه المخاطر وتوقعها من أجل اتخاذ الإجراءات الواجبة للسيطرة عليها والحد من تأثيرها على الصحة والرفاهية العامة للموظفين.

أهداف السلامة والصحة المهنية:

تهدف السلامة والصحة المهنية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها ضمان بيئة عمل آمنة لجميع العاملين وضمان حمايتهم من الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل؛ وهو ما حددها أبو نعيم (2014، ص.ص 95-96) فيما يلي:

1. حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
2. الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
3. توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
4. تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع

الذي ينتابهم وهم يعيشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.

ويذكر كل من "سييرانيا وجاسويل" (Suparna & Jaiswal, 2021, p. 262) أن تركيز السلامة والصحة المهنية بشكل أساسي على عدة أهداف، وهي

- الحفاظ على صحة العمال وقدرتهم على العمل وتعزيزها
- تحسين بيئة العمل لتصبح مواتية للسلامة والصحة
- تنمية ثقافات العمل داخل المؤسسات بما يضمن السلامة والصحة
- تعد السلامة والصحة المهنية بمثابة اتجاه يدعم الصحة والسلامة في أماكن العمل
- تعزيز مناخاً اجتماعياً إيجابياً وسلسلة التشغيل وقد يعزز إنتاجية المشاريع
- الحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية
- تحقيق رفاهية جميع الموظفين في جميع المنظمات
- الوقاية من المشاكل الصحية بين العمال الناجمة عن ظروف عملهم
- حماية العمال في عملهم من المخاطر الناجمة عن العوامل الضارة بالصحة
- وضع العمال والحفاظ عليهم في بيئة مهنية تتكيف مع قدراتهم الفسيولوجية والنفسية.

تهدف السلامة والصحة المهنية بشكل أساسي إلى حماية الموظف في أي مجال من مجالات العمل من الضرر أثناء أداء واجبه، والحد من الإصابات والأمراض والوفيات المرتبطة بالعمل من خلال اقتراح معايير تسعى إلى فرض السلامة والصحة في مكان العمل، فضلاً عن توفير بيئة عمل آمنة، لحماية كافة أفراد العمل وأصحاب العمل والعملاء والموردين والمجتمعات القريبة وغيرهم من أفراد الجمهور الذين يتأثرون ببيئة العمل (Bhagawati, 2015, p. 91).

بناء على ما سبق يمكن استنتاج أهداف السلامة والصحة المهنية في التالي:

1. الحفاظ على صحة العمال وقدرتهم على العمل وتعزيزها.
2. تحسين بيئة العمل لتصبح مواتية للسلامة والصحة، حيث يتم اتخاذ إجراءات لتقليل المخاطر وتحسين الظروف البيئية في مكان العمل.
3. تنمية ثقافات العمل داخل المؤسسات بما يضمن السلامة والصحة.
4. تعزيز السلامة والصحة المهنية مناخاً اجتماعياً إيجابياً وسلسلة التشغيل.
5. تعدد السلامة والصحة المهنية بمثابة اتجاه يدعم الصحة والسلامة في أماكن العمل.

أهمية السلامة والصحة المهنية:

إن توفير الصحة والسلامة المهنية مهم لأكثر من سبب منها الاهتمام بسلامة الموظفين وتقليل احتمالية الوقوع في حوادث العمل إلى جانب تقليل خسائر الشركة المالية وإنتاجية العمل؛ وهو ما ذكره عبدالرحمن (2020، ص.80) فيما يلي:

1. التأثير المباشر على حوادث أداء الأفراد وإنتاجيتهم، حيث تؤدي إلى تعطيلهم عن العمل.
2. تأثير الحوادث على رضا العاملين فآثر أي إصابة لا ينحصر على من تعرض لها فقد، بل زملائه أيضاً.
3. تأثير الحوادث في إنتاجية وأداء المنظمة بشكل عام، بحيث الخسائر الناجمة عن الحوادث تشكل مصدر لتقليل الإنتاجية.
4. تؤثر الخسائر على المجتمع الاقتصادي عموماً إذ أن الحوادث سبب في إهدار الموارد البشرية والمادية.

نظراً لكثرة الحوادث وعوامل التعرض التي تحدث في أماكن العمل بكافة أنواعها وما يترتب على ذلك من عواقب على المنظمات العمالية والمجتمع والدول؛ أصبحت السلامة والصحة المهنية قضية مهمة للغاية بالنسبة لأصحاب المصلحة للاهتمام بالموارد البشرية، وتعد الصحة والسلامة المهنية بمثابة فرع متخصص من الطب يركز على السلامة الجسدية والعقلية للموظفين في مكان العمل، حيث

أن التعرض للمخاطر البيئية مثل المواد الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية يؤثر على زملاء العمل ويؤدي إلى أمراض مهنية مثل السرطان وفقدان السمع والربو والاضطرابات العضلية الهيكلية وغيرها، وتساعد برامج السلامة والصحة المهنية على ضمان السلامة العقلية والجسدية والعاطفية للموظفين والحفاظ على بيئة مكان العمل خالية نسبياً من المخاطر الفعلية أو المحتملة التي يمكن أن تؤدي إلى إصابة الموظفين بالأمراض أو التعرض للمخاطر, Suparna & Jaiswal, (2021, p. 261).

تعد إدارة الصحة والسلامة المهنية أمراً ضرورياً لأنها تساعد في تقليل النفقات المتعلقة بالإصابات والمرض بين العمال مثل الرعاية الطبية والإجازات المرضية، واستحقاقات التعويض المرتبطة بالمسؤولية غير المباشرة عند الإصابة بالمرض، علاوة على ذلك، تعمل الصحة والسلامة المهنية على توفير اللوائح التي تحمي الموظفين وتركز على القضايا المتعلقة بالصحة في العمل، ومن ثم، فإن رغبة كل منظمة هي تحسين صحة وسلامة عمالها, Gyensare et al., 2018, (p. 566).

وبالتعقيب على ما تم تناوله يمكن التوصل إلى أن السلامة والصحة المهنية تُعد أمراً بالغ الأهمية في جميع أنحاء العالم وتهدف إلى حماية العاملين في مختلف الصناعات والقطاعات من الحوادث والأمراض المهنية يتعين على جميع الشركات والمؤسسات اتخاذ التدابير اللازمة لضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها.

أسس نظام السلامة والصحة المهنية:

تعد السلامة والصحة المهنية أمراً حيوياً لكل مكان عمل لذلك تشمل عدد من الأسس منها موقع الإدارة والبيئة السليمة للعمل، والتدريب والإشراف، ويمكن التطرق إليها بالتفصيل في التالي:

- **موقع الإدارة:** يعتمد نجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية بالأساس على مقدار اهتمام الإدارة العليا بالموضوع حيث وجد أنه كلما كانت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل، لهذا يفضل أن يكون المسؤول الإداري الأول هو المسؤول المباشر عن برامج السلامة والصحة المهنية، وذلك لكونه يمكن من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا من فرض خطط السلامة والصحة

المهنية، وبعد اتخاذ القرار يتمكن من متابعة تنفيذه بشكل دقيق ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات، كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص وعلى مختلف المستويات من تنفيذ خطة البرامج لضمان نجاحها (الدغمي، 2016، ص.ص 16-17).

• **البيئة السليمة للعمل:** تتضمن ما يلي (الدغمي، 2016، ص.ص 17-18):

1. أن تكون تصميم المنشأة قد أخذ بنظر الاعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية.
2. تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وإفهام ذلك للأفراد العاملين مع إفهام الأفراد العاملين بالتدابير الوقائية المتخذة والتي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض.
3. ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكيد من قدرتهم بأداء العمل بشكل صحيح وسليم.
4. توفير وسائل الوقاية من الحريق والانفجارات في مواقع العمل مع تدريب العاملين على أسلوب استخدامها.
5. أن يكون هناك إدامة وصيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم.
6. تأمين النظافة العامة، وهذا يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات وكذلك حسن ترتيبها وصيانتها.
7. أن يتم توفير الوسائل السلمية عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة.

• **التدريب والإشراف:** عدم اتخاذ تدابير السلامة من قبل الفرد أثناء العمل قد يؤدي إلى وقوع العديد من الحوادث، ويعزي ذلك إما لعدم معرفته بها أو عدم تدريبه عليها قبل المباشرة بالعمل، أو لعدم استمرار الإشراف المباشر من قبل المشرف على تنفيذ تدابير الوقاية من قبل الفرد نفسه أثناء العمل، ولهذا يؤكد على أن أسس التدريب والإشراف يجب أن تتضمن ما يلي:

1. تعيين الفرد في الموقع المناسب له من العمل.

2. تدريب الفرد الجديد على أسلوب العمل الصحيح، بحيث يتعلم أفضل الطرق وأسلمها لأداء عمله مع ضمان الحماية والوقاية الكاملة له من المخاطر المحيطة به.

3. استمرار مراقبة الفرد العامل من قبل المشرف على حسن أداء العمل وبالأسلوب السليم، وذلك بمتابعة ومراقبة تطبيق قوانين وتعليمات وأنظمة السلامة والصحة المهنية ومتابعة كل ما تحتويه برامج السلامة والصحة المهنية من خلال مفتشي وزارة العمل أو الوزارات الأخرى، ومن خلال اللجان المختصة (الدغمي، 2016، ص. 18).

مما تقدم يمكن استنتاج عدد من أسس السلامة والصحة المهنية في التالي:

- توفير مكان عمل آمن وتقديم خدمات الصيانة لبيئة العمل بشكل دوري
- توفير التدريب المستمر للعاملين على أساليب السلامة وتوفير كافة المعلومات المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية
- الإشراف اللازم من قبل القادة على تنفيذ الإجراءات الخاصة بالوقاية والسلامة
- إشراك الموظفين في تحمل المسؤولية عن الصحة والسلامة المهنية من خلال توفير المعرفة الكافية بالظروف غير الآمنة والمواد الخطرة المستخدمة في مكان العمل، وإعطائهم تعليمات بالإبلاغ عن أي ظروف غير آمنة وخطيرة
- توفير كافة معدات السلامة المناسبة للعمال وفقاً لمتطلبات كل مهنة
- التأكد من اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية العمال.
- التأكد من أن المديرين والمشرفين مؤهلون لتوفير التدريب والمعلومات لجميع العاملين.

أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية:

تتكون أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية من عدد متساوٍ من العمال والإداريين الذين هم جوهر النظام، حيث يعمل ممثلو العمال مع الإدارة معاً من خلال لجان لتنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، ولكن وجود اللجنة المسؤولة عن نظام السلامة والصحة المهنية لا يعفي الإدارة من المسؤولية الكاملة عن السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتتلخص مهام اللجنة كما أشار إليها "منظمة العمل الدولية" (ILO, 2016, p. 20) فيما يلي:

1. وضع مخطط تدفق المنشأة
 2. تقييم المخاطر في المنشأة، ووضع مقترحات لإجراءات الحماية وتقديمها إلى الإدارة العليا
 3. وضع استراتيجية لتحديد المخاطر للسيطرة عليها وتطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.
 4. التحقيق في الحوادث أو الأمراض التي قد تحدث في مكان العمل واقتراح الإجراءات التصحيحية
 5. متابعة توثيق الحوادث
 6. رفع مستوى المعرفة حول نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.
- مما سبق يمكن التطرق إلى أنظمة السلامة والصحة المهنية في وضع مخطط تدفق المنشأة هذا المخطط تحديد المناطق المختلفة في المنشأة وتقسيمها وفقاً للنشاطات المختلفة؛ كما يتطلب نظام السلامة والصحة المهنية تقييماً دورياً للمخاطر المحتملة في المنشأة وتحليلها يهدف هذا التقييم إلى تحديد أي خطر يمكن أن يواجهه الموظفون أثناء أداء أعمالهم؛ وتشمل الاستراتيجية وضع سياسات وإجراءات تحدد المسؤوليات والتدابير المطلوبة لتحقيق السلامة والصحة المهنية؛ كما يهدف التحقيق إلى تحديد أسباب الحادث أو المرض وتقديم توصيات لمنع حدوث مثل هذه الأحداث في المستقبل.

إرشادات السلامة والصحة المهنية:

تعتبر السلامة والصحة المهنية أمراً بالغ الأهمية في مختلف أنواع الأعمال الصناعية لذا، ينبغي على العاملين في هذه الصناعات الالتزام بالإرشادات والتوجيهات المعتمدة لضمان سلامتهم وصحتهم؛ وهو ما أكد عليه

أبو نعيم (2014، ص. 106) بأنه هناك العديد من طرق الوقاية من الإصابة بالأمراض المهنية، وتتضمن إرشادات الوقاية فيما يلي:

1. بالنسبة لרטوبة الجو يتم التأكد أن نسبته في الجو لا تتعدى الحدود التي تستلزمها الصناعة.

2. بالنسبة للرتوبة الناشئة عن البلل يتم التخلص منها عن طرق التخلص من السوائل وكذلك يمكن تقليل ضررها بتزويد العمال بالملابس غير النفاذة للسوائل كالقفازات والملابس وكذلك الأحذية المصنوعة من المطاط.

3. يجب توفير التهوية المناسبة داخل أماكن العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية.

تحت منظمة العمل الدولية على اتباع الارشادات التالية من أجل تحقيق السلامة والصحة المهنية:

- توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل لضمان حماية العمال من المخاطر الجسدية، ويشمل ذلك جميع العوامل التي قد تؤثر على سلامة وصحة العامل نتيجة التعرض لعوامل الخطر أو الأضرار الجسدية الناجمة عن الحرارة أو الرطوبة والتهوية والإضاءة والضوضاء والاهتزازات والإشعاعات وتغيرات الضغط الجوي في الحدود المسموح بها قانوناً.
- يجب تجنب ارتفاع درجات الحرارة داخل المبنى وأن تتناسب درجة الحرارة مع طبيعة العمل والجهد المبذول.
- يجب ألا تزيد درجة الرطوبة النسبية عن 80% في مكان العمل.
- عند تعرض العمال لدرجات حرارة منخفضة مثل العمل في الثلاجات يجب استخدام معدات الحماية الشخصية بحيث تغطي كافة أجزاء الجسم مع توفير التدفئة المناسبة للمأكن.
- يجب أن تكون التهوية داخل المبنى كافية ومناسبة سواء كانت طبيعية أو صناعية
- يجب أن تتناسب الإضاءة المناسبة مع طبيعة العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية ويتم توجيه مستويات الإضاءة وفقاً للحدود التي يبينها القانون.

- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات التي تشكل خطراً على صحة العمال وذلك في الحدود التي يبينها القانون.
- يجب توفير الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر المواد المشعة والإشعاعات المؤينة وكذلك يجب أن تكون وسائل قياس الإشعاع المؤين مطابقة للحدود التي يفرضها القانون (ILO, 2016, p. 20).

كما تتمثل أبرز متطلبات تطبيق الصحة والسلامة المهنية في الإرشادات التالية:

- يجب أن تكون هناك سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية معتمدة من قبل السلطات المختصة في أماكن العمل.
- يجب تسجيل الأمراض المهنية وحوادث العمل والحوادث المتوقعة في أماكن العمل وإبلاغ السلطات المختصة عنها.
- يجب توفير معدات العمل المناسبة للموظفين للقيام بعملهم.
- يجب أن تتم المراقبة الصحية للموظفين في فترات معينة حسب طبيعة العمل.
- يجب أن تكون الأرضيات مصنوعة من مادة مسطحة وغير قابلة للانزلاق.
- يجب أن تكون مسارات المركبات والمشاة منفصلة ومحددة بشكل واضح داخل المباني وخارجها.
- يجب توفير الظروف المناسبة للموظفين من ذوي الإعاقات الموظفات في مرحلة الحمل في أماكن العمل.
- يجب توفير لافتات مناسبة في أماكن العمل لتذكير وإعلام الموظفين بالمخاطر والخطوات التي يجب اتخاذها.
- يجب توفير التدريب اللازم على استخدام معدات العمل ومعدات الحماية الشخصية.
- يجب تعيين موظفين محترفين ليكونوا مسؤولين عن الصحة والسلامة في مكان العمل ويجب عرض أسمائهم في الأماكن التي يسهل الوصول إليها.

- يجب عرض جميع المعلومات المتعلقة بمخاطر العمل والتدابير الوقائية وكذلك قواعد الطوارئ وخطط الخروج في حالة وقوع حادث خطير في أماكن يسهل الوصول إليها.
- توفير مرافق الإسعافات الأولية مثل صناديق الإسعافات الأولية وغرف الإسعافات الأولية، فضلاً عن توفير عدد كاف من المسعفين، حسب عدد العاملين في مكان العمل، والتأكد من تواجد الفرق الطبية في مكان العمل كلما دعت الحاجة.
- يجب تطوير المعلومات من خلال الحوار والمشاركة بشأن السلامة والصحة في العمل بين أصحاب العمل والعمال أو ممثليهم بما يتوافق مع القوانين أو الممارسات الوطنية.
- إجراء فحص دوري لمعدات العمل من قبل المتخصصين أو الشركات المؤهلة لذلك (OIC, 2015, p. 5).
- بناء على ما سبق يمكن التطرق إلى الإرشادات الخاصة بتحقيق السلامة والصحة والمهنية في التالي:
- يجب توفير أجهزة قياس المخاطر الجسدية في مكان العمل حسب نوع النشاط وإجراء التسجيل والقياسات الدورية اللازمة ومقارنتها بشكل منتظم للتأكد من أنها ضمن الحدود المسموح بها قانوناً.
- يجب إجراء الفحص الطبي الأولي على كل عامل ملتحق بالعمل يواجه المخاطر الجسدية لاكتشاف أي نوع من الأمراض سواء كانت واضحة أو كامنة والتي تؤثر على العامل بشدة عند تعرضه لأي نوع من المخاطر ويجب حفظ نتيجة الفحص الطبي في ملف العامل لمقارنة النتائج بالفحوصات الطبية التالية.
- يجب إجراء فحص طبي دوري على العمال المعرضين للمخاطر الجسدية لاكتشاف أي مرض مهني مبكراً نتيجة التعرض لهم والتأكد من استمرار اللياقة الطبية للعمال.

- توفير الحماية الشخصية للعاملين المعرضين للمخاطر الجسدية بما يتوافق مع طبيعة العمل الذي يقومون به والمهام التي يجب القيام بها.
- يجب عمل برامج توعوية بشكل دوري للعاملين للتعرف على المخاطر الموجودة في بيئة العمل وكيفية الوقاية منها.

أبعاد الصحة المهنية:

يتوجب علينا اتباع مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث العمل وإصابات العمل والأمراض المهنية، وذلك من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر. كما يجب علينا حماية عناصر الإنتاج الرئيسية من التلف والضياع؛ وهو ما نوه إليه المغاربة (2021، ص. 151) مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر، وللحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع بأبعادها الرئيسية (السياسة والالتزام، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، التحسين المستمر)

تتمثل أبعاد الصحة والسلامة المهنية في الأبعاد النفسية والاجتماعية والسياسية:

البعد النفسي: تعد المشاكل النفسية من أبرز المخاطر التي قد يتعرض لها الموظفون، وترتبط هذه المشكلات بالتغيب عن العمل ودوران الموظفين والاكتئاب، وحالات الانتحار، مما يؤثر على جودة وأداء المؤسسات بالإضافة إلى التأثير السلبي على صورتها، وبالتالي تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على التركيز على صحة العمال النفسية.

البعد الاجتماعي: حيث تتزايد الفوارق الاجتماعية على الرغم من تحسن ظروف الحياة والوضع الاقتصادي الجيد في العديد من البلدان المتقدمة، ولا تزال الفجوة بين أصحاب الدخل الأعلى والأدنى في اتساع، حيث يعاني ذوي الدخل المنخفض من التعرض للمشكلات الصحية بشكل أكبر من أولئك ذوي الدخل المرتفع، حيث أنه عادة ما تكون ظروف العمل بالنسبة للطبقات الدنيا أسوأ من ظروف عمل الطبقات العليا، وبالتالي يجب تحقيق المساواة الاجتماعية

من أجل تحقيق مبادئ السلامة والصحة المهنية. Guillemine, 2019, pp. (594-595).

البعد السياسي: تتأثر الصحة المهنية بالقرارات السياسية التي تشكل السياسة التي سيتم اتباعها في الصحة المهنية والتي ستؤثر عليها، حيث تضع الحكومات سياسة الصحة والسلامة المهنية وتقوم الإدارات الحكومية وموظفوها المدنيون بتنفيذ تلك السياسة، كما يتمثل البعد السياسي في الرفض الشديد من قبل العديد من الحكومات لتطبيق مبادئ السلامة المهنية، حيث أنهم يعتبرونها تكاليف باهظة يتم إنفاقها، وقد ظهر هذا التوجه بين العديد من السياسيين في دول عدة، مما يعيق تطبيق مبادئ السلامة والصحة المهنية. Watterson, 2015, p. (1).

مما تقدم يتسنى للباحث استنتاج أبعاد السلامة والصحة المهنية في التالي:

1. البعد النفسي من هذه الأبعاد الاهتمام بصحة وراحة الموظفين على المستوى النفسي فمثلاً، يجب أن يكون هناك توازن بين العمل والحياة الشخصية.
2. البعد الاجتماعي بصحة وسلامة المجموعة ككل يتطلب هذا أن يكون هناك تعاون وتواصل جيد بين الموظفين وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية في مكان العمل.
3. البعد السياسي يتطلب توفير بيئة عمل تتوافق مع القوانين واللوائح المختلفة. تشمل هذه القوانين متطلبات السلامة والصحة الواجبة، والإبلاغ عن المخاطر

نظريات السلامة والصحة المهنية:

تتعدد وتنوع النظريات التي فسرت السلامة والصحة المهنية لتشمل نظرية الدافعية الإنسانية، ونظرية الضغط والتكيف والنظرية السوسيو-ميتريّة في العلاقات الاجتماعية مورينو ويمكن التطرق إليها في التالي:

نظرية الدافعية الإنسانية:

في عام 1943 اقترح عالم النفس أبراهام هارولد ماسلو (Maslow) نظريته في الدافع البشري، وهي إحدى نظريات التحفيز المشهورة والمستشهد

بها على نطاق واسع، تقوم نظرية ماسلو على التسلسل الهرمي للاحتياجات الإنسانية، وبحسب ماسلو، فإن سلوك الإنسان يرتبط باحتياجاته، ويتم تعديله حسب طبيعة الاحتياجات المطلوب إشباعها، وقد حدد ماسلو خمسة أنواع من الاحتياجات البشرية مرتبة في تسلسل هرمي من حيث أهميتها وأولوياتها، وقد أكد أنه عندما يتم إشباع مجموعة واحدة من الاحتياجات، تحتاج المجموعة التالية من الاحتياجات في التسلسل الهرمي إلى الإشباع وهكذا، ويمكن عرض الاحتياجات كالآتي:

1. **الحاجات الفسيولوجية:** الحاجات الفسيولوجية هي الحاجات الأساسية لاستمرار حياة الإنسان، وتشمل هذه الاحتياجات الغذاء والمأوى والملبس والراحة والهواء والماء والنوم والرضا الجنسي، تقع هذه الاحتياجات في أدنى مستوى في التسلسل الهرمي للاحتياجات حيث أن لها الأولوية على جميع الاحتياجات الأخرى
2. **احتياجات الأمن/السلامة:** هذه هي الاحتياجات المرتبطة بالخوف النفسي من فقدان الوظيفة أو الممتلكات أو الكوارث الطبيعية أو المخاطر، وما إلى ذلك، حيث يريد الموظف الحماية من مثل هذه الأنواع من الخوف، ويسعى إلى الشعور بالأمان، أي الحماية من الخطر الجسدي، والأمن الوظيفي، وأمان الشيخوخة، والغطاء التأميني على الحياة، وما إلى ذلك.
3. **الاحتياجات الاجتماعية:** حيث أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يرغب في البقاء ضمن المجموعة، ولا يحب الوحدة، فبالتالي يسعى إلى الاندماج داخل كيانات اجتماعية
4. **احتياجات التقدير:** تشمل هذه الفئة من الاحتياجات الحاجة إلى الشعور بالاحترام، والحاجة التقدير من قبل الآخرين، والحاجة إلى السلطة والمكانة المرموقة.
5. **احتياجات تحقيق الذات:** تحقيق الذات هو الرغبة في أن ينجح الفرد في تحقيق أهدافه، وتنمية مهاراته والتطور، حيث يشعر الشخص أنه يجب عليه إنجاز شيء ما في حياته، إنه يريد الاستفادة من إمكانياته بأقصى (Trivedi & Mehta, 2019, pp. 39-40).

• نظرية الضغط والتكيف:

يعتمد النموذج التفاعلي للتكيف البشري مع الضغط، الذي اقترحه جوميز (Gomes, 2014)، بشكل أساسي على النظرية العلائقية المعرفية التحفيزية للتوتر والعواطف، ويعتبر هذا النموذج تفاعلي، لأنه يعتبر أن التكيف البشري هو عملية مستمرة، تتطور بين التقدم والانتكاسات وفقاً للضغوط التي يتعرض لها الفرد، مع افتراض التأثيرات التفاعلية بين المستوى الأول من التقييم المعرفي، والاستجابات، والمستوى الثاني من التقييم المعرفي بطريقة ثنائية الاتجاه، على هذا النحو: (المستوى الأول من التقييم المعرفي ↔ الاستجابات ↔ المستوى الثاني من التقييم المعرفي)، والضغط هو علاقة مستمرة بين المتطلبات البيئية ونقاط الضعف والموارد الشخصية، وهو نتيجة لعدم التوازن بين هذه المطالب والموارد، بينما تحدث الرفاهية (الأداء البشري الإيجابي) كنتيجة للتوازن بين هذه المطالب والموارد، وتتضمن عملية التكيف عمليات التقييم المعرفي، والاستجابات (على المستويات العاطفية والمعرفية والسلوكية)، والتكيف مع الظروف المقدرة (Simões & Gomes, 2019, PP. 5-6).

• **النظرية السوسيوميترية في العلاقات الاجتماعية مورينو:**
تعني السوسيوميترية (القياس الاجتماعي) وقد ابتكر مورينو هذا المفهوم من أجل تقديم معنى دقيق لقوانين التطور الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية، بمعنى أنه تناول البقاء الداخلي للجماعات الاجتماعية، ويدرس أيضاً الأشكال المعقدة التي تنشأ عن قوى التجاذب والنبذ بين أعضاء الجماعات، وتوظف الدراسة السوسيوميترية للكشف عن طبيعة الأحداث التي تقع داخل الجامعة بما فيها الأحداث الإيجابية أو السلبية أو التعاونية أو العدائية أو الجماعية أو الفردية (الحوري وجرو، 2021، ص. 145).

يُعرف مورينو القياس الاجتماعي بأنه "التحقيق في تطور وتنظيم المجموعات وموقع الأفراد داخلها"، واقترح مورينو أن القياس الاجتماعي يسد الفجوة بين علم النفس وعلم الاجتماع، ويقدم نظرية وظيفية لاستكشاف العلاقات بين الأشخاص، وهو استكشاف كمي ونوعي للعلاقات المتبادلة بين البشر، ويذكر مورينو أن دراسة القياس الاجتماعي تحل الانقسام الكمي مقابل النوعي حيث أن الجانب النوعي من البنية الاجتماعية لا يتم تدميره أو نسيانه، بل يتم

دمجه في العمليات الكمية، ويتم التعامل مع جانبي البنية معاً كوحدة واحدة، ويوضح مورينو أن المهمة الأساسية للقياس الاجتماعي هي إعادة توجيه المنهج التجريبي بحيث يمكن تطبيقه بفعالية على الظواهر الاجتماعية، Giacomucci, (2021, p. 84).

مما سبق يمكن مناقشة النظريات المفسرة للسلامة والصحة المهنية في التالي:

1. نظرية الدافعية الإنسانية، التي تعتمد على تحفيز العاملين لتحقيق السلامة والصحة من خلال تلبية احتياجاتهم البشرية المختلفة.
2. نظرية الضغط والتكيف تقوم على فهم العلاقة بين الضغط والحالة النفسية للعاملين ففي بعض الأحيان، يمكن أن يؤدي الضغط الزائد على العمل إلى زيادة مخاطر الحوادث والإصابات المهنية.
3. نظرية السوسيوميترية في العلاقات الاجتماعية، والتي تعتبر العوامل الاجتماعية في العمل والتفاعل بين الأفراد أثناء تنفيذ المهام. فقد وجدت الدراسات أن العلاقات الاجتماعية الجيدة في مكان العمل تسهم في تحسين سلامة وصحة العاملين، بينما العلاقات السلبية والقلق يمكن أن تزيد من خطر الحوادث والأمراض المهنية.

مخاطر عدم تطبيق السلامة والصحة المهنية:

تتعدد مخاطر عدم تطبيق السلامة والصحة المهنية، والتي تتناول الخطر والضرر في مواقع العمل وفي عدم مواءمة السلامة والصحة؛ وهو ما أكد عليها الدلوي (2020، ص.ص 173-174) كالآتي:

1. **الخطوة والضرر في مواقع العمل:** يعتبر الضرر في السلامة والصحة المهنية من أهم تقديرات المشرع لوضع الجزاء على الأضرار بالسلامة والصحة المهنية في قانون العمل، لئلا يترتب على ذلك من ضرر مباشر على العامل، لذا نصت المادة (116) من قانون العمل على أنه: يكون صاحب العمل مسؤولاً عم توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة

المهنية في جميع المشاريع، التي يعمل فيها العمال، والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات وأصحاب العمل الأكثر تمثيلاً للعمال.

2. **الخطر والضرر في عدم مواءمة السلامة والصحة المهنية: حماية** من المشرع لخطر السلامة والصحة المهنية، فقد نص في المادة (106/ ثانياً، ثالثاً) من قانون العمل على أنه: لا يجوز تشغيل العامل، في الصناعات والمهن والأعمال في المناجم والمقالع، إلا بعد إجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه وثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به، ويجب قبل إنهاء عقد عمل العامل، لأي سبب من الأسباب، أن يجدد الفحوصات الطبية المهنية عليه للتأكد من عدم إصابته بمرض مهني.

يواجه الموظفون عادةً عددًا من المخاطر في مكان العمل، لذا فإن الصحة والسلامة المهنية جزء لا يتجزأ من نجاح أي مؤسسة، فقد يتعرض الموظفون لمجموعة واسعة من المخاطر في مكان العمل بدءًا من الحوادث وحتى المخاطر الأكثر خطورة مثل الأبخرة السامة والغبار والضوضاء والحرارة والإجهاد، والتي قد تلحق كافة أعضاء الجسم بأضرار وخيمة، لذلك، يجب أن يكون هدف السلامة والصحة المهنية هو تحقيق بيئة عمل صحية وأمنة حيث سيتم تحفيز العمال الأصحاء بشكل أفضل مما سيساهم في تقديم منتجات وخدمات ذات جودة أفضل، وبالتالي سيعزز الجودة الشاملة لحياة الأفراد والمجتمع (Bhagawati, 2015, p. 93).

كما يتم تصنيف المخاطر المهنية الرئيسية على أنها مخاطر جسدية، ومخاطر معرفية، ومخاطر تنظيمية، ومخاطر بيئية، وبالتالي فإن عدم توفير نظام السلامة والصحة المهنية قد يؤدي إلى التعرض للعديد من تلك المشكلات الصحية التي قد تشكل تهديدًا خطيرًا لصحة العمال، كما قد تؤدي بعض المواد التي يتعامل معها العمال إلى مشكلات سلبية طويلة المدى لا تظهر إلا بعد سنوات عديدة، ونتيجة لذلك، يُنظر إلى الصحة المهنية على أنها مجال بالغ الأهمية يجب مراعاته بسبب المشكلات المتعلقة بالتعرض للعوامل المسببة للسرطان، والأمراض الأخرى في مكان العمل (Pajaron & Maga, 2023, p. 1427).

من خلال ما تقدم يمكن الإشارة إلى المخاطر من عدم تطبيق السلامة والصحة المهنية في أنه يمكن أن تواجه المؤسسات مخاطر جسيمة قد تهدد

سلامة وحياة الموظفين إنها ليست مجرد قضية امتثال للقوانين والتشريعات، بل هي مسؤولية أخلاقية وقيمية تجاه العاملين؛ كما أن قد يحدث العديد من الحوادث والإصابات التي قد تؤدي إلى عجز دائم أو حتى الموت إذا لم تتخذ المؤسسة التدابير اللازمة لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين.

أثر السلامة والصحة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي:

توفر السلامة والصحة المهنية للموظفين شعورًا بالراحة والأمان والثقة في مكان العمل يشعر الموظفون بأنهم يحظون بالاهتمام من قبل إدارة المنظمة، مما يشجعهم على تحقيق أداء أفضل في وظائفهم؛ وهو ما أكد عليه إمام (2015، ص. 327) للسلامة والصحة المهنية أثر واضح على الأداء الوظيفي للعاملين، فالاهتمام بهذه العمليات يساهم بدور كبير في تحسين أداء العاملين والإهمال بها له أثر واضح أيضًا متمثلًا في الآثار الاجتماعية والاقتصادية، وحماية العمل البشري من أخطار العمل يعني حماية الاقتصاد القومي، وبالنظر لإحصائيات البيانات المتوفرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو جزئي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية.

إن عدم اهتمام المؤسسات بالسلامة والصحة المهنية يمكن أن يتسبب في حوادث في مكان العمل ومشاكل صحية للموظفين، مما يؤثر على سير العمل وعلى كفاءة الموظفين والإنتاجية، وبالتالي فإن خلق الظروف الآمنة والحد من وقوع الحوادث سوف يعمل على تحسين أداء الموظفين، فمن خلال الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين، وتنفيذ مبادئ إدارة الموارد البشرية، والحفاظ على الحالة البدنية والعقلية والسلوكية للموظف تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها (Ekowati & Amin, 2019, p. 243).

تؤثر ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للموظفين مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي، فعندما يكون لدى المنظمة سياسات وإجراءات مناسبة للسلامة، فإنها ستؤثر بشكل إيجابي على شعور الموظف بالأمان وبالتالي سيتحسن الأداء، كما أن هناك علاقة إيجابية بين الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي الذي يؤثر بدوره على الأداء الوظيفي، وتتضمن ممارسات الصحة والسلامة المهنية برامج التدريب والتعليم في مجال السلامة واستخدام معدات الحماية الشخصية، وبالتالي تحرص المنظمات على

توفير سبل السلامة المهنية لكسب رضا موظفيها وتحسين أدائهم, 2019, Perera, (pp. 4-5).

تشير الصحة والسلامة المهنية إلى الظروف الفسيولوجية والنفسية الجيدة التي توفرها المنظمة للأفراد من أجل منع حدوث إصابات أو أمراض قصيرة أو طويلة المدى، أو التعرض للخطر بكافة أنواعه، وتعد الصحة والسلامة المهنية من أهم المبادئ التي يجب تطبيقها لما لها من تأثير على الرضا الوظيفي، والذي يؤثر بدوره على أداء الموظف، فالرضا الوظيفي هو الموقف العاطفي الإيجابي الذي يتكون لدى الموظف تجاه العمل، والذي ينعكس في معنوياته وحبه للعمل والتزامه، مما يؤثر بدوره على تحسين الأداء الوظيفي، حيث قد أكدت الأبحاث أن هناك علاقة إيجابية بين الصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تحقيق الرضا الوظيفي كمتغير وسيط (Ekowati & Amin, 2019, p. 242).

مما سبق يمكن استنتاج أثر السلامة والصحة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي في كونها أحد المجالات الهامة في أي مكان عمل فقد يكون لها تأثير كبير على تحسين الأداء الوظيفي في المنظمة يمكن أن تساهم الاهتمام الجدي بالسلامة والصحة المهنية في خلق بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين على سبيل المثال، يمكن توفير التجهيزات اللازمة والتدريب المستمر للعاملين لضمان حفظ سلامتهم.

المبحث الثاني تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

مقدمة:

تحسين الأداء الوظيفي هو هدف مهم لأي شخص يعمل في بيئة مهنية. يعني ذلك أن تكون قادرًا على القيام بعملك بفعالية وفاعلية، وتحقيق النتائج المرجوة بأفضل شكل ممكن. هناك عدة خطوات يمكن اتباعها لتحقيق هذا الهدف؛ وهو ما توصل إليه محمد (2018، ص. 84) بأنه يساهم تحسين الأداء الوظيفي في محتويات الوظيفة إذا كانت مملة أو مثبطة للهمم أو إذا كانت تفوق مهارات الموظف أو احتوائها على مهام غير مناسبة أو غير ضرورية فإنها تؤدي إلى تدني مستوى الأداء.

فقد أصبح الأداء المتميز والمبدع هو ما يحكم على نجاح أي مؤسسة ولذلك وجب الاهتمام بقدرات الموظفين وتشجيع كفاءاتهم وحسن أدائهم لأعمالهم وكيفية استثمار رأس المال البشري بالتركيز على برامج التحفيز والتطوير للأداء (الشميلي، 2017، ص. 104).

كما يمكن للمنظمات تحقيق النجاح من خلال مواردها، وخاصة الموارد البشرية، وبالتالي تسعى كل منظمة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث أن الموظفون هم المحرك الرئيسي في تقديم مساهمة حقيقية في نجاح المنظمة بشكل مستمر، وبطبيعة الحال، فإن الموظفين ذوي الأداء الأمثل فقط هم الذين يحققون هذا النجاح، وبالتالي يجب أن تكون هناك استراتيجية لتحسين أداء الموظف (Wahyudi et al., 2022, p. 3543).

بناء على ما تقدم يتضح أن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب الالتزام والاهتمام بتطوير مهاراتك وتنظيم وقتك والتعامل بفعالية مع التحديات والحفاظ على حماسك للعمل باستخدام هذه النصائح وتطبيقها في حياتك المهنية ، يمكنك تحقيق النجاح في الأداء الوظيفي وتحقيق النتائج المرجوة.

مفهوم الأداء:

من خلا متابعة الأدبيات السابقة يمكن عرض تعريف الأداء في التالي:
عرف القيسي (2016، ص. 46) الأداء بأنه: "تأدية عمل أو إنجاز نشاط، أ تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة".

عرّف "الينا لوليانا وماريا" (Elena-Iuliana, & Maria, 2016, p. 184) الأداء بأنه: "العمليات والاجراءات والجهود المبذولة من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة ورضا العميل وتحسين الأوضاع الاقتصادية".

كما يعرف "كول" (Cole, 2019, p. 49) الأداء بأنه: "تنفيذ أو إنجاز عملية معينة أو الأمر بتنفيذها من قبل أفراد آخرين، من أجل تحقيق أهداف محددة".

كما عرف نبيلة (2020، ص. 48) الأداء بأنه: "تنفيذ للأعمال وفقاً لمعيار محدد يتم وضعه من قبل المنظمة ويناط بالعامل ضرورة الالتزام به".

كما يعرف "جافري" (Jafri, 2022, p. 25) الأداء بأنه: "قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف والغايات المحددة لهم، والأداء هو نتيجة لأفعال الشخص والعمليات التي يقوم بها".

مما سبق يمكن تعريف الأداء بأنه تحقيق النجاح في أي عمل أو نشاط قمت به إنها الطريقة التي تقوم بها بتنفيذ المهمة وإتمامها بنجاح فعندما تكون قادراً على تحقيق الأداء الممتاز، فإنك تفقد نفسك نحو تحقيق الأهداف التي وضعتها لنفسك.

مفهوم تحسين الأداء الوظيفي:

تعددت وتنوعت آراء الباحثين حول تعريف تحسين الأداء الوظيفي لتشمل ما يلي:

عرف أكوتش وألطي وتورونتش (Akkoc, Altay, & Turunch, 2013, p. 751) تحسين الأداء الوظيفي بأنه: "مجموعة القيم المتراكمة داخل المنظمة التي يسهم بها الموظف والتي تتخذ شكل مجموعة من السلوكيات تستهدف تحقيق أهداف المؤسسة بشكل مباشر".

كما عرف أفزالي ومطهري وحاتمي-شيركوي (Afzali, Motahari, & Hatami-Shirkouhi, 2014, p. 623) تحسين الأداء الوظيفي بأنه: "مدى تحقيق الموظف داخل المؤسسة لتوقعات الإنجاز والتحصيل المرجوة منه؛ بحيث يعتبر الأداء الوظيفي أيضاً مجموعة من السلوكيات التي يتحكم بها الفرد وتؤثر الأهداف الوظيفية للمنظمة بأكملها".

كذلك وعرف نعامي وبيزادي وباريسا وشارخابي (Naami, Behzadi, Parisa, & Charkhabi, 2016, pp. 359-360) تحسين الأداء الوظيفي على أنه:

"عملية تطوير مجموعة من المهام والواجبات التي يُشار إليها بأداء المهام، والتي تساعد أيضاً على رفع فعالية وإنتاجية المؤسسات والمنظمات والموظفين".

كيم وكو (Kim, & Koo, 2017, p. 3052) تحسين الأداء الوظيفي باعتباره: "مجموعة من السلوكيات والنتائج اللازمة التي تعتبر لازمة بشكل مباشر لتطوير الاداء من أجل تحقيق أهداف المنظمة".

عرف (محمد، 2018، ص. 84) تحسين الأداء الوظيفي بأنه: "معرفة مدى ضرورة كل مهمة من مهام الوظيفة خصوصاً مع الاستمرار في أداء بعض المهام حتى زوال منفعتها وتكرار أداء مهام خاصة بإدارة بأخرى بين إدارات أو أقسام داخل المنظمة بسبب عدم ثقة الإدارات والأقسام فيما بينها في أداء المهام على وجه صحيح وعلى ذلك يجب تقليص الوظيفة إلى عناصرها الأساسية فقط".

مما سبق يمكن تعريف تحسين الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من المبادئ والقواعد التوجيهية التي تحدد الشكل الذي يجب أن يتبعه الموظفون في سلوكهم وأدائهم ومن خلال اتباع هذه القيم، يتمكن الموظفون من تحقيق أهداف المؤسسة بشكل مباشر وفعال.

أبعاد تحسين الأداء الوظيفي:

تحسين الأداء الوظيفي هو هدف مهم للأفراد والمؤسسات على حد سواء. يتطلب تحقيق هذا الهدف اتخاذ عدة أبعاد مختلفة في الاعتبار منها الدافعية والقدرات والدعم التنظيمي ويمكن التطرق إليهم في التالي:

- **الدافعية:** تعتبر السمات الشخصية ومن بينها تنمية الدافعية لدى الموظفين وتعزيز ثقتهم بأنفسهم لزيادة معدل الإنتاجية داخل مكان العمل، وتتمثل الدافعية في السمات الشخصية التي تشمل تعزيز رغبة الموظفين داخل المؤسسة من أجل بذل كافة الجهود للعمل، وتحصيل المهارات والمعرفة المقترنة بتخصصهم، فعندما يمتلك الموظف قدر مناسب من المهارات الفكرية يصبح أكثر دافعية للإنجاز والتحصيل والإنتاج؛ وبناء عليه فيمكن القول بأن الدافعية تعتبر أحد أقوى الجوانب التي تقوى من الجهد المبذول من قبل العاملين داخل مكان العمل، وحينما يمتلك الموظف القدرة الذاتية على العمل ترتفع لديه مستويات الطاقة أكثر

من دونه، بالإضافة إلى مستوى الثقة بالنفس. Akhtar et al., 2014, p. (130).

- **القدرات:** ويشير راک وهارزر (Ruch, & Harzer, 2014, p. 187) ترتبط القدرات بكفاءات الموظفين في الأداء الوظيفي من خلال القدرة على القيام بالإجراءات العملية داخل مكان العمل، والتي تشتمل على تحويل الموارد المادية المتواجدة في صورتها الخام إلى مجموعة من المنتجات والخدمات التي تمثل ما تقوم المنظمة أو المؤسسة بإنتاجه وتصنيعه؛ كما ينصب تظهر القدرات أيضاً من خلال أنشطة إعادة هيكلة الموارد الخام واستغلالها من أجل المحافظة على فعالية الجوهر التقني للمؤسسة.

- **الدعم التنظيمي:** يعتبر الدعم التنظيمي مجموعة من الخصائص التي تنعكس على كيفية إدارة موارد المنظمة التكنولوجية على وجه الخصوص، وهو ما أشار إليه ساديغي وبيانكون (Sadeghi, & Biancone, 2017, p. 2) حينما أكد على أن الدعم التنظيمي يمكن تعريفه في ضوء السمات المرتبطة بالمنظمة والتي تشير بدورها إلى تقديم يد العون للموظفين وتوفير كافة التسهيلات والخدمات لهم، والإداري من ناحية، وإلى الموارد التكنولوجية المتواجدة داخل المنظمة من ناحية أخرى.

هذا ويشير ووكر (Walker, 2017, pp. 12-13) إلى أن الدعم التنظيمي يعتبر أحد المكونات الرئيسية لتكوين موظف ناجح داخل مكان العمل الذي يتبعه؛ كما يعتبر أحد أنماط المهارات الشخصية الأساسية التي يلزم امتلاكها من أجل تحقيق أعلى معدلات الإنتاجية داخل المؤسسة؛ ويرتبط نجاح العمل المؤسسي على المدى الطويل بالدعم التنظيمي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين من خلال القادة الفاعلين الذين يسعون لتوفير كل ما يحتاجه الموظف، ومن هذا المنطلق فإن مكان العمل ينبغي له أن يتم تنظيمه مؤسسياً حتى يتسنى لمعدلات الإنتاجية أن تصل إلى المستوى المرغوب.

يساعد الدعم التنظيمي على تطوير الجوانب التي تيسر عمل الموظفين من خلال الدور التنظيمي للمؤسسة والذي يرتبط بتوفير كافة الموارد والمتطلبات الوظيفية والشخصية والنفسية لتحسين أداء الموظف، وهو ما أشار إليه راک وهارزر (Ruch, & Harzer, 2014, p. 187) حينما أكد على أن الدعم التنظيمي

يشمل مجموعة من السلوكيات الشخصية والاختيارية التي تدعم السياق الاجتماعي والتحفيزي، وذلك لكي يتم إنجاز العمل المؤسسي على النحو الأمثل؛ مما يضمن سير العمليات الخاصة بجوهر المؤسسة بالصورة المطلوبة.

وبالتعقيب على ما تم تناوله يمكن التطرق إلى أبعاد تحسين الأداء الوظيفي في التالي:

1. الدافعية تعد عاملاً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي العاملون الذين يشعرون بالرغبة والحماس لديهم ميلاً أكبر لتحقيق النجاح والتفوق في أداء مهامهم.

2. القدرات تلعب دوراً هاماً في تعزيز الأداء الوظيفي عندما يكون لدى الموظفين المهارات والمعرفة اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة.

3. الدعم التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بدعم وتقدير من قبل المنظمة، يكون لديهم مزيداً من الرغبة في تقديم مساهماتهم وتحقيق الأهداف المحددة.

تحديات تحسين الأداء الوظيفي:

إن أهم التحديات التي يواجهها القادة في تحسين الأداء الوظيفي لمرؤوسيهـم هي عدم قيام المرؤوسين بإتباع القائد الذي فوضته السلطة، والتوقعات العالية من قبل المرؤوسين من القائد، وتوجهات أو رؤى المرؤوسين تجاه القائد، وبناء على ذلك، يجب أن يتم مراعاة الأمور التالية لمواجهة تلك التحديات؛ وهو ما تطرق إليه "كالو وآخرون" (Kalu et al., 2018, pp. 158-159). في التالي:

1. يجب أن يعرف المرؤوسون الذين يتم تفويضهم للقيام بشيء ما منذ البداية أنه يجب عليهم تقديم تقاريرهم إلى القائد.

2. لا ينبغي للمرؤوسين أن يتوقعوا الكثير من قادتهم، وخاصة تلك الأشياء التي تتجاوز حدود القادة.

3. يجب على القادة أن يحاولوا قدر الإمكان الحفاظ على علاقات ودية مع مرؤوسيهـم.

4. القادة أنفسهم يجب أن يبتعدوا عن المصالح الأنانية ويبحثوا عن طريقة لإخراج أفضل ما في مرؤوسيهـم

على الرغم من أهمية التدريب لزيادة الإنتاجية إلا أنه تظهر مشاكل قصور الأداء، وربما مشكلات أخرى في الوحدة الإدارية سببها ضعف في أداء الموظف، ومن مظاهر ضعف تحسين الأداء فيما يلي (الشميلي، 2017، ص.ص 104-105):

1. الإنتاجية الضعيفة وغير الجيدة في جودتها.
2. عدم إنهاء الأعمال في الوقت المحدد.
3. الصدام المستمر بين الإدارة والموظفين.
4. عدم الانسجام مع ثقافة المؤسسة السائدة.
5. فقدان الحافزية وازدياد حالة اللامبالاة لدى العاملين.
6. تجنب وفقدان روح المخاطرة والتأخير في اتخاذ القرارات.
7. عدم وجود الرغبة في النمو والتطور الوظيفي.
8. كثرة شكاوى العملاء.
9. تقارير التقييم المتدنية.

مما سبق يمكن التوصل إلى التحديات التي تواجه تحسين الأداء الوظيفي في أن يتم تحديد الأهداف بشكل واضح وإعطاء قواعد واضحة للعاملين لتحقيق تلك الأهداف، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم تنفيذ تدريب منتظم للموظفين لتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل يجب أيضاً تأمين الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف وتطوير نظم العمل، لتحسين الأداء الوظيفي، يجب أيضاً تشجيع التعاون والعمل الجماعي بين الفرق المختلفة في المؤسسة يمكن أن يسهم التواصل الجيد بين الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.

نظريات تحسين الأداء الوظيفي:

تتعدد وتنوع النظريات التي فسرت تحسين الأداء الوظيفي لتشمل نظرية الإدارة العلمية، ونظرية العاملين، ونظرية المبادئ الإدارية ويمكن التطرق إليها بالتفصيل في التالي:

- **نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور):** يعتبر فريدريك تايلور رائد الإدارة العلمية، ويطلق عليه الأب الروحي لها، فقد أشار إلى أن الإدارة

العلمية هي المعرفة الصحيحة لما يراد من العاملين أدائه ثم التأكد من أنهم يعملون بأحسن الطرق وأقلها تكلفة، ويرى تايلور أن مشكلة الإدارة تتخلص في أن الرؤساء والمشرفين لا يعرفون بصفة قاطعة معدل إنتاج مرؤوسهم، كما أن العامل لا يعرف المطلوب أدائه من حيث الكم والكيف، ولحسم المشكلات أكد تايلور على إتباع الأسلوب العلمي (سعدي، 2019، ص.ص 73-74).

أحدث تايلور، منشئ الإدارة العلمية، ثورة في القرن العشرين من خلال إدخال الجوانب العلمية لصياغة الأنماط والتخصصات في إدارة المشاريع، وتؤكد نظرية الإدارة العلمية على تعظيم الربح من خلال الاستفادة من العمال من خلال آليات علمية خاضعة للرقابة، والتدريب، والحوافز النقدية تحت إشراف المديرين، ومن خلال ملاحظة السلوك البشري في العمل وصياغة مجموعة محددة من القواعد لتشغيل المهارات البشرية والاستفادة منها, Uddin & Hossain (2015, p. 579).

يعد فريدريك وينسلو تايلور هو الشخصية الأكثر شهرة في مدرسة الإدارة العلمية ويعرف بأنه رائد الإدارة العلمية، وفي أوائل القرن العشرين، كانت نظرية الإدارة العلمية واحدة من أكثر الأفكار والنظريات الإدارية شيوعاً في الدول الصناعية الغربية، وقد طور تايلور نظريته في الإدارة العلمية من خلال التجارب العلمية المستمرة والحسابات العلمية التي قام بها، تدور هذه النظرية حول المشكلة الرئيسية المتمثلة في "تحسين إنتاجية العمل"، وتركز النظرية على ثلاثة أبعاد، وهي العمل على أسس علمية، التدريب على أساس علمي، والتوزيع المتكافئ للعمل باستخدام أساليب علمية (Su, 2017, p. 102).

كما رأى تايلور أنه يجب اتباع أسلوب علمي لحل المشكلات الإدارية، ولقد أراد الحد من عملية صنع القرار العشوائية، من خلال المبادئ التالية:

1. أن الإدارة يجب أن تكون مبنية على العلم
2. أنه يجب أن يكون هناك انسجام وليس خلاف في التنظيم.
3. أنه يجب أن يكون هناك تعاون ولا ينبغي الاعتماد على الفردية.
4. أنه يجب أن يتم وضع خطة للوصول إلى الحد الأقصى من الإنتاج

5. يجب على الإدارة وضع كل عنصر من عناصر العمل البشري في إطار علمي

6. يجب على المؤسسة اختيار الموظفين وتدريبهم بشكل علمي

7. يجب على الإدارة أن تتعاون مع العمال للتأكد من أن جميع الأعمال التي يتم إنجازها تتوافق مع مبادئ العلم

8. ينبغي أن يكون هناك توزيع عادل للمسؤولية بين الإدارة والعمال (Abah, 2017, pp.61-62).

• **نظرية العاملين لهرزبورغ:** تفسر هذه النظرية العلاقة بين دوافع الإنسان ورضاه وإنتاجيته أو جده لأداء الأعمال التي يكلف بها، وترتكز النظرية على تأثير الحوافز المختلفة التي تعرضها المنظمة على العاملين، كما تهتم بتفسير العلاقة بين الرضا والدوافع الإنتاجية (الجربوعة، 2017، ص. 232).

تقوم نظرية العنصرين لهيرزبرغ على أن أداء الموظف يتوقف على مستوى رضاه من عدمه داخل المؤسسة، وهو ما أشار إليه بيول (Pule, 2015, p. 26-27) حينما أكد على أن نظرية العنصرين قد تكونت من خلال فريدريك هيرزبيرغ "Frederick Herzberg" في عام 1957 حينما كان يقوم بنشاطاته البحثية في معهد بيتسبرغ للخدمات النفسية؛ حيث قام بتطوير نظرية تفيد بأن كلا من عاملي التحفيز والرضا الوظيفي ينبع من طبيعة العمل نفسه وليس من الظروف المحيطة به أو العناصر الخارجية التي تؤثر فيه؛ هذا وقد خلاص هيرزبرغ إلى أن العناصر التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي تتأثر بشكل أساسي بالعوامل الخارجية، في حين أن الرضا الوظيفي يتأثر من طبيعة الوظيفة، هذا وقد أكد بيول على أن نظرية العنصرين قد تطرقت إلى تناول عنصرين أساسيين وهما العنصر الوقائي، والعنصر التحفيزي؛ حيث يندرج تحت كل منهما مجموعة من العوامل التي يمكن تمثيلها على النحو التالي:

1. **العنصر الوقائي:** ويشتمل على كل من الراتب، والمركز الاجتماعي، والأمان الوظيفي، والظروف المهنية للعمل، والممارسات الإدارية والسياسات، والعلاقات بين-شخصية.

2. **العنصر التحفيزي:** ويشتمل على كل من العمل الفعال، والمهام المهنية الصعبة، وتقدير ما يتم إنجازه من مهام،

والشعور بالإنجاز والتحصيل، وتزايد معدلات المسؤولية، وفرص النمو والتقدم في المسار المهني.

كذلك وتفسر نظرية العنصرين مستويات الأداء الوظيفي تبعاً لعوامل الإنجاز والتقدم في الأداء الوظيفي، وتحمل المسؤولية، وهو ما أشار إليه المعايطة وهارادا وساكدان والمعايطه (Almaaitah et al., 2017, p. 21) حينما أكد على أن نظرية العنصرين لهيرزبرغ تفيد بأن هناك عناصر محددة ترتبط بمحتوى الوظيفة وتوفر تجربة مرضية للموظف بشكل عام؛ تلك العناصر تسمى بالعناصر المحفزة، والعناصر المُرضية؛ حيث تشتمل على التحصيل والإنجاز، والتقدير، وطبيعة العمل نفسه، والمسئولية، والتطور والتقدم في العمل، والنمو في الأداء؛ هذا ويقوم الشق الثاني من النظرية على يفترض بأن هناك عوامل غير مرتبطة بالوظيفة تتسبب في تعرض الموظف لتجارب غير مُرضية وسلبية.

• **نظرية المبادئ الإدارية "التنظيم الإداري" (هنري فايول):** يعد المرجع الإداري الحديث للمبادئ الإدارية هو مساهمات وكتابات عالم الإدارة "هنري فايول"، والذي طور الأصول الأساسية الأربعة عشر للإدارة، ومن أهم هذه المبادئ هي عشرة مبادئ أطلق عليها في الأدبيات المعاصرة "مبادئ التنظيم العشرة" (الشميمري، 2022، ص. 130).

كان هنري فايول مهندساً فرنسياً، وقد كان من أوائل الذين قاموا بمناقشة المبادئ الإدارية وقد وضع من خلال أعماله عدد من المبادئ الإدارية وهي:

• **تقسيم العمل:** حيث يتم تقسيم العمل حسب التخصص، بحيث يجب ألا يتسم الجدول الوظيفي للموظفين بالجمود، حيث يجب على الموظفون القيام بأداء مهام أخرى داخل المنظمة، بالإضافة إلى واجباتهم الأساسية.

• **توزيع الصلاحيات:** حيث لا يجب أن تتسم الإدارة بالمركزية، وإنما يتم توزيع المسؤوليات مما يشجع على خلق أفكار جديدة والاستفادة من إبداع الموظفين.

• **فرض الانضباط:** حيث ينبغي تعزيز عمل المجموعات غير الرسمية المختلفة داخل مكان العمل، من أجل فرض الانضباط على الموظفين على سبيل المثال، يمكن إشراك النقابات العمالية ومجموعات الموظفين الأخرى لممارسة بعض التأثير والسيطرة على الأفراد.

- **وحدة الأوامر:** أي أن يقدم الموظفون تقاريرهم إلى رئيس واحد فقط، بدلا من الازدواجية
- **خطة عمل واحدة وقائد واحد لكل خطة:** حيث أنه من الممكن وضع خطة عمل أو عدد من الخطط وتعيين مشرف لكل خطة من أجل تحقيق أهداف الشركة.
- **إخضاع المصلحة الخاصة للمصلحة العامة:** حيث يجب أن يتم مراعاة مصالح المنظمة أولا قبل المصالح الفردية للموظفين، مع عدم التفاوضي عن مصالح ورفاهية الموظفين، وذلك من خلال تحفيز الموظفين على العمل بكل إخلاص من أجل مصالح المنظمة.
- **مكافأة العاملين:** ينبغي هيكلة نظام الأجور بطريقة تجعل مكافآت العمال تعتمد بشكل صارم على الأداء.
- **وحدة التوجيه:** حيث تقوم الإدارة العليا باتخاذ القرار دوناً عن غيرها، مع مراعاة إتاحة الفرص للإبداع
- **التسلسل الهرمي العمودي:** ينبغي تشجيع الهيكل التنظيمي الأفقي لتحقيق أفضل مصلحة للمنظمة، مع فتح قنوات اتصال بين جميع أفراد التسلسل الهرمي
- **المركزية:** يجب أتن توازن المؤسسة بين المركزية واللامركزية، حيث يتم ترتيب المسؤوليات بما يتناسب مع الإدارة والعملاء ومتطلبات سوق العمل
- **العدالة:** يجب تحقيق العدالة بين الموظفين لمنحهم الشعور بالانتماء.
- **استقرار الموظفين:** من خلال تدريبهم وتشجيعهم على البقاء في المؤسسة، وعدم نقلهم من مكان لآخر
- **النظام:** أي يجب أن يتم توظيف موظفين ذوي خبرة، وتدريبهم على نظام العمل.
- **المبادرة:** حيث ينبغي تمكين الموظفين من تصور وتنفيذ أفكار ومبادرات جديدة لتحقيق المنفعة العامة للمنظمة.

- **ضمان الأخلاق العالية والتعاون بين الموظفين:** حيث ينبغي بذل الجهود لضمان الروح المعنوية العالية ووحدة الهدف بين مختلف كواثر الموظفين (Uzuegbu & Nnadozie, 2015, p. 70).

من خلال ما سبق يمكن إيجاز النظريات التي فسرت تحسين الأداء الوظيفي في نظرية الإدارة العلمية التي أطلقها فريدريك تايلور تعتمد هذه النظرية على تحليل وتحسين العمليات الإنتاجية من خلال تقليص الفاقد وتحديد أفضل الطرق لإتمام المهام. من جانبها، تركز نظرية العاملين على أهمية تأثير عوامل الدافع على أداء العاملين وقد تم تطوير هذه النظرية بواسطة الباحثين دوغلاس ماكجريغور وفريدريك هرزبرج. ونظرية المبادئ الإدارية التي تعتبر مجموعة من المبادئ والتوجيهات التي يجب اتباعها لتحقيق فعالية وكفاءة في الإدارة التي تعتمد على مفهوم التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لتحقيق أهداف المؤسسة بأقصى قدر من الكفاءة والكفاءة.

طرق تحسين الأداء الوظيفي:

يمكن تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطوير المعرفة والمهارات والقدرات، فضلاً عن تحفيز الموظفين نحو السلوك الجيد مثل القدرة على تحمل المسؤوليات الوظيفية بشكل جيد، وهو ما أشار إليه "كارناتي وآخرون" (Karnati et al., 2020, p. 36). حيث يمكن عرض أبرز الطرق التي يمكن من خلالها تطوير الأداء على النحو التالي:

1. **تطوير السمات الشخصية:** والتي تظهر من خلال مستوى المهارة، والكفاءة التي يمتلكها الموظف، والدافع، والالتزام الفردي.
2. **تطوير عنصر القيادة:** والذي تحدده جودة القيادة والتوجيه والدعم من قبل المديرين وقادة الفريق؛
3. **تحسين التعاون بين الفريق:** والتي تظهر من خلال جودة الدعم المقدم من زملاء العمل وتفاعلهم مع بعضهم البعض؛
4. **تحسين عوامل النظام:** والتي تتجلى من خلال تطوير جودة أنظمة العمل والمرافق التي توفرها المنظمة.

5. تعزيز العوامل السياقية أو الظرفية: والتي تتمثل في تعزيز

عملية التكيف مع المؤثرات الخارجية والتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، كما يمكن أن يتأثر أداء الموظف بعوامل سلوك القائد وبيئة العمل ووجود التواصل الفعال داخل المنظمة

يجب على المؤسسات العمل على دمج العديد من الاستراتيجيات وتحقيق أقصى استفادة منها من أجل تحقيق النجاح والتميز، وتعد إدارة الموارد البشرية من بين أنظمة الإدارة الفعالة التي تُركز على الموظفين وتلبية احتياجاتهم، ويعد أداء الموظف أحد أهم العوامل التي تؤثر على النجاح، ولذلك، أصبحت إدارة الموارد البشرية في أي منظمة واحدة من أهم وظائف الشركة، وتشمل الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها لتحقيق أداء عمل متميز التدريب والتحفيز الداخلي وإبداع الموظفين (Wahyudi et al., 2022, p. 3547).

هناك مجموعة من الخطوات اللازمة لتحسين الأداء الوظيفي على المستوى الفردي، وعلى مستوى فرق العمل، وتتمثل الخطوات الأساسية فيما يلي (محمد، 2018، ص.ص 86-87):

1. حدد نقاط تحسين الأداء والفجوات المراد علاجها باستخدام التحليل.
2. طور خطة لمعالجة القضايا والفجوات التي يقوم الفرد بتحديددها.
3. تأسيس الطريقة المثلى في إنجاز العمل.
4. الالتحاق بالبرامج التدريبية لتحسين المهارات.
5. القيام بقياس التقدم الحاصل في المهارات بعد الإجراءات المتخذة.
6. عمل تغذية راجعة للأعمال.
7. مراجعة جميع العمليات التي يقوم بها الموظف.
8. أن يكون للفرد خطة للتطوير والتحسين المستمر للأداء.

وبالتعقيب على ما تم تناوله يمكن التطرق إلى أساليب تحسين الأداء الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي يتطلب التفاني والاستعداد للتعليم المستمر من خلال اتباع هذه الطرق والالتزام بها، سيكون بإمكان الشخص تحقيق تطور ورفعة في مستواه المهني، وبالتالي يمكنه الاستمتاع بالنجاح والتحقيق الشخصي.

ثانيًا: الدراسات السابقة

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة والتي تم الاطلاع عليها، وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها. هذا فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأسيس إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

أولاً: الدراسات العربية

دراسة ال زمانا وجفري (2023) بعنوان "أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبدالعزيز- محافظة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أبعاد السلامة والصحة المهنية (دور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية، وتوفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل، وتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية، وتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية) على الأداء الوظيفي، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي داخل كلية الهندسة بجامعة الملك عبدالعزيز، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بكلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز، واشتملت عينة الدراسة على (112) موظف وموظفة منقسمين إلى (101) موظف و(11) موظفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانَت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. أن مستوى التزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية جاء بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.27)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (وجود كفاءات في الكلية تعمل على تطوير أنظمة السلامة والصحة المهنية)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (وجود مطويات لتحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية لكل الموظفين).
2. أن مستوى توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل جاء بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.63)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (التعريف على الإجراءات اللازمة للسلامة عند

استخدام المصاعد)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (وجود نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين المعرضين للخطر).

3. أن مستوى تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية جاء بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (2.69)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (يوجد دعم من الكلية للحصول على دورات تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (يتم تدريب الموظفين على الإسعافات الأولية).

4. أن مستوى تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية جاءت بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.22)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (يتم الالتزام من قبل الكلية باللوائح والقوانين السعودية)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (فرض عقوبات على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المختبرات).

5. أن مستوى الأداء الوظيفي في كلية الهندسة بجامعة الملك عبدالعزيز جاء بدرجة عامة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.52)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (يتم التعاون في إنجاز العمل بين الموظفين وتكون الأخطاء قليلة في إنجاز العمل) بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.79).

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تخصيص مكافآت تحفيزية للموظفين، كما يجب تدريب الموظفين على خطة الإخلاء والطوارئ.

دراسة هيبي وبوعكراف (2021) بعنوان "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المورد البشري دراسة حالة مؤسسة اسمنت- تبسة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أداء العاملين في مؤسسة اسمنت تبسة؛ والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية وتوفير وسائل السلامة بمحيط العمل مع مستوى أداء العاملين؛ والكشف عن أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة المهنية وتوفير معادتها في مستوى أداء العاملين؛ والكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين تعزى لمتغيرات (العمر، والخبرة المهنية، والمستوى التعليمي، وعدد الدورات التدريبية، ونوع الوظيفة)، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مصنع الاسمنت بالماء الأبيض والبالغ عددهم (198)، واشتملت عينة الدراسة

على (32) موظفاً منقسمين إلى (27) موظف و(5) موظفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. أن مستوى أداء العاملين في مؤسسة اسمنت تبسة جاء بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.38).
 2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية وتوفير وسائل السلامة بمحيط العمل وارتفاع مستوى أداء العاملين.
 3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة المهنية وتوفير معداتها في مستوى أداء العاملين.
 4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين تعزى لمتغيرات (الخبرة المهنية، والمستوى التعليمي، وعدد الدورات التدريبية، ونوع الوظيفة)، بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين العاملين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف التعليميات، كما يجب إعداد برنامج تدريب للعمال خاصة الأكثر عرضة للحوادث.

دراسة المناجعة وهمشري (2021) بعنوان "العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وبين الأداء في العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع السلامة والصحة المهنية في المكتبات الجامعية الحكومية من وجهة نظر العاملين؛ والكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات العاملين لواقع السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغيرات (المسمى الوظيفي، والجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، والتعرف على مستوى الأداء في العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية من وجهة نظرهم؛ والكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع السلامة والصحة المهنية ودرجة الأداء في العمل من وجهة نظر العاملين، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن والبالغ عددهم (335)، واشتملت عينة

الدراسة على (273) عامل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. أن مستوى السلامة والصحة المهنية في المكتبات الجامعية الحكومية من وجهة نظر العاملين جاءت بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.39)، حيث جاءت المجالات بالترتيب الآتي (مجال الإجراءات التنظيمية، يليه مجال الإجراءات البيئية، يليه مجال الإجراءات الصحية، ثم مجال الإجراءات العقابية، وأخيراً مجال الإجراءات الوقائية).

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\leq 0,05a)$ بين تقديراً آراء العاملين لواقع السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغيرات (الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي)، بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\leq 0,05a)$ بتقديرات آراء العاملين لواقع السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي، والخبرة) لصالح المديرين، والفئة أقل من خمس سنوات خبرة.

3. أن مستوى الأداء في العمل لدى العاملين في المكتبات الحكومية جاءت بدرجة عامة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.85)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (تنفيذ تعليمات الرؤساء في العمل)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة (تجنب مواجهة الصعوبات في أداء مهام العمل).

4. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين واقع السلامة والصحة المهنية للعاملين ومجالاته (مجال الإجراءات التنظيمية، ومجال الإجراءات البيئية، ومجال الإجراءات الصحية، ومجال الإجراءات الوقائية) وأدائهم في العمل، ماعدا مجال الإجراءات العقابية.

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تجديد الأجهزة اللازمة للوقاية من المخاطر التي قد تصيب العاملين، كما يجب توعية العاملين بأهمية أمنهم.

دراسة يونس (2020) بعنوان "دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين: دراسة حالة- شركة بشائر لخطوط أنابيب البترول 2020"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحة والسلامة المهنية ورفع كفاءة العاملين؛ والكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية

بين تحسين ظروف العمل المادية وإنتاجية العاملين؛ والتعرف على واقع الصحة والسلامة المهنية في شركة بشائر لخطوط أنابيب البترول، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بشائر لخطوط أنابيب البترول، واشتملت عينة الدراسة على (47) عاملاً منقسمين إلى (42) عامل و(5) عاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومنهج التحليل الإحصائي كمناهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الصحة والسلامة المهنية ورفع كفاءة العاملين.
 2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تحسين ظروف العمل المادية وإنتاجية العاملين.
 3. زادت نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية خاصة في ظل التطور الصناعي الكبير وظروف العمل السيئة التي تعتبر من أهم أسباب وقوع الحوادث بالعمل، وعلى الرغم من وجود إمكانيات لتفادي حوادث العمل، إلا أن العمال لا يحرصون دائماً على تطبيق شروط السلامة المهنية.
- وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة دمج مسألة السلامة المهنية في قانون العمل، كما يجب نشر ثقافة السلامة المهنية وإشراك كافة العاملين فيها.
- دراسة ابوخشيم (2020) بعنوان "أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء"**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية وتحسين أداء العاملين؛ والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين القوانين واللوائح وتحسين الأداء؛ والكشف عن وجود علاقة إيجابية بين استخدام معدات السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين؛ والكشف عن أثر ذو دلالة إحصائية بين سياسات التدريب وتحسين أداء العاملين؛ والتعرف على مدى التزام إدارة الشركة العامة للكهرباء بتطبيق قواعد السلامة المهنية لتحسين أداء العاملين، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية، واشتملت عينة الدراسة على (310) عاملاً،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين
2. وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين اللوائح والقوانين وتحسين أداء العاملين.
3. وجود علاقة إيجابية بين توفر واستخدام معدات السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين.
4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الخاص بالصحة والسلامة المهنية في الشركة العامة للكهرباء لتحسين أداء العاملين، حيث بلغت نسبة الأثر (57.9%).
5. تعتمد الشركة على لوائح وقوانين محددة، ولكن إدارة الشركة لا تقوم بالمتابعة المباشرة والدورية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
6. تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء العاملين للوصول إلى الأداء الأفضل، ولكنها لا تهتم بالأسباب المؤدية إلى عدم تحسين الأداء.
7. يلتزم العاملين بأداء عملهم وفقاً للخطط وسياسة الشركة، ولكن ليس لدى العاملين التزام معياري اتجاه الشركة، حيث يعتقد العاملين أن الشركة لا تقدم خدماتها بشكل عادل.

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة إتباع قواعد الأمن والسلامة المهنية، كما يجب تقديم أفضل الخدمات بشكل عادي ومتساوي.

دراسة أبو عرابي (2019) بعنوان "أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في شركة مناجم الفسفور الأردنية؛ والتعرف على مستوى الأداء التنظيمي في شركة مناجم الفسفور؛ والكشف عن أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المناجم في شركة الفوسفات الأردنية والبالغ عددهم (1146)، واشتملت عينة الدراسة على (293) عاملاً منقسمين إلى (288) عامل و(5) عاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستدلالي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. أن مستوى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في شركة مناجم الفسفور جاءت بالترتيب الآتي، حيث جاء في الرتبة الأولى معيار التدريب بمتوسط حسابي (4.135)، يليه معيار الأنظمة والقوانين بمتوسط حسابي (4.026)، يليه معيار أدوات الصحة والسلامة المهنية بمتوسط حسابي (3.934)، ثم معيار التوعية والإرشاد بمتوسط حسابي (3.860)، وأخيراً معيار الرقابة والتفتيش بمتوسط حسابي (3.787).

2. أن مستوى الأداء التنظيمي في شركة مناجم الفسفور جاء بدرجة عامة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.872)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (اعتماد الشركة على أداء العاملين في تحقيق أهدافها)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (تخطيط الشركة لاستثمار مواردها بالشكل الأمثل).

3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05a \leq$) بين معايير الصحة النفسية (الأنظمة والقوانين، وأدوات الصحة والسلامة المهنية، والتدريب، والتوعية، والإرشاد والرقابة والتفتيش) على الأداء التنظيمي في شركة منتجم الفوسفات.

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تعزيز وتطوير جوانب الصحة والسلامة النفسية لما لها أثر على الأداء التنظيمي، كما يجب الاهتمام بمعايير الصحو والسلامة المهنية.

دراسة بدوى (2019) بعنوان "أثر تطبيق برنامج تدريبي مقترح لإجراءات السلامة والصحة المهنية على العاملين بإحدى شركات البترول بدولة الامارات العربية المتحدة"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء العاملين على الاختبار القبلي والبعدي لتعزيز مهارات الصحة والسلامة المهنية؛ والكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء العاملين على الاختبار القبلي والبعدي تعزى إلى البرنامج التدريبي؛ والكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والبرنامج التدريبي تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، والخبرة)، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركة الانشاءات البترولية الوطنية بالإمارات العربية والبالغ عددهم (40)، واشتملت عينة الدراسة على (30) عاملاً، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة باختبار قياس

مهارات السلامة المهنية (إعداد احمد، 2019)، وبرنامج تدريبي (إعداد احمد، 2019) كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq 0,05a$) بين أداء العاملين على اختبار تعزيز الامن والسلامة المهنية القبلي والبعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي لصالح الاختبار البعدي.

2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين على الاختبار القبلي والبعدي بأبعاده (وسائل الوقاية الشخصية وكيفية استخدامها، والسلامة المهنية ومخاطر العمل، والإجراءات المتخذة في حالات الإخلاء، ومخاطر تسريبات الغاز) ودرجته الكلية تعزى إلى البرنامج التدريبي لصالح الاختبار البعدي.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq 0,05a$) بين أداء العاملين والبرنامج التدريبي تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، والخبرة) لصالح المتزوجين وذوي الخبرة.

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تطبيق برامج تدريبية مع الوظائف التي تتعرض لمخاطر العمل، كما يجب الاهتمام بإعداد دورات تدريبية قبل وبعد الالتحاق بالعمل لتوفير عمالة جيدة.

دراسة عبدالمطلب (2018) بعنوان "إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة 2017"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أبعاد السلامة المهنية (بعد الإصابات المرضية، وبعد حوادث العمل، وبعد السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية)؛ والتعرف على إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين؛ والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركة السودانية لنقل الكهرباء، واشتملت عينة الدراسة على (68) عاملاً منقسمين إلى (36) عاملة و(32) عامل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. أن مستوى بعد الإصابات المرضية جاء بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.17)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (وجود تكتم حول

أرقام الإصابات المرضية بالمؤسسة)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (وجود خطط للحماية من الأمراض).

2. أن مستوى بُعد حوادث العمل جاء بدرجة عامة عالية بمتوسط حسابي (3.51)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (عدم وجود إضاءة كافية في المكاتب وأماكن العمل)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (جدول الاعمال والمهام مكتظ بالنسبة للفرد).

3. أن مستوى بُعد السلامة والصحة المهنية جاء بدرجة عامة متوسطة بمتوسط حسابي (3.28)، حيث جاءت في الرتبة الأولى عبارة (عدم وجود إدارة معنية بالسلامة بالشركة)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة عبارة (وجود إجراءات تعتمد عليها المؤسسة لتقليل الحوادث).

4. أدت العوامل الإنسانية والفنية، بجانب المعدات والأجهزة الجيدة داخل الشركة إلى زيادة واضحة في الإنتاج، كما أدى قلت الإصابات المرضية، وحوادث العمل إلى زيادة الإنتاجية داخل الشركة.

5. وجود علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وزيادة الإنتاجية، حيث جاءت الأبعاد بالترتيب الآتي (بُعد السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية، ثم بُعد حوادث العمل، وأخيراً بُعد الإصابات المرضية).

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة زيادة الوعي الثقافي عن السلامة المهنية بالنسبة للعاملين، كما يجب الاهتمام بالمعدات والأجهزة لتحقيق سلامة العاملين.

دراسة إمام (2016) بعنوان "تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين (وسائل الوقاية، واللوائح والتشريعات، والتوعية والتدريب، والإشراف والرقابة) وتحسين أداء العاملين؛ والتعرف على مدى تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، والتعرف على العوامل التي تؤثر سلباً على أداء العاملين، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات القطاع العام، واشتملت عينة الدراسة على (385) مهندس وفني وعامل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانَت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05a \leq$) بين وسائل الوقاية وتحسين أداء العاملين.
 2. وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05a \leq$) بين اللوائح والتشريعات الخاصة بعمليات السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين
 3. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05a \leq$) بين التوعية والتدريب الخاص بعمليات السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين.
 4. وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05a \leq$) بين الاشراف والرقابة الخاصة بعمليات السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين.
 5. تكمن العوامل التي تؤثر سلباً على أداء العاملين في (الإرهاق والتعب الناتج عن ضغط العمل، والقيام بأعمال خطرة، وارتفاع درجة الحرارة في مكان العمل، والتعامل مع الآلات الحادة).
- وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تشجيع العاملين على الالتزام بقواعد السلامة المهنية، كما يجب نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية.
- دراسة براهيم والعيد (2014) بعنوان "واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي للعمال: دراسة ميدانية"**
- هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة في العمل والأداء الوظيفي للعمال؛ والكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي؛ والكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي في العمل، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بوحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعريريج والبالغ عددهم (256)، واشتملت عينة الدراسة على (42) عامل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:
1. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة عند مستوى دلالة (0.01) بين إجراءات السلامة في العمل والأداء الوظيفي للعمال.

2. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة عند مستوى دلالة (0.01) بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي.
3. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة عند مستوى دلالة (0.01) بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي في العمل.
- وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة إنشاء مراكز حكومية للصحة والسلامة المهنية، كما يجب تحسين البيئة المادية للعمل بصورة أفضل.
- ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة " أوكيتشوكو وتشيزوبا" (Okechukwu & Chizoba, 2022) بعنوان: "ممارسات السلامة والصحة المهنية وأداء الموظفين في شركات تصنيع الأغذية والمشروبات في ولاية إينوغو"

هدفت الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين ممارسات السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركات تصنيع الأغذية والمشروبات في ولاية إينوغو وأثر ذلك على إنتاج هذه الشركات، والكشف عن العلاقة بين تدريب الموظفين على ممارسات الصحة والسلامة المهنية وبين جودة الخدمة المقدمة في شركات تصنيع الأغذية والمشروبات في ولاية إينوغو، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركات التصنيع الموجودة في ولاية إينوغو بنيجيريا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (392) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود علاقة إيجابية بين ممارسات السلامة والصحة المهنية وبين الأداء الوظيفي للعاملين في شركات تصنيع الأغذية والمشروبات في ولاية إينوغو بنيجيريا، حيث أدت هذه الممارسات إلى تعزيز الرفاهية النفسية من خلال توفير بيئة عمل آمنة تزيد من الأداء الوظيفي، كما أن إدراك العاملين بحرص الشركة على صحتهم وسلامتهم يقلل من التششت ويزيد من التركيز والانتباه خلال أداء المهام مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي مما يعزز جودة وكمية الإنتاج.

2. وجود علاقة إيجابية بين برامج التدريب وبين تحسين جودة الخدمات في شركات تصنيع الأغذية والمشروبات في ولاية إينوغو، كما ساعد التدريب الكافي الموظفين على فهم مختلف المخاطر المتعلقة بوظيفتهم، كما عزز منح الموظفين الأدوات

التي يحتاجونها للحماية من تلك المخاطر، وساهم التدريب في السلامة تعزيز التواصل بشكل بين الموظفين في مكان العمل.

3. وجود تأثير إيجابي لممارسات التخطيط للسلامة والصحة المهنية والتدريب على زيادة جودة وكمية الإنتاج والخدمات التي تقدمها شركات تصنيع الأغذية والمشروبات في ولاية إينوغو بنيجيريا، حيث تعتبر السلامة والصحة المهنية إحدى الأدوات التي يمنحها القانون لتشجيع العمال على العمل بطريقة آمنة وتقليل تكاليف الرعاية الصحية، وزيادة معنويات الموظفين.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب إشراك الموظفين في عملية التخطيط لتعزيز ثقافة الجودة وتشجيع المشاركة في تحديد المخاطر، بالإضافة إلى إتاحة الفرص للإبداع والابتكار لمنع إصابات العمل وبالتالي تعزيز الإنتاجية، كما يجب على الإدارة تقديم تعليم وتدريب منتظمين بشأن مخاوف الصحة والسلامة المهنية.

دراسة "ساجبينيا ويبواه" (Segbenya & Yeboah, 2022) بعنوان: "تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء الموظفين في قطاع البناء الغاني"

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن تأثير السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البناء في غانا، وتقييم ممارسات الصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء الغاني، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركة كونسار للإنشاءات، بينما اشتملت عينة الدراسة على (120) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الكمي الوصفي، كما استعانت بالاستبانة والملاحظة كأدوات للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود مستويات جيدة من تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية والتي تسهم في ضمان صحة وسلامة العمال والحد من وقوع حوادث العمل وخفض معدلاتها، وتشمل هذه الممارسات توفير أدوات السلامة للعمال، وإجراء تدريبات دورية على التعامل مع حدوث الحرائق والقيام بالإسعافات الأولية في الشركة.

2. وجود فعالية للرقابة والاشراف على تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية على تقليل تعرض العمال للحوادث، وزيادة وعيهم للتصرف في حال حدوث ذلك في العمل، والتعامل مع أجهزة إنذار الحريق وأجهزة إطفاء الحريق وأدوات

الإخلاء والإنقاذ، مما يساعد على تحسين ظروف العمل وتهيئة بيئة صحية وأمنة.

3. وجود تأثير إيجابي لتطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الانشاءات في غانا، وذلك من خلال دورها في تحسين صحة وسلامة العمال والتقليل حدوث الحوادث والإصابات في موقع البناء مما يسهم في رفع مستوى التواجد والانتاجية لدى عمال البناء.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب أن تولي الجهات الحكومية المسؤولة عن الأمن الصناعي المزيد من الاهتمام لتقليل التكلفة العالية للتدريب التي قد تفسر سبب عدم توفير أصحاب العمل لتدريبات منتظمة للتحديث والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، كما يجب تطبيق التكنولوجيا التي تساهم في تقليل حوادث العمل.

دراسة "كومارسينجا وديلان" (Kumarasinghe & Dilan, 2022) بعنوان: " أثر ممارسات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للموظفين في المستوى التشغيلي: دراسة في قطاع البناء والتشييد في سريلانكا "

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البناء والتشييد في سريلانكا، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في قطاع البناء والتشييد في سريلانكا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (100) من الموظفين، وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بالاستبانة وتحليل الوثائق ومقياس الأداء الوظيفي ومقياس السلامة المهنية كأدوات للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود تأثير إيجابي لتطبيق العاملين ممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة الأداء الوظيفي لهم من خلال تحسين الصحة البدنية وتقليل الاصابات، وتمثل ذلك في كفاءتهم في استخدام معدات الوقاية الشخصية مثل الخوذ والقفازات وأقنعة الوجه وسماعات الأذن وملابس الوقاية.

2. وجود العديد من العوامل التي أثرت سلباً على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البناء والتشييد من ضمنها تعرض العاملين للمشكلات الجلدية أو التنفسية أو ضعف الرؤية الناتجة عن ملامسة مواد البناء، أو الصداع الناتج

عن الضوضاء والتواجد في أماكن العمل لفترات طويلة، حيث يزيد ذلك من معدلات تغيبهم عن العمل ويزيد من نية تركهم للوظيفة.

3. وجود تأثير إيجابي لتطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما أن تحسين الصحة والسلامة يزيد من كفاءة وجودة العاملين في إنجاز المهام، ويقلل من المخاطر ويحمي الموظفين من الحوادث في مكان العمل.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهدف إلى البحث عن العوامل التي تؤثر على ممارسات الصحة والسلامة المهنية بشكل كبير على الأداء الوظيفي للموظفين على المستوى التشغيلي في صناعة البناء في سريلانكا.

دراسة "إيكوات وأمين" (Ekowat & Amin, 2019) بعنوان: "تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي لهم"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تأثير تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل على أداء الموظفين العاملين في الشركات في مالانج، وفحص تأثير تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين، وما هو أثر ذلك على أداءهم الوظيفي في الشركات في مالانج، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات في مقاطعة مالانج، بينما اشتملت عينة الدراسة على (50) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الاستكشافي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الدور الوسيط لممارسات السلامة والصحة المهنية، حيث تبين أن ممارسات السلامة والصحة المهنية توفر بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من المخاطر مما ساهم في رفع مستوى رضا الموظفين وتحفيزهم على تحسين أداء عملهم.

2. وجود تأثير سلبي للقصور في تنفيذ ممارسات وإجراءات السلامة والصحة المهنية في الشركة على رضا الموظفين مما تسبب في ضعف الأداء الوظيفي لهم، كما نتج عن ذلك إهمال الموظفين للحفاظ السلامة والصحة المهنية أثناء

العمل وعدم الامتثال للتعليمات والقوانين وتجاهل استخدام معدات السلامة مما يتسبب في تهديد سلامة الموظفين.

3. وجود تأثير سلبي لإجراءات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات في مالانج، ويرجع ذلك إلى ضعف قدرة الشركة على تصميم سياسات وممارسات السلامة والصحة المهنية بشكل فعال يستطيع حماية الموظفين من الحوادث في العمل، كما تبين وجود قصور في تحفيز الموظفين لزيادة تطوير أداءهم البدني والعقلي.

4. وجود نقص في قدرة الموظفين على الحفاظ على السلامة والصحة المهنية في العمل عند استخدام المعدات المطلوبة، كما أن الخدمات الصحية المتاحة لم تكن كافية للتصدي للحوادث التي تحدث أثناء العمل وذلك لضعف الإمكانيات الموجودة بها.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إجراء المزيد من التطوير لممارسات السلامة والصحة المهنية من أجل تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين وتطوير أداء العاملين مما يساعد في زيادة الإنتاجية وتطوير الشركات الموجودة في مالانج، كما يجب تحسين المرافق الصحية وتدريب العاملين من خلال تصميم تجارب محاكية للحوادث التي ربما تحدث في بيئة العمل.

دراسة "واتوني" (Watoni, 2019) بعنوان: "تأثير السلامة والصحة المهنية والانضباط في العمل على أداء الموظفين في خدمات البيئة في مدينة"

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن تأثير السلامة والصحة المهنية والانضباط في العمل على أداء الموظفين في قطاع الخدمات البيئية في مدينة جاكرتا، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في قطاع تقديم الخدمات البيئية في جاكرتا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (135) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود تأثير إيجابي لاهتمام الإدارة بممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة تحسين أداء الموظفين، حيث تزيد مستويات الإنجاز التي يحققها الموظفون في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم من خلال العمل في بيئة خالية من المخاطر،

وتوفير ممارسات السلامة والصحة التي تقلل من حدوث الحوادث والإصابات في مكان العمل.

2. وجود تأثير إيجابي لاهتمام الإدارة بممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة انضباط العمل لدى الموظفين، حيث أن التركيز على سلامة الموظفين يسهم في تعزيز ثقافة العمل الإيجابية، ويزيد من انتماء الموظفين إلى بيئة عمل تهتم بسلامتهم، مما يؤدي إلى امتثالهم بجميع القوانين والعمل على قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم.

3. وجود تأثير إيجابي للاهتمام بممارسات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل على تعزيز العوامل التي لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين منها العوامل الفردية التي تمثلت في تحسين القدرات والخبرات، والعوامل النفسية مثل تعزيز الإدراك والتحفيز والرغبة في التعلم المستمر، والعوامل التنظيمية التي تمثلت في توفير الموارد الكافية للموظفين، وتعزيز القيادة الفعالة، وتوفير مكافآت عادلة ومناسبة، وإنشاء بنية تنظيمية مرنة.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهدف إلى تحليل المزيد من متغيرات السلامة والصحة المهنية وانضباط العمل التي تؤثر على أداء الموظفين، كما يجب توفير التدريب الفعال للموظفين من أجل زيادة قدرتهم على التعامل مع المخاطر في بيئة العمل، وزيادة مستويات سلامتهم المهنية.

دراسة "بيريرا" (Perera, 2019) بعنوان: "ممارسات الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي: دور الرضا الوظيفي"

هدفت الدراسة الحالية إلى البحث في تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات التصنيع السريلانكية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في قسم تشغيل الآلات في الشركات الصناعية في سريلانكا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (250) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بالاستبانة ومقياس الصحة والسلامة المهنية ومقياس الأداء الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي كأدوات للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. أثرت ممارسات السلامة والصحة المهنية إيجابياً على الأداء الوظيفي لمشغلي الآلات في شركات التصنيع السريلانكية، وذلك من خلال توفير الأمن والسلامة

والراحة في بيئة العمل، وتقليل معدلات الإصابة والحوادث أثناء القيام بالعمل مما يزيد من جودة الأداء الوظيفي للعاملين.

2. أثرت ممارسات السلامة والصحة المهنية إيجابياً على الرضا الوظيفي لمشغلي الآلات في شركات التصنيع السريالانكية، فعندما يكون لدى المنظمة سياسات وإجراءات سلامة مناسبة فإنها ستؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين، كما أدى تقديم التدريب والتعليم في مجال السلامة واستخدام معدات الحماية الشخصية إلى زيادة الرضا الوظيفي للعاملين عن العمل.

3. أثر كلا من الرضا الوظيفي وممارسات السلامة والصحة المهنية إيجابياً على الأداء الوظيفي لمشغلي الآلات في شركات التصنيع السريالانكية، حيث أدى حرص الإدارة على الحفاظ على صحة الموظفين وتحسينها، وحماية الصحة البدنية للموظفين من مخاطر الحوادث يجعل الموظفين راضين عن وظائفهم ومن ثم يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إجراء دراسات مستقبلية تستخدم أنواعاً مختلفة من الموظفين بما في ذلك المديرين والمهنيين لزيادة إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة، كما يجب العمل على دمج أدوات التكنولوجيا من أجل التنبؤ بإمكانية حدوث مخاطر في بيئة العمل، والتصدي لها في الوقت المناسب.

دراسة "أوموجوانيزا ونكيتشي وموغابي" (Umugwaneza, Nkechi & Mugabe, 2019) بعنوان: "تأثير ممارسات السلامة والصحة في بيئة العمل على الالتزام والأداء الوظيفي للعاملين في شركات تصنيع الصلب في رواندا"

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركات تصنيع الصلب في رواندا، وقد تكون مجتمع الدراسة من (533) من المديرين والمشرفين والموظفين العاملين في شركات تصنيع الصلب في رواندا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (229) مدير ومشرف وموظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما استعانت بالاستبانة والمقابلة والملاحظة كأدوات للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود تأثير إيجابي لممارسات السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال زيادة تعزيز الشعور بالأمان والرضا الوظيفي عن

بيئة العمل، حيث قامت الإدارة بالحرص على منع المخاطر المهنية ودفع التعويضات الكافية عند تعرض العمال لإصابات في بيئة العمل.

2. وجود تأثير إيجابي لممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تساهم ممارسات السلامة في تقليل حوادث العمل والإصابات، وبالتالي تحسين الصحة والسلامة للعاملين، ومن ثم تحسين أدائهم الوظيفي.

3. وجود العديد من المخاطر التي تهدد السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل والتي اشتملت على أسباب التقنية مثل أن تكون الأدوات المستخدمة غير آمنة أو أن تكون التصاميم الميكانيكية أو الإنشائية متهاكة، وأسباب بشرية تتعلق بقلّة المهارات لدى الموظفين، وإهمال ارتداء أو استخدام معدات الحماية الشخصية.

4. وجود تأثير إيجابي لممارسات السلامة والصحة المهنية التي تمثلت في تقديم الرواتب والمكافآت المناسبة وتوفير التدريب والتطوير على تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين وزيادة الثقة في دور الإدارة في الاهتمام بسلامتهم وصحتهم، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لهم مما يعزز الولاء والانتماء للشركة وتحسين الالتزام التنظيمي للعاملين.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب تأمين العمال وذلك من خلال توفير النظم التأمينية اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم للإصابات أو الحوادث، وتزويد العمال بمعدات الحماية الشخصية من الإصابات والحوادث، وتقديم تعليم وتدريب منتظم لرفع مستوى الوعي لدى العمال بأهمية السلامة المهنية، وكيفية التصرف بطريقة آمنة في مكان العمل.

دراسة "بوتري وترياتمانتو وستيادي" (Putri, Triatmanto & Setiyadi, 2018) بعنوان: "أثر ممارسات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل والانضباط على الأداء الوظيفي في شركة السلع الاستهلاكية"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية والبيئة التنظيمية والانضباط على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات السلع الاستهلاكية في اندونيسيا، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركات انتاج السلع الاستهلاكية في مالانج باندونيسيا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (47) موظف،

وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود تأثير إيجابي لممارسات السلامة والصحة المهنية على تعزيز أداء الموظفين وذلك لما تقوم به من دور فعال في تعزيز شعور الموظفين بالأمان والراحة في مكان العمل مما يزيد من رغبتهم في تنفيذ المهام الموكلة إليه بجودة وكفاءة مرتفعة ويزيد من كمية العمل الذي يقوم به.

2. وجود تأثير للبيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث أن قدرة الإدارة على تنظيم العوامل البيئية التي تمثلت في الإضاءة والضوضاء والرطوبة ودرجة الحرارة وجودة الهواء، وتوفير مكان العمل المناسب والحفاظ على الأمن الوظيفي والعلاقة بين الأقران، والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين أثرت إيجابياً على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

3. يلعب الانضباط دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين في الشركة وتعزيز كفاءتهم وإنتاجيتهم، حيث أدى التزام الموظفين بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية والامتثال للقوانين والسياسات واللوائح التي تتعلق بساعات العمل واستخدام المرافق المكتبية والبنية التحتية إلى قيام الموظفين بالعمل بالشكل الجيد.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهدف إلى تعزيز الأداء الوظيفي من خلال زيادة تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، كما يجب دراسة تأثير الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين.

دراسة "جاباداجو وأميدوما وهونينوجا" (Gbadago, Amedome & Honyenuga, 2017) بعنوان: "تأثير إجراءات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي في المستشفيات في مقاطعة جنوب تونغو"

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن تأثير إجراءات السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مقاطعة جنوب تونغو، وفحص مستويات الوعي لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل في مستشفى مقاطعة جنوب تونغو، وتحديد أنواع المخاطر التي يواجهها الموظفون بسبب طبيعة عملهم والتحديات التي تواجه الإدارة في

تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في مستشفى في جنوب تونغو، بينما اشتملت عينة الدراسة على (88) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت بالاستبانة والملاحظة كأدوات للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. التزمت المستشفيات بتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية بشكل فعال، حيث تتوفر لديها سياسات واضحة وإجراءات صارمة لضمان سلامة الموظفين، كما تهتم الإدارة بالموظفين وتسعى إلى توفير بيئة عمل آمنة ومريحة لهم، كما تبين وجود مستويات مرتفعة من وعي الموظفين بأهمية تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المستشفى.

2. وجود العديد من التحديات التي واجهت الإدارة في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية من أمثلتها عدم وجود أموال كافية لتنفيذ ممارسات الصحة والسلامة المهنية والحفاظ عليها وشراء الأدوات والمعدات اللازمة، وعدم تعاون الموظفين وعدم التزامهم بالقواعد واللوائح والاحتياطات في مكان العمل، وغياب هيكل إداري واضح يكون مسؤول عن تنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية في المستشفى.

3. وجود تأثير إيجابي لإجراءات السلامة والصحة المهنية على تحسين أداء الموظفين، وتم ذلك من خلال تحسين معنويات الموظفين وانخفاض مستويات التوتر لديهم وتحسن الصحة العامة وزيادة من خلال تقليل الإصابات في مكان العمل والحوادث والغياب لدى الموظفين مما يعزز شعورهم بالرضا الوظيفي تجاه العمل ويزيد من تحسين أداءهم الوظيفي.

4. وجود العديد من الأسباب التي أدت إلى ظهور مشكلات صحية مثل الاضطرابات النفسية والعضلية للموظفين في بيئة العمل والتي تمثلت في وضعيات العمل السيئة والانزلاقات والسقوط أثناء نقل المرضى ورفعهم والتوتر والإضاءة السيئة والتعرض للمواد الكيميائية وشاشات الكمبيوتر لفترات طويلة.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب توفير التمويل اللازم لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية والبحث عن المزيد من مصادر التمويل، وتنقيف الموظفين من خلال تقديم برامج تدريبية حول أهمية السلامة المهنية، وكيفية الالتزام بالقواعد واللوائح اللازمة، وإنشاء هيكل إداري واضح يقوم بمراقبة تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

دراسة "كايناك وآخرون" (Kaynak et al., 2016) بعنوان: "تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية على الالتزام التنظيمي والاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي: استخدام منهج نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية"

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين والشعور بالاغتراب في العمل والالتزام التنظيمي في مختلف شركات القطاعين العام والخاص في تركيا، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركات القطاعين العام والخاص في تركيا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (439) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود فعالية للعديد من ممارسات السلامة والصحة المهنية في خلق بيئة عمل إيجابية وذلك من خلال؛ الاشراف على تطبيق قوانين السلامة والصحة وإدارة المخاطر وتدريب الموظفين على القيام بالإسعافات الأولية والوقاية من الحوادث المهنية ودعم السلامة في البيئة التنظيمية والحد من مخاطر العمل.
2. وجود تأثير إيجابي لتطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية على تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في شركات القطاعين العام والخاص في تركيا، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والتقليل من حوادث العمل والإصابات، وبالتالي يقلل من فترات الغياب وتأثيرها السلبي على الأداء الوظيفي للعاملين.
3. وجود تأثير إيجابي لممارسات الصحة والسلامة المهنية على خفض مستويات الشعور بالاغتراب في بيئة العمل، حيث أن التدريب على القيام بالإسعافات الأولية عزز التواصل والدعم بين الزملاء والإدارة داخل المنظمة وهو ما يقلل من الشعور بالاغتراب والميل إلى البقاء في العمل.
4. وجود تأثير إيجابي لممارسات السلامة والصحة المهنية على زيادة الالتزام التنظيمي للعاملين، حيث تبين أن الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين يؤدي إلى تحسين مستويات الشعور بالدعم التنظيمي المدرك ويعزز الشعور بالالتزام العاطفي تجاه بيئة العمل الآمنة والصحية.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهدف إلى فحص تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية على مجموعة متنوعة من المتغيرات الأخرى، مثل دوافع العمال وساعات العمل والنية في ترك العمل، كما يمكن أيضاً إجراء دراسات للنظر في تأثير الصحة والسلامة المهنية على هذه المتغيرات بناءً على عوامل مثل الجنس والثقافة ونوع الوظائف.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع تم استعراض عدداً من الدراسات العربية والأجنبية ورغم أن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة إلا أنها مشابهة لمجتمع الدراسة -خاصة الدراسات العربية- ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

أولاً: أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو: تناول السلامة والصحة المهنية، مثل: دراسة ال زمانا وجفري (2023)، ودراسة هيبى وبوعكرىف (2021)، ودراسة المناجعة وهمشري (2021)، ودراسة يونس (2020)، ودراسة ابوخشيم (2020)، ودراسة أبو عرابى (2019)، ودراسة بدوى (2019)، ودراسة عبدالمطلب (2018)، ودراسة إمام (2016)، ودراسة براهيمى والعيد (2014)، ودراسة "أوكيتشوكو وتشيزوبا" (Okechukwu & Chizoba, 2022)، ودراسة "ساجبينيا ويبواه" (Segbenya & Yeboah, 2022)، ودراسة "كومارسينجا وديلان" (Kumarasinghe & Dilan, 2022)، ودراسة "إيكوات وأمين" (Ekowat & Amin, 2019)، ودراسة "واتونى" (Watoni, 2019)، ودراسة "بيريرا" (Perera, 2019)، ودراسة "أوموجوانيزا ونكيتشي وموغابى" (Umugwaneza, Nkechi & Mugabe, 2019)، ودراسة "بوتري وترياتمانتو وستيادي" (Putri, Triatmanto & Setiyadi, 2018)، ودراسة "جاباداجو وأميدوما وهونينوجا" (Gbadago, Amedome & Honyenuga, 2017)، ودراسة "كايناك وآخرون" (Kaynak et al., 2016).

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، وهو: المنهج الوصفي، مثل: دراسة ال زمانا وجفري (2023)، ودراسة هيببي وبوعكريف (2021)، ودراسة المناجعة وهمشري (2021)، ودراسة يونس (2020)، ودراسة ابوخشيم (2020)، ودراسة أبو عرابي (2019)، ودراسة عبدالمطلب (2018)، ودراسة إمام (2016)، ودراسة براهيم والعيد (2014)، ودراسة "ساجبينيا ويبواه" (Segbenya & Yeboah, 2022)، ودراسة "واتوني" (Watoni, 2019)، ودراسة "أوموجوانيزا ونكيتشي وموغابي" (Umugwaneza, Nkechi & Mugabe, 2019)، ودراسة "جاباداجو وأميدوما وهونينوجا" (Gbadago, Amedome & Honyenuga, 2017).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، وهي: الاستبانة، مثل: دراسة ال زمانا وجفري (2023)، ودراسة هيببي وبوعكريف (2021)، ودراسة المناجعة وهمشري (2021)، ودراسة يونس (2020)، ودراسة ابوخشيم (2020)، ودراسة أبو عرابي (2019)، ودراسة عبدالمطلب (2018)، ودراسة إمام (2016)، ودراسة براهيم والعيد (2014)، ودراسة "أوكيتشوكو وتشيزوبا" (Okechukwu & Chizoba, 2022)، ودراسة "ساجبينيا ويبواه" (Segbenya & Yeboah, 2022)، ودراسة "كومارسينجا وديلان" (Kumarasinghe & Dilan, 2022)، ودراسة "إيكوات وأمين" (Ekowat & Amin, 2019)، ودراسة "واتوني" (Watoni, 2019)، ودراسة "بيريرا" (Perera, 2019)، ودراسة "أوموجوانيزا ونكيتشي وموغابي" (Umugwaneza, Nkechi & Mugabe, 2019)، ودراسة "بوتري وترياتمانتو وستيادي" (Putri, Triatmanto & Setiyadi, 2018)، ودراسة "جاباداجو وأميدوما وهونينوجا" (Gbadago, Amedome & Honyenuga, 2017)، ودراسة "كايناك وآخرون" (Kaynak et al., 2016).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، وهي: العاملين، مثل: دراسة ال زمانا وجفري (2023)، ودراسة هيببي وبوعكريف (2021)، ودراسة المناجعة وهمشري (2021)، ودراسة يونس (2020)، ودراسة ابوخشيم (2020)، ودراسة أبو عرابي (2019)، ودراسة بدوي (2019)، ودراسة عبدالمطلب (2018)، ودراسة إمام (2016)، ودراسة براهيم والعيد (2014)، ودراسة "أوكيتشوكو

وتشيزوبا" (Okechukwu & Chizoba, 2022)، ودراسة "ساجيبينا ويبواه" (Segbenya & Yeboah, 2022)، ودراسة "كومارسينجا وديلان" (Kumarasinghe & Dilan, 2022)، ودراسة "إيكوات وأمين" (Ekowat & Amin, 2019)، ودراسة "واتوني" (Watoni, 2019)، ودراسة "بيريرا" (Perera, 2019)، ودراسة "أوموجوانيزا ونكيتشي وموغابي" (Umugwaneza, Nkechi & Mugabe, 2019)، ودراسة "بوتري وترياتمانتو وستيادي" (Putri, Triatmanto & Setiyadi, 2018)، ودراسة "جاباداجو وأميدوما وهونينوجا" (Gbadago, Amedome & Honyenuga, 2017)، ودراسة "كاينك وآخرون" (Kaynak et al., 2016).

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، مثل: دراسة بدوى (2019) حيث اعتمدت على المنهج التجريبي، ودراسة "إيكوات وأمين" (Ekowat & Amin, 2019) حيث اعتمدت على المنهج الاستكشافي، ودراسة "أوكيتشوكو وتشيزوبا" (Okechukwu & Chizoba, 2022)، ودراسة "كومارسينجا وديلان" (Kumarasinghe & Dilan, 2022)، ودراسة "بيريرا" (Perera, 2019)، ودراسة "بوتري وترياتمانتو وستيادي" (Putri, Triatmanto & Setiyadi, 2018)، ودراسة "كاينك وآخرون" (Kaynak et al., 2016) حيث اعتمدوا على المنهج المسحي.
- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، مثل: دراسة بدوى (2019) حيث اعتمدت على اختبار قياس مهارات السلامة المهنية وبرنامج تدريبي.

ثالثاً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة في حدود إطلاع الباحث التي تناولت أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويسلط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع، نظراً لقلة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع الهام.

رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:
- عرض الإطار النظري ودعمه بالمراجع المستخدمة.

- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
- بناء مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم.
- اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
- التعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
- ساعدت الدراسات في دراسة أسلوب استنتاج نتائج الدراسة، من خلال ما تحصل عليه من نتائج الدراسة الميدانية ورصد مدى الاتفاق، أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية، والدراسات السابقة.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي عرفه درويش (2018)، ص. 118 بأنه "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية".

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

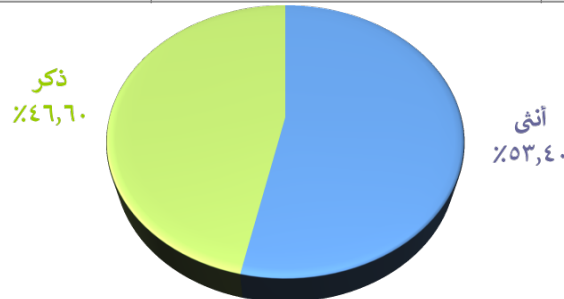
يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة أرامكو والمتقاعدين وعدد من الشركات الأخرى، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية واشتملت عينة الدراسة على (373) موظف.

ثالثاً: خصائص عينة الدراسة:

أ. توزيع أفراد العينة حسب النوع:

الجدول رقم (3-1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	199	53.4%
أنثى	174	46.6%
المجموع	373	100%



الشكل رقم (3-1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

يتبين من الشكل السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب النوع هي (53.4%) وهي الخاصة بـ(بالذكور)، ويليهما نسبة (46.6%) وهي الخاصة بـ(الإناث).

ب. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل:

الجدول رقم (2-3) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

النسب المئوية	التكرارات	المؤهل
38.3%	143	أقل من الجامعي
51.2%	191	جامعي
10.2%	39	دراسات عليا
100%	373	المجموع



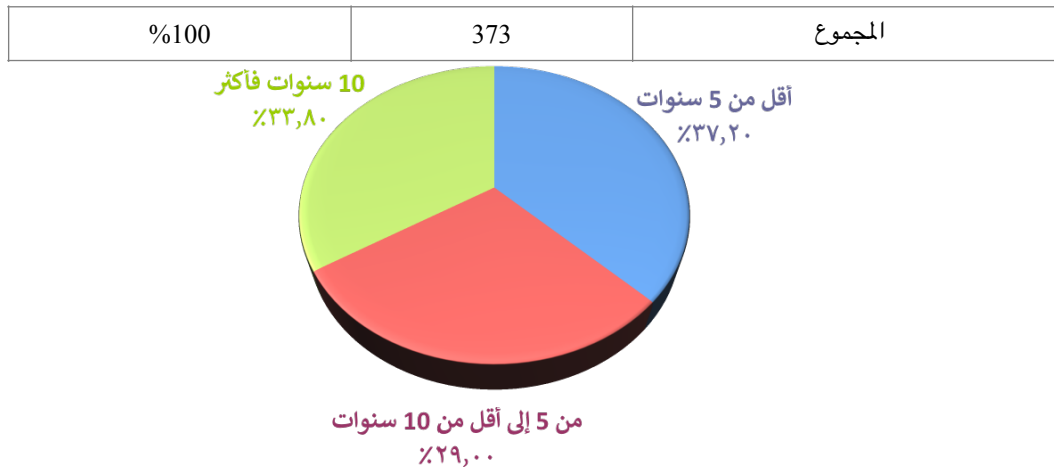
الشكل رقم (2-3) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

يتبين من الشكل السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب المؤهل هي (51.2%) والخاصة بـ(جامعي)، ويليهما نسبة (38.3%) والخاصة بـ(أقل من الجامعي)، بينما جاءت أقل نسبة (10.5%) والخاصة بـ(أقل من الجامعي).

ج. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

الجدول رقم (3-3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسب المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
37.2%	139	أقل من 5 سنوات
29.0%	108	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
33.8%	126	10 سنوات فأكثر



الشكل رقم (3-3) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

يتبين من الشكل السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب سنوات الخبرة هي (37.2%) والخاصة بـ(أقل من 5 سنوات)، ويليهما نسبة (33.8%) والخاصة بـ(10 سنوات فأكثر)، بينما جاءت أقل نسبة (29.0%) والخاصة بـ(10 سنوات فأكثر).

رابعاً: أداة الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها:

قام فريق البحث ببناء استبانة للكشف عن أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

وصف أداة الدراسة (الاستبانة):

- لقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزئين رئيسيين هما:
 - **الجزء الأول:** عبارة عن بيانات أولية عن عينة الدراسة تتمثل في البيانات العامة وتشتمل على (النوع، المؤهل، سنوات الخبرة).
 - **الجزء الثاني:** ويتكون من محاور الاستبانة، المتكونة من محورين رئيسيين وهم على النحو التالي:
 - **المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية** ويتكون من العبارة رقم (1) وحتى العبارة رقم (24).
 - **البعد الأول: بيئة العمل** ويتكون من العبارة رقم (1) إلى العبارة رقم (8).
 - **البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين** ويتكون من العبارة رقم (9) إلى العبارة رقم (15).

- **البعد الثالث: الدعم والمتابعة** ويتكون من العبارة رقم (16) إلى العبارة رقم (19).
 - **البعد الرابع: الخدمات الصحية** ويتكون من العبارة رقم (19) إلى العبارة رقم (24).
 - **المحور الثاني: الأداء الوظيفي** ويتكون من العبارة رقم (25) وحتى العبارة رقم (43).
 - **البعد الأول: حجم الأداء** ويتكون من العبارة رقم (25) إلى العبارة رقم (30).
 - **البعد الثاني: الدقة في العمل** ويتكون من العبارة رقم (31) إلى العبارة رقم (34).
 - **البعد الثالث: جودة الأداء** ويتكون من العبارة رقم (35) إلى العبارة رقم (39).
 - **البعد الرابع: سرعة الإنجاز** ويتكون من العبارة رقم (40) إلى العبارة رقم (43).
- ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) لتصحيح أداة الدراسة حيث تعطي الاستجابة لا أوافق بشدة (1)، لا أوافق (2)، أوافق إلى حد ما (3)، أوافق (4)، أوافق بشدة (5).

صدق الأداة وثباتها:

1) صدق المحكمين:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء عباراتها، وعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين للتحقق من مدى فاعلية الأداة وتحقيقها لأهداف الدراسة، وذلك للتأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل عبارة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو بالإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يرويه مناسباً.

وبعد استعادة النسخ المحكمة من المحكمين وفي ضوء اقتراحات بعض المحكمين أعاد فريق البحث صياغة الاستبانة؛ حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات في الاستبانة وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (80%) من السادة

المحكمون، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (43) عبارة مقسمين إلى محورين.

(2) صدق الاتساق الداخلي لمحاول الاستبانة:

❖ المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية.

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة من عبارات المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (3-4) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد التي تنتمي إليه العبارة في المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
البعد الأول: بيئة العمل					
1	.826**	2	.872**	3	.789**
4	.744**	5	.859**	6	.823**
7	.815**	8	.718**		
البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين					
9	.866**	10	.863**	11	.786**
12	.801**	13	.867**	14	.798**
15	.859**				
البعد الثالث: الدعم والمتابعة					
16	.867**	17	.863**	18	.871**
19	.876**				
البعد الرابع: الخدمات الصحية					
20	.759**	21	.847**	22	.853**
23	.854**	24	.697**		

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة في المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية، جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في البعد الأول: بيئة العمل بين (.718**-.872**)، وتراوحت في البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين بين (.786**-.867**)، وتراوحت في البعد الثالث: الدعم والمتابعة بين (.863**-.876**)، وتراوحت في البعد الرابع:

الخدمات الصحية بين (**.697-**.854)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية بالاستبانة.

• **الصدق البنائي العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية.**

تم التحقق من الصدق البنائي العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (3-5) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	البعد الأول: بيئة العمل	.983**
2	البعد الثاني: توعية وتنقيف العاملين	.979**
3	البعد الثالث: الدعم والمتابعة	.969**
4	البعد الرابع: الخدمات الصحية	.960**

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية والمتوسط العام، جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (**.960-**.983)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية بالاستبانة.

• **ألفا كرونباخ للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية.**

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية والمتوسط العام ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (3-6) معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية

م	الأبعاد	ألفا كرونباخ
1	البعد الأول: بيئة العمل	.973
2	البعد الثاني: توعية وتنقيف العاملين	.974
3	البعد الثالث: الدعم والمتابعة	.974
4	البعد الرابع: الخدمات الصحية	.977
	الدرجة الكلية	.981

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (973-977)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي (981)؛ وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية بالاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

❖ المحور الثاني: الأداء الوظيفي

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة من عبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (7-3) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد التي تنتمي إليه العبارة في المحور الثاني: الأداء الوظيفي

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
البعد الأول: حجم الأداء					
25	.860**	26	.883**	27	.806**
28	.892**	29	.815**	30	.807**
البعد الثاني: الدقة في العمل					
31	.869**	32	.793**	33	.881**
34	.875**				
البعد الثالث: جودة الأداء					
35	.879**	36	.892**	37	.855**
38	.839**	39	.789**		
البعد الرابع: سرعة الإنجاز					
40	.872**	41	.787**	42	.862**
43	.819**				

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة في المحور الثاني: الأداء الوظيفي، جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في البعد الأول: حجم الأداء بين (.807**-.892**)، وتراوحت في البعد الثاني: الدقة في العمل بين (.793**-.881**)، وتراوحت في البعد الثالث: جودة الأداء بين (.789**-.892**)، وتراوحت في البعد الرابع: سرعة

الإنجاز بين (**.787-.872)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي بالاستبانة.

• **الصدق البنائي العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي.**

تم التحقق من الصدق البنائي العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (8-3) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	البعد الأول: حجم الأداء	.945**
2	البعد الثاني: الدقة في العمل	.968**
3	البعد الثالث: جودة الأداء	.965**
4	البعد الرابع: سرعة الإنجاز	.914**

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي والمتوسط العام، جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (**.914-.968)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الثاني: الأداء الوظيفي بالاستبانة.

• **ألفا كرونباخ للمحور الثاني: الأداء الوظيفي.**

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي والمتوسط العام ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (9-3) معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي

م	الأبعاد	ألفا كرونباخ
1	البعد الأول: حجم الأداء	.957
2	البعد الثاني: الدقة في العمل	.940
3	البعد الثالث: جودة الأداء	.942
4	البعد الرابع: سرعة الإنجاز	.963
	الدرجة الكلية	.963

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (940-963)، وبلغت قيمة معامل

الثبات الكلي (963)؛ وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية المحور الثاني: الأداء الوظيفي بالاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجه والوثوق بها.

خامساً: الأساليب الإحصائية:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعي الباحث إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

1. **التكرارات والنسب المئوية:** للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية (النوع، المؤهل، سنوات الخبرة) لأفراد عينة الدراسة.

2. **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:** لحساب متوسطات عبارات الاستبانة وكذلك الدرجات الكلية لأبعاد الاستبانة بناء على استجابات أفراد عينة الدراسة.

3. **معامل ارتباط بيرسون:** لحساب الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة في محاور الاستبانة.

4. **معامل كرونباخ ألفا:** للتأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك بحساب الارتباط الداخلي بين أبعاد الاستبانة.

5. **اختبار (T-test):** اختبار معلمي لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، في حالة عينتين مستقلتين (النوع).

6. **تحليل التباين الأحادي (One Way Anova):** اختبار معلمي لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، في حالة أكثر من عينتين مستقلتين (المؤهل، سنوات الخبرة).

7. **تحليل الانحدار الخطي:** يستخدم لقياس العلاقة بين متغير مستقل أو مجموعة من المتغيرات المستقلة ومتغير تابع (أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة).

8. **معادلة المدى:** وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة وبعد على النحو التالي:

تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطي الدرجة منخفضة جداً (1)، منخفضة (2)، متوسطة (3)، عالية (4)، عالية جداً (5)، ويتم تحديد درجة التحقق لكل بعد بناء على ما يلي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

- من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (منخفضة جداً).
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة استجابة (منخفضة).
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة استجابة (متوسطة).
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة استجابة (عالية).
- من 4.20 إلى أقل من 5 تمثل درجة استجابة (عالية جداً).

الفصل الرابع

نتائج أسئلة الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أدوات الدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية المشار إليها، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول الذي نص على: "ما مستوى تطبيق السلامة والصحة المهنية في الشركة؟"

ولإجابة على هذا السؤال قد تم حساب التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة استجابة	الرتبة
1	البعد الأول: بيئة العمل	4.14	.718	عالية	1
2	البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين	3.92	.634	عالية	3
3	البعد الثالث: الدعم والمتابعة	3.72	1.033	عالية	4
4	البعد الرابع: الخدمات الصحية	4.07	.642	عالية	2
المتوسط العام		3.99	.631	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية، قد جاء بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (.631) وبدرجة استجابة (عالية)، وقد جاء في الترتيب الأول البعد الأول (بيئة العمل)، بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (.718) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الثاني البعد الرابع (الخدمات الصحية)، بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (.642) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الثالث البعد الثاني (توعية وتثقيف العاملين)، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (.634) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الرابع والأخير البعد

الثالث (الدعم والمتابعة)، بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.033) وبدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير حصول المتوسط العام لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية على درجة استجابة (عالية)، إلى تولي المؤسسات السعودية اهتماماً متزايداً بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسات، ويمكن رؤية مجموعة من الاتجاهات والمبادرات التي تشير إلى هذا الاتجاه مثل الحرص على الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك التشريعات الحكومية والأنظمة الصحية والسلامة الوطنية وتقديم برامج تدريب وتوعية مستمرة للموظفين حول السلامة والصحة المهنية، ومنها التوعية بالمخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها، بجانب استخدام مبادئ إدارة الجودة الشاملة لتحسين السلامة والصحة المهنية في مختلف الصناعات والقطاعات، كما تم الاعتماد على استخدام التكنولوجيا والحلول الذكية لتعزيز السلامة والصحة المهنية، مثل نظم المراقبة والاستشعار عن بعد والتحليلات التنبؤية، حيث تضمن الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية كجزء من الجهود الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات؛ وهذا ما يختلف جزئياً مع دراسة ال زمانا وجفري (2023)، التي توصلت إلى أن مستوى التزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية جاء بدرجة عامة متوسطة؛ كما اختلفت جزئياً مع دراسة المناجعة وهمشري (2021)، التي توصلت إلى أن مستوى السلامة والصحة المهنية في المكتبات الجامعية الحكومية من وجهة نظر العاملين جاءت بدرجة عامة متوسطة

وفيما يلي يتم تناول أبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

- البعد الأول: بيئة العمل.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: بيئة العمل، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (2-4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الأول: بيئة العمل.

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط العام	الانحراف المعياري	الدرجة الكلية
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
1	توفر المؤسسة الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.	ك	252	28	29	36	28	4.18	1.337	عالية
		%	67.6	7.5	7.8	9.7	7.5			
2	تضع المؤسسة خطط وبرامج للسلامة المهنية للعاملين.	ك	218	46	25	37	47	3.94	1.478	عالية
		%	58.4	12.3	6.7	9.9	12.6			
3	تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات الملزمة لتطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية.	ك	247	45	40	19	22	4.28	1.196	عالية جداً
		%	66.2	12.1	10.7	5.1	5.9			
4	تحرص المؤسسة على تطوير بيئة العمل بما يتوافق مع اشتراطات السلامة والصحة المهنية.	ك	227	48	33	34	31	4.09	1.344	عالية
		%	60.9	12.9	8.8	9.1	8.3			
5	تضع المؤسسة خطة لمواجهة المخاطر المحتملة.	ك	277	35	28	13	20	4.44	1.119	عالية جداً
		%	74.3	9.4	7.5	3.5	5.4			
6	تهتم المؤسسة بمعايير السلامة والصحة في تجهيز المباني للعاملين.	ك	219	30	37	38	49	3.89	1.507	عالية
		%	58.7	8.0	9.9	10.2	13.1			
7	تحرص المؤسسة على استخدام أنظمة إنذار متقدمة.	ك	252	53	27	20	21	4.33	1.169	عالية جداً
		%	67.6	14.2	7.2	5.4	5.6			
8	تجهز المؤسسة بيئة عمل آمنة وسليمة للعاملين.	ك	215	37	56	29	36	3.98	1.382	عالية
		%	57.6	9.9	15.0	7.8	9.7			
المتوسط العام										
عالية								4.14	.718	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الأول: بيئة العمل، جاء بمتوسط حسابي قدرة (4.14)، وانحراف معياري (1.718)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (5) (تضع المؤسسة خطة لمواجهة المخاطر المحتملة) بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (1.119) وبدرجة استجابة (عالية جداً)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (7) (تحرص المؤسسة على استخدام أنظمة إنذار متقدمة) بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (1.169) وبدرجة استجابة (عالية جداً)، يليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (6) (تهتم المؤسسة بمعايير السلامة والصحة في تجهيز المباني للعاملين) بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (1.507) وبدرجة استجابة (عالية)،

بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول بين (1.119-1.507) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الأول: بيئة العمل على درجة استجابة (عالية)، إلى تركيز الشركات في المملكة العربية السعودية على بيئة العمل لضمان الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات، وتعمل على مراعاة العوامل البيئية والمخاطر التي قد تؤثر على صحة وسلامة الموظفين، مثل الحرارة، والإضاءة، والضوضاء، وتوفير بيئة عمل مريحة وأمنة، بجانب تقييم ومراقبة المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة لضمان سلامة الموظفين، كما تعمل على تزويد الموظفين بالمعدات الواقية المناسبة لتقليل المخاطر والحفاظ على سلامتهم أثناء أداء الأعمال، وتقديم التدريب المنتظم والتوعية حول بيئة العمل وسلامة الموظفين، وكيفية التعامل مع المخاطر والحوادث المحتملة، كما تقوم بتقييمات دورية لمراقبة الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بصحة وسلامة العمل والتأكد من التزام الشركات بها؛ وهذا ما يختلف جزئياً مع دراسة ال زمانا وجفري (2023)، التي توصلت إلى أن مستوى توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل جاء بدرجة عامة متوسطة.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (5) (تضع المؤسسة خطة لمواجهة المخاطر المحتملة) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية جداً)، إلى حرص المؤسسات السعودية على وضع خطط لمواجهة المخاطر المحتملة التي يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وضمان بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين عن طريق استعراض الخطط والإجراءات بانتظام لضمان فعاليتها وتحسينها بما يتفق مع التغييرات في بيئة العمل والمتطلبات القانونية، ووضع إجراءات للاستجابة للحوادث والطوارئ، بما في ذلك الإبلاغ عن الحوادث والتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات الواجبة للوقاية من وقوعها مستقبلاً.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (6) (تهتم المؤسسة بمعايير السلامة والصحة في تجهيز المباني للعاملين) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى تركيز المؤسسات الشركات السعودية على تجهيز المباني للعاملين بهدف ضمان الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات حيث إن هذه الاهتمامات تعكس التزام الشركات السعودية بضمان بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها، وتحقيق الرفاهية والاستدامة داخل المؤسسات، وبعض هذه المعايير يشتمل على

اختيار وتصميم المباني بطريقة تعزز السلامة والراحة للعاملين، مثل التهوية الجيدة والإضاءة الطبيعية، وتوفير أنظمة إطفاء وإنذار حديثة وفعالة للحفاظ على سلامة المبنى والعاملين في حالة حدوث حرائق أو حالات طوارئ أخرى، ووجود نظام فعال لتقديم الإسعافات الأولية في حالات الطوارئ الصحية أو الإصابات في مكان العمل.

- البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (3-4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين.

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
9	تهتم المؤسسة بتدريب العاملين على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة.	207	39	54	33	40	3.91	1.420	4	عالية
		55.5	10.5	14.5	8.8	10.7				
10	تحرص المؤسسة على تدريب العاملين الجدد للوقاية من الإصابات والمخاطر.	288	8	10	25	42	4.27	1.418	2	عالية جداً
		77.2	2.1	2.7	6.7	11.3				
11	تحرص المؤسسة على مشاركة العاملين في الندوات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	209	35	33	38	58	3.80	1.557	5	عالية
		56.0	9.4	8.8	10.2	15.5				
12	تدرب المؤسسة العاملين على خطة للأخلاء الفوري في حالة المخاطر.	176	10	32	83	72	3.36	1.669	7	متوسطة
		47.2	2.7	8.6	22.3	19.3				
13	تستثمر المؤسسة مصادرها المادية في تطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية.	282	18	31	23	19	4.40	1.179	1	عالية جداً
		75.6	4.8	8.3	6.2	5.1				
14	تحرص المؤسسة على التنبيه بالمخاطر والأخطاء لتجنبها مستقبلاً.	175	32	65	52	49	3.62	1.499	6	عالية
		46.9	8.6	17.4	13.9	13.1				

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط العام	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
15	تحرص المؤسسة على اقتناء أحدث الأجهزة والمعدات في مجال الصحة والسلامة المهنية.	232	32	44	30	35	4.06	1.381	3	عالية	
		62.2 %	8.6	11.8	8.0	9.4					
المتوسط العام											
							3.92	.634		عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين، جاء بمتوسط حسابي قدرة (3.92)، وانحراف معياري (.634)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (13) (تستثمر المؤسسة مصادرها المادية في تطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية) بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (1.179) وبدرجة استجابة (عالية جداً)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (10) (تحرص المؤسسة على تدريب العاملين الجدد للوقاية من الإصابات والمخاطر) بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (1.418) وبدرجة استجابة ()، يليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (12) (تدرب المؤسسة العاملين على خطة للأخلاء الفوري في حالة المخاطر) بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.669) وبدرجة استجابة (متوسطة)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني بين (1.669-1.179) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين على درجة استجابة (عالية)، إلى جهود المؤسسات السعودية التي تساهم في تعزيز الوعي والمعرفة بشأن السلامة والصحة المهنية وتعزيز سلوكيات أمانة ومسؤولية داخل بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، ومن ضمن هذه الجهود تقديم دورات تعليمية منتظمة حول السلامة والصحة المهنية للموظفين، وتوفير المواد والمعلومات التعليمية حول السلامة والصحة المهنية، سواء كان ذلك عبر الإنترنت أو من خلال وسائل الاتصال الأخرى داخل المؤسسة، وتنظيم ورش عمل حول السلامة والصحة المهنية لتعزيز الوعي والمشاركة الفعالة من قبل الموظفين، كما تعمل على تشجيع الموظفين على المشاركة النشطة والالتزام بالممارسات الآمنة؛ وهذا ما يختلف جزئياً مع دراسة الزمانا وجفري (2023)،

التي توصلت إلى أن مستوى تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية جاء بدرجة عامة متوسطة.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (13) (تستثمر المؤسسة مصادرها المادية في تطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية جداً)، إلى تطبيق المؤسسات السعودية رؤيتها في تطوير الصحة والسلامة المهنية وذلك عن طريق تقديم الاستثمارات التي تعكس التزام الشركات السعودية بضمان بيئة عمل صحية لموظفيها، ويمكن رؤية ذلك من خلال عدة مبادرات ومجالات استثمارية ومنها شراء المعدات والأدوات اللازمة لضمان سلامة الموظفين خلال أداء مهامهم، وتوجيه الاستثمارات نحو بناء بنية تحتية سليمة تساهم في خلق بيئة عمل آمنة وصحية، والاستثمار في جلب الخبرات المتخصصة والاستشارية في مجال الصحة والسلامة المهنية لتطوير وتنفيذ أفضل الممارسات، والاستثمار في تطبيق التكنولوجيا الحديثة لزيادة السلامة والصحة المهنية، مثل نظم المراقبة والإنذار والحلول الذكية لرصد وتحليل المخاطر.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (12) (تدرب المؤسسة العاملين على خطة للأخلاء الفوري في حالة المخاطر) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (متوسطة)، إلى معرفة الشركات السعودية بدور تدريب العاملين على خطة للأخلاء الفوري في حالة المخاطر الذي يعكس تحولاً إيجابياً نحو تطوير الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات، فتقوم بتقديم تدريبات منتظمة للموظفين حول كيفية التعامل مع حالات الطوارئ وخطط الإخلاء الفوري، التي تشتمل على الإجراءات اللازمة وكيفية استخدام أجهزة الإنذار والإخلاء بطريقة آمنة وفعالة، ومراجعة وتحديث خطط الإخلاء بانتظام وفقاً لأحدث المعايير والتشريعات المحلية لضمان جاهزية الشركة للتعامل مع أي طوارئ محتملة وتشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في تحسين خطط الإخلاء وتقديم اقتراحات لتطويرها.

- البعد الثالث: الدعم والمتابعة.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: الدعم والمتابعة، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث: الدعم والمتابعة.

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط العام	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
16	تحرص المؤسسة على تقويم نظام الصحة والسلامة المهنية المتبع بشكل دوري.	176	52	43	43	59	3.65	1.535	3	عالية	
		47.2 %	13.9	11.5	11.5	15.8					
17	تضع المؤسسة علامات الخطر والسلامة في كل الأماكن.	196	38	42	37	60	3.73	1.555	2	عالية	
		52.5 %	10.2	11.3	9.9	16.1					
18	تحرص المؤسسة على تقييم فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المتابعة.	157	58	51	44	63	3.54	1.532	4	عالية	
		42.1 %	15.5	13.7	11.8	16.9					
19	تتأكد المؤسسة من عزل الأسلاك والمقباس الكهربائية عن مصادر الحرارة.	212	46	43	33	39	3.96	1.408	1	عالية	
		56.8 %	12.3	11.5	8.8	10.5					
المتوسط العام											
							3.72	1.033	عالية		

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثالث: الدعم والمتابعة، جاء بمتوسط حسابي قدرة (3.72)، وانحراف معياري (1.033)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (19) (تتأكد المؤسسة من عزل الأسلاك والمقباس الكهربائية عن مصادر الحرارة) بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (1.408) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (17) (تضع المؤسسة علامات الخطر والسلامة في كل الأماكن) بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.555) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (18) (تحرص المؤسسة على تقييم فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المتابعة) بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.532) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية

لعبارات البعد الثالث بين (1.408-1.555) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الثالث: الدعم والمتابعة على درجة استجابة (عالية)، إلى تحقيق المؤسسات الهدف الذي يضمن خلق بيئة عمل صحية وذلك عن طريق الاهتمام بالدعم والمتابعة لضمان تطوير الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وبعض الأساليب التي تتخذها لتحقيق هذا الهدف يشتمل على تقديم التدريب اللازم للموظفين حول مخاطر العمل وكيفية الوقاية منها والتعامل معها وتعزيز الوعي بمخاطر العمل وأهمية السلامة المهنية وتبني أفضل الممارسات في مجال الصحة والسلامة المهنية وضمان تطبيقها بشكل دوري للحفاظ على بيئة عمل آمنة، والشركات تكون دائماً على استعداد للاستماع إلى مخاوف الموظفين وتوفير وسائل للتواصل المفتوحة حول قضايا الصحة والسلامة؛ وهذا ما يختلف جزئياً مع دراسة ال زمانا وجفري (2023)، التي توصلت إلى أن مستوى تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية جاءت بدرجة عامة متوسطة.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (19) (تتأكد المؤسسة من عزل الأسلاك والمقابس الكهربائية عن مصادر الحرارة) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى تطبيق المؤسسات مجموعة من الإجراءات التي تساهم في ضمان تطوير الصحة والسلامة المهنية ومنها توفير التدريب اللازم للموظفين حول ضرورة عزل الأسلاك والمقابس الكهربائية عن مصادر الحرارة وكيفية القيام بذلك بشكل صحيح وأمن، والقيام بفحص دوري للأسلاك والمقابس الكهربائية والتأكد من سلامتها وعدم وجود أية تلفيات يمكن أن تؤدي إلى خطر محتمل، وتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي مشاكل أو انحرافات تتعلق بعزل الأسلاك والمقابس الكهربائية لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (18) (تحرص المؤسسة على تقييم فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المتابعة) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى حرص الشركات على تقييم فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية ومتابعتها بشكل دوري كخطوة حيوية لضمان تطوير الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وذلك عن طريق تنظيم تقييم دوري لإجراءات السلامة والصحة المهنية لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات الصحيحة اللازمة، ومتابعة مدى امتثال الموظفين لإجراءات السلامة والصحة المهنية واتخاذ

الإجراءات التصحيحية في حال وجود انحرافات، وتطبيق أفضل الممارسات في مجال السلامة والصحة المهنية ومتابعة تأثيرها على بيئة العمل.

- البعد الرابع: الخدمات الصحية.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع: الخدمات الصحية، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-5) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الرابع: الخدمات الصحية.

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط العام	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
20	تحرص المؤسسة على إجراء الفحوص الطبية اللازمة للعاملين قبل تعيينهم.	ك	237	90	12	15	19	4.37	1.074	1	عالية جداً
		%	63.5	24.1	3.2	4.0	5.1				
21	توفر المؤسسة تأمين صحي للعاملين.	ك	209	27	49	40	48	3.83	1.502	4	عالية
		%	56.0	7.2	13.1	10.7	12.9				
22	تمتلك المؤسسة فريق طبي سريع التدخل في حالات المخاطر والإصابات.	ك	244	43	22	18	46	4.13	1.416	3	عالية
		%	65.4	11.5	5.9	4.8	12.3				
23	تهتم المؤسسة بإجراء فحوصات دورية للعاملين من أجل تحسين الوضع الصحي للعاملين.	ك	202	42	27	49	53	3.78	1.542	5	عالية
		%	54.2	11.3	7.2	13.1	14.2				
24	تقدم المؤسسة خدمة صحية عالية الدقة والموثوقية.	ك	263	17	39	34	20	4.26	1.263	2	عالية جداً
		%	70.5	4.6	10.5	9.1	5.4				
المتوسط العام											
عالية								4.07	.642		

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الرابع: الخدمات الصحية، جاء بمتوسط حسابي قدرة (4.07)، وانحراف معياري (0.642)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (20) (تحرص المؤسسة على إجراء الفحوص الطبية اللازمة للعاملين قبل تعيينهم) بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (1.074) وبدرجة استجابة (عالية جداً)، وجاء في

الترتيب الثاني العبارة رقم (24) (تقدم المؤسسة خدمة صحية عالية الدقة والموثوقية) بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (1.263) وبدرجة استجابة (عالية جداً)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (33) (تهتم المؤسسة بإجراء فحوصات دورية للعاملين من أجل تحسين الوضع الصحي للعاملين) بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.542) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع بين (1.542-1.074) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الرابع: الخدمات الصحية على درجة استجابة (عالية)، إلى أن الاهتمام بالخدمات الصحية يعد جزءاً مهماً من تطوير الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات، فتقوم المؤسسات السعودية بتأمين وتوفير خدمات الرعاية الصحية اللازمة للموظفين وتقديم الفحوصات الروتينية والرعاية المستمرة، وضمان بيئة عمل نظيفة وصحية للموظفين واتخاذ إجراءات لمكافحة العدوى والأمراض وتقديم برامج تثقيفية وتوعوية حول الصحة المهنية والوقاية من الأمراض والإصابات في مكان العمل، وتوفير دعم للموظفين في مجال الصحة النفسية وتوفير خدمات الاستشارة والدعم النفسي، والحفاظ على سجلات صحية دقيقة للموظفين ومتابعتها بشكل منتظم.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (20) (تحرص المؤسسة على إجراء الفحوص الطبية اللازمة للعاملين قبل تعيينهم) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية جداً)، إلى حرص المؤسسات السعودية على ضمان توظيف الأفراد الذين يتمتعون بالصحة الجسدية والنفسية المناسبة لأداء المهام المطلوبة بشكل آمن وفعال دون تعريضهم أو زملائهم للمخاطر الصحية، كما يمكن أن تساعد هذه الفحوصات في تقليل احتمالية وقوع حوادث العمل أو المشاكل الصحية ذات الصلة بظروف العمل.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (33) (تهتم المؤسسة بإجراء فحوصات دورية للعاملين من أجل تحسين الوضع الصحي للعاملين) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن إجراء الفحوصات الدورية للعاملين يعد خطوة مهمة في ضمان تحسين الوضع الصحي والسلامة المهنية في الشركات السعودية، فيمكن للشركات تحديد المخاطر الصحية المحتملة واتخاذ الإجراءات الوقائية والتصحيحية المناسبة وذلك من خلال إجراء هذه الفحوصات بشكل

دوري، بجانب مساهمة الفحوصات الدورية في رصد أي تغيرات في حالة الصحة للعاملين وتوجيههم نحو العناية الطبية عند الحاجة.

ثانياً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثاني الذي نص على:
"ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة؟"

وللإجابة على هذا السؤال قد تم حساب التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة استجابة	الترتبة
1	البعد الأول: حجم الأداء	4.05	.615	عالية	1
2	البعد الثاني: الدقة في العمل	3.75	.950	عالية	3
3	البعد الثالث: جودة الأداء	3.64	.741	عالية	4
4	البعد الرابع: سرعة الإنجاز	3.97	.673	عالية	2
	المتوسط العام	3.86	.548	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي، قد جاء بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (.548) وبدرجة استجابة (عالية)، وقد جاء في الترتيب الأول البعد الأول (حجم الأداء)، بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (.615) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الثاني البعد الرابع (سرعة الإنجاز)، بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (.673) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الثالث البعد الثاني (الدقة في العمل)، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (.950) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الرابع والأخير البعد الثالث (جودة الأداء)، بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (.741) وبدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير حصول المتوسط العام لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي على درجة استجابة (عالية)، إلى القدرة على تحقيق الأهداف والتفوق في الأداء، ويعزز الشعور بالانتماء والولاء للشركة، وبالتالي يزيد من الإنتاجية ويحسن من نتائج الأعمال، كما يمكن أن يؤدي الرضا الوظيفي والأداء المرتفع لتقليل نسبة الانصراف والاستقرار الوظيفي، مما يوفر للشركة التكاليف المرتبطة بتدريب

وتوظيف الموظفين الجدد، وتحقيق ارتفاع مستويات الرضا والأداء الوظيفي يعزز النجاح والاستدامة في الشركات السعودية، ويساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة؛ وهذا ما يتفق مع دراسة ال زمانا وجفري (2023)؛ التي توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي في كلية الهندسة بجامعة الملك عبدالعزيز جاء بدرجة عامة مرتفعة؛ كما اختلفت جزئياً مع دراسة هبيبي وبوعكريف (2021)، التي توصلت إلى أن مستوى أداء العاملين في مؤسسة اسمنت تبسة جاء بدرجة عامة متوسطة، كما يتفق مع دراسة المناجعة وهمشري (2021)، التي توصلت إلى أن مستوى الأداء في العمل لدى العاملين في المكتبات الحكومية جاءت بدرجة عامة مرتفعة.

وفيما يلي يتم تناول أبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

- البعد الأول: حجم الأداء.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: حجم الأداء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-7) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الأول: حجم الأداء.

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة				
25	أخطط للعمل قبل البدء فيه.	246	30	26	34	37	4.11	1.407	3	عالية
		66.0 %	8.0	7.0	9.1	9.9				
26	أحرص على تحقيق الأداء المطلوب ضمن فريق العمل.	171	100	22	39	41	3.86	1.382	5	عالية
		45.8 %	26.8	5.9	10.5	11.0				
27	يتناسب حجم العمل مع قدراتي.	246	22	49	35	21	4.17	1.284	2	عالية
		66.0 %	5.9	13.1	9.4	5.6				
28	أقوم بمساعدة زملائي في العمل.	217	29	30	19	78	3.77	1.644	6	عالية
		58.2 %	7.8	8.0	5.1	20.9				
29	أستطيع القيام بالمهام في ظروف	291	9	33	22	18	4.12	1.16	1	عالية

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
9	العمل المتغيرة.	%	78.0	2.4	8.8	5.9	4.8	4.43	6	1	جداً
30	يزيد عبء العمل عن عدد ساعات العمل الفعلية.	ك	212	25	77	31	28	3.97	1.337	4	عالية
		%	56.8	6.7	20.6	8.3	7.5				
المتوسط العام											
								4.05	.615		عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الأول: حجم الأداء، جاء بمتوسط حسابي قدرة (4.05)، وانحراف معياري (6.15)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (29) (أستطيع القيام بالمهام في ظروف العمل المتغيرة) بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (1.166) وبدرجة استجابة (عالية جداً)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (27) (يتناسب حجم العمل مع قدراتي) بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (1.284) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (28) (أقوم بمساعدة زملائي في العمل) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.644) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول بين (1.644-1.166) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الأول: حجم الاداء على درجة استجابة (عالية)، إلى الاهتمام الكبير الذي يوليه الموظفون تجاه المؤسسات السعودية بزيادة حجم الأداء الوظيفي الذي يلعب دوراً مهماً لتحسين الأداء والنجاح المستدام وحرصهم على الاستعداد الكبير للمشاركة والتفاني في مهامهم، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الفعالية والإنتاجية، وذلك بسبب اتباع المؤسسات بسياسة السماح للموظفين بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار وتطبيق الأفكار الجديدة يمكن أن يحفزهم ويزيد اهتمامهم بمساهمتهم في الأداء الوظيفي، بجانب تقديم برامج تطويرية وتدريبية تساعد الموظفين في تحسين مهاراتهم وزيادة تأهيلهم لتحقيق الأداء المرتفع.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (29) (أستطيع القيام بالمهام في ظروف العمل المتغيرة) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية جداً)، إلى أن العديد من الموظفين يعيشون في الوقت الحالي في بيئات عمل متغيرة وديناميكية،

وتلعب القدرة على التكيف مع هذه التحولات دوراً حاسماً في زيادة حجم الأداء الوظيفي وذلك عن طريق اكتساب الموظفين مهارات جديدة والتكيف مع استخدام التقنيات الحديثة لزيادة إنتاجيتهم وفعاليتهم وتطور القدرات الذاتية المطلوبة للتكيف مع طرق العمل والإدارة والتأقلم مع التغيرات الاقتصادية والسوقية. ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (28) (أقوم بمساعدة زملائي في العمل) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى مساهمة الموظفين في الشركات السعودية في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز روح الفريق الذي يؤدي إلى زيادة التعاون وتحسين جودة العمل والإنتاجية، فإن المساعدة بين زملاء العمل تعزز الرضا الوظيفي وتعزز الشعور بالانتماء إلى الفريق، كما تسهم في بناء علاقات قوية بين أفراد الفريق وتعزيز الروح الجماعية، هذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة حجم الأداء الوظيفي وتحقيق النجاح المستدام في بيئة العمل.

- البعد الثاني: الدقة في العمل

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: الدقة في العمل، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني: الدقة في العمل.

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
31	تتسم إجراءات العمل بالمرونة.	ك	208	29	44	49	43	3.83	1.489	2	عالية
		%	55.8	7.8	11.8	13.1	11.5				
32	أستطيع تنفيذ المهام دون تأخير عن الوقت المحدد لها من قبل.	ك	218	34	36	39	46	3.91	1.486	1	عالية
		%	58.4	9.1	9.7	10.5	12.3				
33	اتفهم طبيعة المهام الموكلة إلى بكل سهولة ووضوح.	ك	176	23	69	54	51	3.59	1.517	4	عالية
		%	47.2	6.2	18.5	14.5	13.7				
34	التزم بأنظمة العمل داخل المؤسسة أثناء القيام بمهامي بكل دقة.	ك	180	25	77	43	48	3.66	1.483	3	عالية
		%	48.3	6.7	20.6	11.5	12.9				

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
							3.75	.950	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثاني: الدقة في العمل، جاء بمتوسط حسابي قدرة (3.75)، وانحراف معياري (.950)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (32) (أستطيع تنفيذ المهام دون تأخير عن الوقت المحدد لها من قبل) بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (1.486) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (31) (تتسم إجراءات العمل بالمرونة) بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.489) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (33) (اتفهم طبيعة المهام الموكلة إلى بكل سهولة ووضوح) بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.517) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني بين (1.483-1.517) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الثاني: الدقة في العمل على درجة استجابة (عالية)، إلى أن الاهتمام بالدقة في العمل من العناصر الأساسية التي تشكل جوهر ثقافة العمل في المؤسسات السعودية ويترتب على هذا تحقيق نتائج موثوقة وجودة عالية في الخدمات والمنتجات المقدمة، كما تعزز الكفاءة والكفاءة وتسهم في بناء سمعة إيجابية للمؤسسة، حيث أن الدقة تعتبر عاملاً حاسماً في ضمان الامتثال للمعايير واللوائح الصارمة، بما في ذلك اللوائح الحكومية والمعايير الصناعية. بالتالي، يولي الموظفون والإداريون في المؤسسات السعودية اهتماماً كبيراً لضمان الدقة في جميع العمليات والممارسات.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (32) (أستطيع تنفيذ المهام دون تأخير عن الوقت المحدد لها من قبل) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن الدقة في الأداء والالتزام بالجدول الزمنية جزءاً أساسياً من ثقافة العمل في المملكة العربية السعودية حيث يتميز الموظفون السعوديون بمستوى عال من التفاني والانضباط في العمل، وهم عادةً ما يسعون لإنجاز المهام في الوقت المحدد وبأعلى جودة ممكنة ويمكن أن يتم من خلال توفير التدريب والتطوير

المستمر لتحسين مهارات إدارة الوقت والتنظيم الشخصي، كما يمكن استخدام نظم المراقبة والمتابعة لضمان تنفيذ المهام دون تأخير.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (33) (اتفهم طبيعة المهام الموكلة إلى بكل سهولة ووضوح) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى توفير الشركات السعودية لتوجيهات واضحة ودورات تدريبية مناسبة حيث تولي اهتماماً كبيراً لضمان توضيح المهام والمسؤوليات للموظفين لتنفيذها بكفاءة وفعالية وتطبيق أنظمة إدارة الأداء والتقييم لضمان تحديد المهام بشكل دقيق ووضوح، بالإضافة إلى تأمين فهم واضح لأهداف العمل وتوقعات الأداء وتعزيز الاتصال الداخلي واستخدام وسائل تواصل فعالة مثل الاجتماعات والمناقشات لضمان توجيهات واضحة وفهم دقيق للمهام الموكلة.

- البعد الثالث: جودة الأداء.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: جودة الأداء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (9-4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث: جودة الأداء.

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط العام	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
35	تحدد المؤسسة معايير لأداء كل وظيفة.	ك	160	70	37	58	48	3.63	4.71	4	عالية
		%	42.9	18.8	9.9	15.5	12.9				
36	التزم بمعايير الأداء المحددة من قبل المؤسسة بشكل دقيق.	ك	149	84	50	51	39	3.68	4.77	2	عالية
		%	39.9	22.5	13.4	13.7	10.5				
37	أهتم بجودة المهام التي أقوم بتنفيذها.	ك	146	89	45	45	48	3.64	4.25	3	عالية
		%	39.1	23.9	12.1	12.1	12.9				
38	أشارك في الدورات التي تقدمها المؤسسة لتحسين جودة العمل.	ك	132	124	42	37	38	3.74	1.310	1	عالية
		%	35.4	33.2	11.3	9.9	10.2				
39	اسعى بشكل مستمر لزيادة جودة المهام التي أقوم بها.	ك	125	102	29	64	53	3.49	1.457	5	عالية
		%	33.5	27.3	7.8	17.2	14.2				
المتوسط العام								3.64	741	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثالث: جودة الأداء، جاء بمتوسط حسابي قدرة (3.64)، وانحراف معياري (741)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (38) (أشارك في الدورات التي تقدمها المؤسسة لتحسين جودة العمل) بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.310) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (36) (التزم بمعايير الأداء المحددة من قبل المؤسسة بشكل دقيق) بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.387) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (39) (أسعى بشكل مستمر لزيادة جودة المهام التي أقوم بها) بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.457) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث بين (1.310-1.476) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الثالث: جودة الأداء على درجة استجابة (عالية)، إلى تنظيم دورات تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين وزيادة

معرفتهم وفهمهم لمتطلبات العمل، مع وجود نظام لرصد الأداء وتقييمه لتوضيح الأهداف والتوجيه الواضح، وتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة تشجع على الإبداع والابتكار، وتطبيق نظام مراقبة وتقييم فعال لأداء الموظفين بشكل دوري ومستمر كما تقوم المؤسسات السعودية بتشجيع الثقافة الإيجابية للتقدير والاعتراف بالجهود المبذولة والنجاحات المحققة وتقديم الدعم والحوافز للموظفين لتقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة لتحسين العمليات والخدمات، وتعمل هذه العوامل على تشجيع الموظفين على تحقيق أعلى مستويات الأداء والإنتاجية.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (38) (أشارك في الدورات التي تقدمها المؤسسة لتحسين جودة العمل) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى ان التدريبات والدورات التطويرية جزء أساسي من ثقافة العمل في الشركات السعودية، فهي تعزز الفرص لتحسين المهارات وتعزيز المعرفة وتحسين أدائهم وفهمهم العميق لعملهم الذي بدورها تساهم في تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والجودة في العمل كما تعد المشاركة المستمرة في الدورات التطويرية تعد عنصراً رئيسياً في بناء بيئة عمل متقدمة ومبتكرة حيث يمكن للموظفين أن يطبقوا المهارات الجديدة والمعرفة المكتسبة في أداء أعمالهم اليومية بشكل فعال.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (39) (اسعى بشكل مستمر لزيادة جودة المهام التي أقوم بها) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى ان مفهوم تحسين الجودة جزء أساسي من عملية الإدارة والتشغيل الفعالة ويتم تحقيق هذا من خلال تبني مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وتطبيق الأساليب والممارسات الحديثة لضمان أعلى مستويات الجودة كما يمكن للموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة لتحليل وتقييم العمليات وتحديد نقاط الضعف وتحسين العمليات والمساهمة في عمليات التحسين المستمر والابتكار لضمان التحسين المستمر لجودة الخدمات والمهام.

- البعد الرابع: سرعة الإنجاز.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع: سرعة الإنجاز، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم (4-10) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الرابع: سرعة الإنجاز.

م	العبارة	درجة الاستجابة						المتوسط العام	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
40	أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد.	ك	162	106	51	27	27	3.94	1.230	3	عالية
		%	43.4	28.4	13.7	7.2	7.2				
41	أقوم بإتمام المهام وفقاً للأولويات.	ك	175	116	38	22	22	4.07	1.156	2	عالية
		%	46.9	31.1	10.2	5.9	5.9				
42	أشارك في عملية التجديد والتطوير بشكل دوري.	ك	159	91	28	49	46	3.71	1.449	4	عالية
		%	42.6	24.4	7.5	13.1	12.3				
43	أستطيع انجاز المهام الجديدة بصورة مستمرة.	ك	206	90	26	20	31	4.16	1.190	1	عالية
		%	55.2	24.1	7.0	5.4	8.3				
المتوسط العام											
								3.97	.673	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الرابع: سرعة الإنجاز، جاء بمتوسط حسابي قدرة (3.97)، وانحراف معياري (0.673)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (43) (أستطيع إنجاز المهام الجديدة بصورة مستمرة) بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (1.190) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (41) (أقوم بإتمام المهام وفقاً للأولويات) بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.156) وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (42) (أشارك في عملية التجديد والتطوير بشكل دوري) بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.449) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع بين (1.156-1.449) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول البعد الرابع: سرعة الإنجاز على درجة استجابة (عالية)، إلى مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية ويرجع هذا إلى أن الشركات تعمل على توضيح الأهداف والمهام الرئيسية بشكل واضح للموظفين، مما يساعدهم في التركيز والعمل بكفاءة نحو تحقيق الأهداف المحددة وتوفير التدريب والتطوير المناسب الذي يساعد على تطوير مهارات الموظفين

وزيادة كفاءتهم في أداء المهام بسرعة وبدقة، وتحسين العمليات الداخلية وتبسيط الإجراءات لزيادة كفاءة العمل وتسريع الإنجاز، وتشجيع الموظفين على اقتراح الحلول المبتكرة واعتماد أساليب جديدة لتحسين الأداء وتسريع العمليات، واستخدام التكنولوجيا المناسبة والتطبيقات الحديثة التي تساهم في تبسيط العمليات وتسريع الإنجاز.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (43) (أستطيع انجاز المهام الجديدة بصورة مستمرة) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى قيام الشركات السعودية بالتركيز على بعض العوامل الرئيسية التي على تساهم في إنجاز المهام الجديدة بشكل مستمر عن طريق توفير الفرص المستمرة للموظفين للتدريب وتطوير مهاراتهم التي تكسبهم المعرفة والمهارات الجديدة التي تمكنهم من التعامل مع المهام الجديدة وتحقيقها بكفاءة، وإنشاء بيئة تشجع على الابتكار والتفكير المستقل، لمنح القدرة للموظفين على اتخاذ مبادرات جديدة، وتشجيع العمل بروح الفريق وتحفيز التواصل المستمر.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (42) (أشارك في عميلة التجديد والتطوير بشكل دوري) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن التجديد والتطوير جزء أساسي من ثقافة العمل في الشركات الناجحة حيث عزز التجديد والتطوير الفرص لتحسين المهارات وتعزيز المعرفة ويتم ذلك في الشركات السعودية من خلال مشاركة الموظفين في دورات التدريب وورش العمل المخصصة للتطوير المهني والشخصي والاطلاع على التقنيات والممارسات الجديدة في مجال عملهم وتطبيقها في العمل اليومي وإعطائهم الفرصة للمساهمة في عمليات التحسين المستمر وتقديم الاقتراحات لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة وتسجيعهم على المشاركة في مشاريع تطويرية وابتكارية تهدف إلى تطوير منتجات جديدة أو تحسين العمليات الحالية.

ثالثاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثالث الذي نص على:
"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تطبيق السلامة والصحة المهنية في الشركة تعزي لمتغيرات الدراسة؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) على النحو التالي:

- الفروق الإحصائية باختلاف متغير النوع:

تم استخدام اختبار (T-test) للتعرف على الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير النوع على النحو التالي:

الجدول رقم (4-11) المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، لدلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية وفقاً لمتغير النوع

الأبعاد	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
البعد الأول: بيئة العمل	ذكر	199	4.19	.733	1.357	371	.176	غير دال
	أنثى	174	4.09	.697				
البعد الثاني: توعية وتنقيف العاملين	ذكر	199	3.86	.689	1.767	371	.078	غير دال
	أنثى	174	3.98	.560				
البعد الثالث: الدعم والمتابعة	ذكر	199	3.72	1.058	.060	371	.952	غير دال
	أنثى	174	3.72	1.007				
البعد الرابع: الخدمات الصحية	ذكر	199	4.09	.665	.499	371	.618	غير دال
	أنثى	174	4.06	.616				
المتوسط العام	ذكر	199	4.00	.653	.120	371	.905	غير دال
	أنثى	174	3.99	.607				

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير النوع في كل من (البعد الأول: بيئة العمل، البعد الثاني: توعية وتنقيف العاملين، البعد الثالث: الدعم والمتابعة، البعد الرابع: الخدمات الصحية، المتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية).

ويمكن تفسير ذلك إلى أنه من الناحية النظرية يتم تطبيق متساوي لمعايير السلامة والصحة المهنية بين الذكور والإناث في مكان العمل حيث تعتمد مسألة المساواة بين الجنسين في مجال السلامة والصحة المهنية على حماية جميع العاملين، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للجميع، والشركات السعودية تعمل على توفير بيئة عمل تتساوى فيها الفرص وتوفير معدات وإجراءات وقائية تناسب الاحتياجات الخاصة لكل موظف بغض النظر عن الجنس؛ وهذا يتفق مع دراسة المناجعة وهمشري (2021)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين تقديرا آراء العاملين لواقع السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير الجنس.

- الفروق الإحصائية باختلاف متغير المؤهل:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير المؤهل ويوضح نتائج الجدول التالي:
الجدول رقم (4-12) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية وفقاً لمتغير المؤهل

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: بيئة العمل	بين المجموعات	.472	2	.236	.457	.633
	داخل المجموعات	191.146	370	.517		
	المجموع	191.618	372	---		
البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين	بين المجموعات	.880	2	.440	1.095	.336
	داخل المجموعات	148.699	370	.402		
	المجموع	149.579	372	---		
البعد الثالث: الدعم والمتابعة	بين المجموعات	3.146	2	1.573	1.477	.230
	داخل المجموعات	394.058	370	1.065		
	المجموع	397.204	372	---		
البعد الرابع: الخدمات الصحية	بين المجموعات	.865	2	.433	1.050	.351
	داخل المجموعات	152.431	370	.412		
	المجموع	153.297	372	---		
المتوسط العام	بين المجموعات	.774	2	.387	.971	.380
	داخل المجموعات	147.448	370	.399		
	المجموع	148.221	372	---		

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير المؤهل في كل من (البعد الأول: بيئة العمل،

البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين، البعد الثالث: الدعم والمتابعة، البعد الرابع: الخدمات الصحية، المتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية). ويمكن تفسير ذلك إلى وجود مبادئ المساواة والعدالة في تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع الشركات بغض النظر عن المؤهلات العلمية فينبغي أن تتاح الفرص والوسائل اللازمة لجميع الموظفين، بغض النظر عن مستوى تعليمهم، لفهم مخاطر العمل والعمل بشكل آمن وصحي؛ وهذا يتفق مع دراسة المناجعة وهمشري (2021)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين تقديرا آراء العاملين لواقع السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- الفروق الإحصائية باختلاف متغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ويوضح نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (4-13) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: بيئة العمل	بين المجموعات	.864	2	.432	.838	.433
	داخل المجموعات	190.754	370	.516		
	المجموع	191.618	372	---		
البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين	بين المجموعات	.663	2	.331	.823	.440
	داخل المجموعات	148.916	370	.402		
	المجموع	149.579	372	---		
البعد الثالث: الدعم والمتابعة	بين المجموعات	3.808	2	1.904	1.791	.168
	داخل المجموعات	393.396	370	1.063		
	المجموع	397.204	372	---		
	بين المجموعات	.443	2	.222		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الرابع: الخدمات الصحية	داخل المجموعات	152.853	370	.413	.537	.585
	المجموع	153.297	372	---		
المتوسط العام	بين المجموعات	.495	2	.247		
	داخل المجموعات	147.726	370	.399	.620	.539
	المجموع	148.221	372	---		

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في كل من (البعد الأول: بيئة العمل، البعد الثاني: توعية وتنقيف العاملين، البعد الثالث: الدعم والمتابعة، البعد الرابع: الخدمات الصحية، المتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية).

ويمكن تفسير ذلك إلى أنه من الفعليات المهمة في مجال الصحة والسلامة المهنية هو توفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين بغض النظر من مدي خبراتهم السابقة على الرغم من أن الخبرة يمكن أن تؤثر على مدى تفهم الموظفين لمخاطر العمل وقدرتهم على اتخاذ القرارات المبتكرة فيما يتعلق بالسلامة والصحة، إلا أن ينبغي أن لا تكون هناك فروق في مستوي تطبيق السلامة والصحة المهنية استنادا إلى سنوات الخبرة، وهذا التوجه يرجع إلى أهمية توفير التدريب والتوعية المستمرة بمخاطر العمل وإجراءات السلامة والصحة المهنية لجميع الموظفين بغض السنوات التي قضاها في مجال العمل؛ وهذا ما يختلف مع دراسة المناجعة وهمشري (2021)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بتقديرات آراء العاملين لواقع السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير الخبرة لصالح أقل من خمس سنوات خبرة.

رابعاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الرابع الذي نص على:
"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغيرات الدراسة؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) على النحو التالي:

- الفروق الإحصائية باختلاف متغير النوع:

تم استخدام اختبار (T-test) للتعرف على الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير النوع على النحو التالي:

الجدول رقم (4-14) المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، لدلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة وفقاً لمتغير النوع

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
البعد الأول: حجم الأداء	ذكر	199	4.09	.650	1.254	371	.211	غير دال
	أنثى	174	4.01	.573				
البعد الثاني: الدقة في العمل	ذكر	199	3.71	.980	.692	371	.490	غير دال
	أنثى	174	3.78	.915				
البعد الثالث: جودة الأداء	ذكر	199	3.65	.760	.427	371	.670	غير دال
	أنثى	174	3.62	.721				
البعد الرابع: سرعة الإنجاز	ذكر	199	3.95	.722	.575	371	.566	غير دال
	أنثى	174	3.99	.613				
المتوسط العام	ذكر	199	3.87	.571	.195	371	.846	غير دال
	أنثى	174	3.85	.522				

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغير النوع في كل من (البعد الأول: حجم الأداء، البعد الثاني: الدقة في العمل، البعد الثالث: جودة الأداء، البعد الرابع: سرعة الإنجاز، المتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي).

ويمكن تفسير ذلك إلى أن القوانين والتشريعات في الشركات السعودية تعمل على توفير بيئة عمل منصفة وعادلة لكل الموظفين بغض النظر عن النوع، حيث ينبغي أن يتم تقييم الأداء الوظيفي بناءً على المعايير الهدافية والعادلة، دون التمييز بين الذكور والإناث، فلذلك الاهتمام بتحقيق المساواة في الفرص وتقديم

الدعم المناسب يمكن أن يشجع على تحقيق الأداء الوظيفي بأفضل شكل ممكن بين جميع موظفي الشركة؛ وهذا ما يختلف مع دراسة هيببي وبوعكريف (2021)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

- الفروق الإحصائية باختلاف متغير المؤهل:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير المؤهل ويوضح نتائجه الجدول التالي:
الجدول رقم (4-15) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة وفقاً لمتغير المؤهل

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: حجم الأداء	بين المجموعات	.316	2	.158	.416	.660
	داخل المجموعات	140.525	370	.380		
	المجموع	140.842	372	---		
البعد الثاني: الدقة في العمل	بين المجموعات	3.302	2	1.651	1.839	.160
	داخل المجموعات	332.132	370	.898		
	المجموع	335.433	372	---		
البعد الثالث: جودة الأداء	بين المجموعات	2.922	2	1.461	2.684	.070
	داخل المجموعات	201.436	370	.544		
	المجموع	204.359	372	---		
البعد الرابع: سرعة الإنجاز	بين المجموعات	1.869	2	.935	2.078	.127
	داخل المجموعات	166.448	370	.450		
	المجموع	168.317	372	---		
	بين المجموعات	.942	2	.471		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المتوسط العام	داخل المجموعات	110.840	370	.300	1.573	.209
	المجموع	111.782	372	---		

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغير المؤهل في كل من (البعد الأول: حجم الأداء، البعد الثاني: الدقة في العمل، البعد الثالث: جودة الأداء، البعد الرابع: سرعة الإنجاز، المتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي).

ويمكن تفسير ذلك إلى أن العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأداء الوظيفي مثل الدعم المستمر من الشركات السعودية، والمرونة في مكان العمل، وثقافة الشركة تعمل على توفير بيئة عمل عادلة ومنصفة لجميع الموظفين بغض النظر عن مستوى مؤهلاتهم العلمية، كما أنه يتم تقييم الأداء بناءً على معايير محددة ومنصفة وعادلة وموضوعية؛ وهذا ما يتفق مع دراسة هيببي وبوكريف (2021)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- الفروق الإحصائية باختلاف متغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ويوضح نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (4-16) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: حجم الأداء	بين المجموعات	.397	2	.199	.523	.593
	داخل المجموعات	140.444	370	.380		
	المجموع	140.842	372	---		
	بين المجموعات	1.211	2	.606		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الثاني: الدقة في العمل	داخل المجموعات	334.222	370	.903	.670	.512
	المجموع	335.433	372	---		
البعد الثالث: جودة الأداء	بين المجموعات	1.187	2	.594	1.081	.340
	داخل المجموعات	203.171	370	.549		
	المجموع	204.359	372	---		
البعد الرابع: سرعة الإنجاز	بين المجموعات	1.201	2	.600	1.329	.266
	داخل المجموعات	167.117	370	.452		
	المجموع	168.317	372	---		
المتوسط العام	بين المجموعات	.213	2	.107	.353	.702
	داخل المجموعات	111.569	370	.302		
	المجموع	111.782	372	---		

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في كل من (البعد الأول: حجم الأداء، البعد الثاني: الدقة في العمل، البعد الثالث: جودة الأداء، البعد الرابع: سرعة الإنجاز، المتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي). ويمكن تفسير ذلك إلى أن التفاعل المستمر بين الموظفين يساهم في تقليل الفجوات في مستوى الأداء الوظيفي وذلك يرجع إلى أن الشركات السعودية توفر فرصاً متساوية للتدريب والتطوير لجميع موظفيها بغض النظر عن سنوات خبرتهم، تشجع على بيئة عمل منفتحة وداعمة وتسعى إلى تعزيز التعاون والتفاعل بين جميع الموظفين، ووضع إجراءات تقييم موضوعية وعادلة لأداء الموظفين تنطوي على معايير موضوعية قابلة للقياس غير مرتبطة بسنوات الخبرة؛ وهذا ما يتفق مع دراسة هيبي وبوعكراف (2021)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

خامساً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الخامس الذي نص على: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لتطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (4-17) يوضح أثر تطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة.

Sig.T	T.value	R2	R	Beta	B	المتغير المستقل
.000	7.991	.627	.792 ^a	.485	.370	البعد الأول: بيئة العمل
.000	6.806			.298	.258	البعد الثاني: توعية وتنشيط العاملين
.056	1.915			.105	.056	البعد الثالث: الدعم والمتابعة
.689	.401			.023	.019	البعد الرابع: الخدمات الصحية
1.031						المعامل الثابت
.623						Adj R2
154.886						F قيمة
.000 ^b . نموذج معنوي						Sig F

يتبين من الجدول السابق: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة، حيث جاءت قيمة (R) في محور تطبيق السلامة والصحة المهنية (.792^a) بمستوى دلالة (.000^b)، كما أن مستوي تطبيق السلامة والصحة المهنية يفسر ما قيمته 62.7% من تباين تحسن مستوي الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة وفقاً لقيمة R2.

ويمكن تفسير ذلك إلى أن تطبيق السلامة والصحة المهنية له تأثير إيجابي كبير على عنصر الأداء الوظيفي بالشركة الذي يساهم في تحسين المناخ العام في مكان العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية، حيث من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، يمكن للشركات تقليل حوادث العمل والإصابات، مما يعزز صحة وسلامة الموظفين، وعندما يشعر الموظفون بالاهتمام بصحتهم وسلامتهم من قبل الشركة، فإنهم يصبحون أكثر رضاً عن بيئة العمل وعن الشركة بشكل عام، مما يزيد من ولائهم وانخراطهم في العمل، وبوجود بيئة عمل آمنة وصحية، يمكن للموظفين التركيز على أداء مهامهم بكفاءة أكبر دون القلق بشأن المخاطر

الصحية والسلامة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية، ومن خلال تقليل الحوادث والإصابات، يمكن تقليل تكلفة العلاج والتعويضات، وبالتالي توفير المزيد من الموارد للشركة؛ وهذا ما يتفق مع دراسة هيبى وبوعكرىف (2021)، التي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة المهنية وتوفير معداتها في مستوى أداء العاملين؛ كما يتفق مع دراسة ابوخشيم (2020)، التي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين، كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الخاص بالصحة والسلامة المهنية في الشركة العامة للكهرباء لتحسين أداء العاملين، حيث بلغت نسبة الأثر (57.9%).

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

يقدم هذا الفصل ملخصاً لما تم عرضه في الفصول السابقة، والنتائج التي تم التوصل إليها، يلي ذلك عدد من التوصيات والمقترحات على نتائج الدراسة.

أولاً: ملخص نتائج السؤال الأول الذي نص على: "ما مستوى تطبيق السلامة والصحة المهنية في الشركة؟"

- أن المتوسط العام لأبعاد المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية، قد جاء بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.631) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الأول (بيئة العمل)، بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.718) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الثاني (توعية وتثقيف العاملين)، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.634) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الثالث (الدعم والمتابعة)، بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.033) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الرابع (الخدمات الصحية)، بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.642) وبدرجة استجابة (عالية).

ثانياً: ملخص نتائج السؤال الثاني الذي نص على: "ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة؟"

- أن المتوسط العام لأبعاد المحور الثاني: الأداء الوظيفي، قد جاء بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.548) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الأول (حجم الأداء)، بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.615) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الثاني (الدقة في العمل)، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.950) وبدرجة استجابة (عالية).
- وجاء البعد الثالث (جودة الأداء)، بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.741) وبدرجة استجابة (عالية).

- وجاء البعد الرابع (سرعة الإنجاز)، بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.673) وبدرجة استجابة (عالية).

ثالثاً: ملخص نتائج السؤال الثالث الذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تطبيق السلامة والصحة المهنية في الشركة تعزي لمتغيرات الدراسة"؟

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير النوع في كل من (البعد الأول: بيئة العمل، البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين، البعد الثالث: الدعم والمتابعة، البعد الرابع: الخدمات الصحية، المتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير المؤهل في كل من (البعد الأول: بيئة العمل، البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين، البعد الثالث: الدعم والمتابعة، البعد الرابع: الخدمات الصحية، المتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق السلامة والصحة المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في كل من (البعد الأول: بيئة العمل، البعد الثاني: توعية وتثقيف العاملين، البعد الثالث: الدعم والمتابعة، البعد الرابع: الخدمات الصحية، المتوسط العام للمحور الأول: الصحة والسلامة المهنية).

رابعاً: ملخص نتائج السؤال الرابع الذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزي لمتغيرات الدراسة"؟

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغير النوع في كل من (البعد الأول: حجم الأداء، البعد الثاني: الدقة في العمل، البعد الثالث: جودة الأداء، البعد الرابع: سرعة الإنجاز، المتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغير المؤهل في كل من (البعد الأول: حجم الأداء، البعد الثاني: الدقة في العمل، البعد الثالث: جودة الأداء، البعد الرابع: سرعة الإنجاز، المتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في كل من (البعد الأول: حجم الأداء، البعد الثاني: الدقة في العمل، البعد الثالث: جودة الأداء، البعد الرابع: سرعة الإنجاز، المتوسط العام للمحور الثاني: الأداء الوظيفي).

خامساً: ملخص نتائج السؤال الخامس الذي نص على: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة؟"

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق السلامة والصحة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة، حيث جاءت قيمة (R) في محور تطبيق السلامة والصحة المهنية (0.792^a) بمستوى دلالة (0.000^b)، كما أن مستوى تطبيق السلامة والصحة المهنية يفسر ما قيمته 62.7% من تباين تحسن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة وفقاً لقيمة R2.

توصيات الدراسة:

- تقديم تدريب مستمر للموظفين حول السلامة والصحة المهنية وتعزيز الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل. كما يمكن تنظيم ورش عمل وجلسات توعية دورية حول السلامة والصحة.
- تطوير وتنفيذ إجراءات سلامة محددة وملائمة لكل بيئة عمل، وضمان الامتثال بها من قبل العاملين.
- تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي مخاطر محتملة والشكاوى المتعلقة بالصحة والسلامة، وضمان وجود آليات للتعامل مع تلك البلاغات بشكل فعال.
- استخدام أنظمة المكافآت والتحفيز لتعزيز الامتثال لقواعد السلامة والصحة المهنية.
- إجراء تقييمات دورية للبيئة والعمليات والإجراءات لضمان الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية وتحديد أي تحسينات محتملة.
- توفير المعدات الواقية المناسبة للموظفين والتأكد من صيانتها بانتظام.
- تطبيق نظام لقياس وتقييم أداء السلامة والصحة لتحفيز التحسين المستمر وتكريم الإنجازات، وتقديم دعم للصحة النفسية للموظفين وتشجيع التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

مقترحات الدراسة: عمل دراسات مستقبلية عن:

- تأثير استخدام تقنيات السلامة والصحة المهنية على تقليل حوادث العمل والإصابات في المؤسسات.
- تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على تقليل التكاليف وزيادة الربحية في المؤسسات.
- دور السلامة والصحة المهنية في تحسين جودة الحياة العملية والرضا الوظيفي.
- أهمية الإدارة الفعالة والقيادة الإيجابية في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية.

قائمة المراجع:

أولاً المراجع العربية:

ال زمانا، عقاب بن هادي بن مهدي؛ جفري، علي عمر عبدالله. (2023). أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز- محافظة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، (53)، 350-376.

أبو عرابي، طارق غالب. (2019). أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (28)، 13-75.

أبو نعيم، محمود. (2014). السباكة واللحام. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ابوخشيم، مفتاح المبروك على. (2020). أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الزاوية، ليبيا

إمام، محمد بيومي محمد. (2015). تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 6(4)، 348-325.

إمام، محمد بيومي محمد. (2016). تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 7، 255-229.

بدوي، احمد ربيع عبد الخالق؛ فضالي، عزت؛ جمال، عصام. (2019). أثر تطبيق برنامج تدريبي مقترح لإجراءات السلامة والصحة المهنية على العاملين بإحدى شركات البترول بدولة الامارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 9(4)، 426-437.

براهمي، إبراهيم؛ العيد، قرين. (2016). واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي للعمال: دراسة ميدانية. حوليات جامعة الجزائر 1، (30)، 228-255.

- الجربوعة، مصطفى. (2017). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار أبْن النفيس للنشر والتوزيع.
- الحوري، عكلة؛ جرو، حميدة. (2021). المجتمع العربي والرياضة التنافسية. عمان: شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- الدغمي، ناصر علي ناصر. (2016). السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الدلوي، ناجي علي محمد. (2020). الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي: دراسة مقارنة. مصر: المركز العربي للنشر والتوزيع.
- سعدي، فاطمة. (2019). مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة-دروس وأسئلة لمسابقات الدكتوراه وحلولها. بريطانيا: e-Kutub Ltd.
- الشميلي، عائشة يوسف. (2017). برنامج تحسين الأداء. مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع
- الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن. (2022). إدارة الأعمال: أساسياتها، ومفاهيمها وتطبيقاتها المعاصرة. المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.
- عبد المطلب، إبراهيم عبدالسلام أحمد. (2018). إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة 2017. مجلة الدراسات العليا، 11 (43)، 144-157.
- عبدالرحمن، عنتر. (2020). إدارة الموارد البشرية - المفاهيم والأسس، الأبعاد والاستراتيجيات. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- القيسي، محمد وائل. (2016). الأداء الإستراتيجي الأمريكي بعد العام 2008: إدارة باراك أوباما أنموذجاً. المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.
- محمد، مصطفى. (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء. عمان: دار أبْن النفيس للنشر والتوزيع.

المغاربة، حسن فلاح. (2021). أثر استخدام معايير الصحة والسلامة المهنية في الأمن الصناعي: دراسة حالة مجموعة المناشير للباطون الجاهز. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.

المناجعة، ختام سلامة عطية؛ همشري عمر أحمد. (2021). العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وبين الأداء في العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم. المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، 56(2)، 91-49.

منجل، جمال الطاهر. (2016). الوقاية المهنية. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي. نبيلة، عدان. (2020). ضغوط العمل و الأداء الوظيفي. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

هيبي، ياسين؛ بوعكريف، عماد. (2021). دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المورد البشري دراسة حالة مؤسسة اسمنت- تبسة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة العربي التبسي- تبسة، الجزائر.

يونس، الحاج إبراهيم عبدالله. (2020). دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين: دراسة حالة شركة بشائر لخطوط أنابيب البترول 2020. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النيلين، السودان.

ثانياً المراجع الأجنبية:

Abah, E. (2017). *Administrative and management principles, theories and practice*. Lap lambert Academic Publishing, Germany.

Affect Workplace Productivity. Unpublished PhD, Murray State University, USA.

Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnički vjesnik*, 21(3), 623-629.

Akhtar, N., Hussien, Z., Salman, M., Ali, S., & Aziz, S. (2014). Factors Affecting Employees Motivation in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 4(10), 125-133.

- Akkoc, I., Altay, M., & Turnuc, O. (2013). A longitudinal research on moderating effect of leader-member exchange on the relationships between leadership styles and job performance. *International Journal of Business Excellence*, 6(6), 750-770.
- Almaaitah, M. F., Harada, Y., Sakdan, M. F., & Almaaitah, A. M. (2017). Integrating Herzberg and social exchange theories to underpinned human resource practices, leadership style and employee retention in health sector. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 16-34.
- Bhagawati, B. (2015). Basics of occupational safety and health. *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology*, 9(8), 91-94.
- Cole, A. (2019). What is performance? And why should we teach it?. *Australian Journal of Music Education*, 52(2), 47-57.
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). The effects of occupational health and safety on employee performance through work satisfaction. Paper presented at *2018 International Conference on Islamic Economics and Business* (pp. 242-245). Atlantis Press.
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019, October). The effects of occupational health and safety on employee performance through work satisfaction. Paper presented at *2018 International Conference on Islamic Economics and Business (ICONIES 2018)* (pp. 242-245). Atlantis Press.
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019, October). The effects of occupational health and safety on employee performance through work satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 101, 242- 245.
- Elena-Iuliana, I., & Maria, C. (2016). ORGANIZATIONAL PERFORMANCE-A CONCEPT THAT SELF-SEEKS TO FIND ITSELF. *Annals of'Constantin Brancusi'University of Targu-Jiu. Economy Series*, (4), 179-183.
- Gbadago, P., Amedome, S. N., & Honyenuga, B. Q. (2017). The impact of occupational health and safety measures on employee performance at the South Tongu District Hospital. *Global Journal Inc. (USA)*, 17(5), 13-19.
- Giacomucci, S., & Giacomucci, S. (2021). *Sociometry and Social Work Theory*. In *Social Work, Sociometry, and Psychodrama: Experiential Approaches for Group Therapists, Community*

Leaders, and Social Workers, 83-100, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Singapore.

- Guillemin, M. P. (2019). The new dimensions of occupational health. *Health, 11*(5), 592-607.
- Gyensare, M. A., Anku-Tsedee, O., & Kumedzro, L. E. (2018). Occupational health and safety dimensions and work outcomes in the mental hospitals in Ghana: the moderating effect of job satisfaction. Paper presented at *Advances in Safety Management and Human Factors: Proceedings of the AHFE 2017 International Conference on Safety Management and Human Factors, July 17–21, 2017, The Westin Bonaventure Hotel, Los Angeles, California, USA* (pp. 564-577).
- ILO. (2016). Occupational Safety and Health Management System. International Labour Organization, Switzerland, 1-56.
- ILO. (2016). *Occupational Safety and Health Management System*. International Labour Organization, Switzerland, 1-56.
- Jafri, S. M. I. (2022). *Analysing the Challenges for Employee Performance Improvement–The Case of Commercial Banks in Pakistan*. Unpublished Master thesis, University of Wales Trinity Saint David (United Kingdom).
- Kalu, D. C., Okpokwasili, N. P., & Ndor, M. B. (2018). Challenges faced by leaders in improving the job performance of subordinates. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management, 9*(3), 151-160.
- Karnati, N., Suryadi, S., Burmansah, B., & Fatayan, A. (2020). Improving the effectiveness of employee performance: The value of a series of influence factors. *Int. J. Innov. Creat. Chang, 12*(8), 35-52.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management, 11*(5), 146-166.
- Khan, W. S., & Asmatulu, R. (2013). *Fundamentals of safety*. In Nanotechnology Safety (pp. 17-30). Elsevier, Amsterdam.
- Kim, M-S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees.

- International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062.
- KMTC. (2019). *Occupational, Safety and Health policy*. Kenia Medical Training College, Nairobi, Kenia.
- Kumarasinghe, H. P. N. I., & Dilan, H. K. T. (2022). The Impact of Occupational Health and Safety Practices on Job Performance of Operational Level Employees: A Study in the Construction Industry, Sri Lanka. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 9(1), 1- 13.
- Naami, A., Behzadi, E., Parisa, H., & Charkhabi, M. (2014). A Study on the Personality Aspects of Adaptive Performance Among Governmental Hospitals Nurses: A Conceptual Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 359-364.
- OIC. (2015). *General guidelines on occupational safety and health*. OIC Network for Occupational Safety and Health (OIC-OSHNET), ORGANISATION OF THE ISLAMIC COOPERATION, Baku, Republic of Azerbaijan.
- Okechukwu, E. U., & Chizoba, A. (2022). Occupational health safety practices and employee performance in manufacturing firms in Enugu State. *Contemporary Journal of Management*, 4(2), 1-13.
- Pajaron, G. P., & Maga, R. J. V. (2023). Occupational Safety and Health Program: Foundation of Technology Management in SUCs. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 1(5), 1426-1444.
- Pathirathna, M. & Gamage, M & Bandara, M. (2023). Overview of Occupational Safety and Health (OSH) and its Practices in Sri Lanka. *J. Res. Technol. Eng.* 4 (3), 2023, 09-21.
- Perera, G. D. N. (2019). Occupational health and safety practice and job performance: Role of job satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.
- Perera, G. D. N. (2019). Occupational health and safety practice and job performance: Role of job satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1- 10.
- Pule, K. G. (2015). The factors affecting educators' job performance and job satisfaction in selected Rekopantswe AO Secondary School. Unpublished Doctoral dissertation, North-West University, South Africa.
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018, April). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on

- employee performance in a consumer goods company. *International Conference on Industrial and System Engineering*, 337, 1- 6.
- Ruch, W., & Harzer, C. (2014). The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support. *Human Performance*, 27, 183-205.
- Sadeghi, V. A., & Biancone, P. P. (2017). How micro, small and medium-sized enterprises are driven outward the superior international trade performance? A multidimensional study on Italian food sector. *Research in International Business and Finance*, 45, 1-23.
- Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector. *Environmental Health Insights*, 16, 1- 12.
- Simões, C., & Gomes, A. R. (2019). *The interactive process of adaptation to stress and implications for intervention*. In N. Mucci, G. Giorgi, F. Sderci, & G. Arcangeli (Eds.), *Occupational Stress: Risk Factors, Prevention and Management Strategies* (pp. 1-42). USA: Nova Science Publishers, Inc.
- Su, Y. (2017). Taylor Scientific Management Theory Carding and Significance of Organization Management. *Social Sciences*, 6(4): 102-107
- Suparna, N. S., & Jaiswal, A. (2021). The occupational health and safety. *Anthropo-Indialogs*, 1(3), 261-269.
- Trivedi, A. J., & Mehta, A. (2019). Maslow's Hierarchy of Needs-Theory of Human Motivation. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 7(6), 38-41.
- Uddin, N., & Hossain, F. (2015). Evolution of modern management through Taylorism: An adjustment of Scientific Management comprising behavioral science. *Procedia Computer Science*, 62, 578-584.
- Walker, H. L. (2017). Leadership Techniques, Organizational Skills, and Interpersonal Relationships
- Umugwaneza, C., Nkechi, I. E., & Mugabe, J. B. (2019). Effect of workplace safety and health practices on employee commitment and performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda.

- European Journal of Business and Management Research*, 4(5), 1-11.
- Uzuegbu, C. P., & Nnadozie, C. O. (2015). Henry Fayol's 14 principles of management: Implications for libraries and information centres. *Journal of Information Science theory and practice*, 3(2), 58-72.
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D., & Haquei, F. (2022). Strategy to Improve Employee Performance, *Enrichment: Journal of Management*, 12(5). 3543-3548.
- Watoni, M. H. (2019). The Effect of occupational safety and health and work discipline on employee performance in the environmental services of Yogyakarta City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(04), 320- 329.
- Watterson, A. (2015). The politics of occupational health. *Occupational Health at Work*, 12(1), 1-4.

Midocean University

College of Management

Department of.....



Title in English

**THE IMPACT OF APPLYING OCCUPATIONAL SAFETY AND
HEALTH ON IMPROVING THE JOB PERFORMANCE OF
WORKERS**

:Prepared by

FAISAL MOHAMMED ALBAJI# 222000198

ZAINAB JAFFER ALMOZARA # 222000685

ADNAN ALAWI Shubber ALmusawi # 222000315

:Supervised by

..... DR.Alfaisal Abdulhameed Mohammad Hassan

DR.Waleed Abdul Jawad Sulaiman Sadeeq

.....DR.RANA

.....DR. RASHA

Year:2023