

مدي تطبيق ثقافه صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة بمدينه جده.

إعداد الطالب/ حمزه سفياني

إشراف/ دكتور

الفیصل عبد الحمید وفايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
ب	البسمة
ج	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
هـ	فهرس الملاحق
و	الملخص عربي
٧	الفصل الأول: المدخل إلى الدراسة
٨	مقدمة
٩	مشكلة الدراسة
١٠	أهمية الدراسة
١٠	اهداف الدراسة
١١	فروض الدراسة
١٢	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والموجهات النظرية
١٣	الدراسات السابقة
١٣	الدراسات العربية
١٤	الدراسات الاجنبية
١٦	المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية
١٩	المحور الثاني: طرق تحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية
٢٤	الفصل الثالث: منهج واجراءات الدراسة
٢٥	مقدمة.
٢٥	المنهجية وطرق البحث.
٢٥	حدود الدراسة
٢٥	أدوات الدراسة.
٢٥	مجتمع البحث
٢٥	عينة البحث
٢٥	أداة البحث.
٣٣	الفصل الرابع: تحليل البيانات واستخلاص النتائج
٤٧	النتائج
٤٩	التوصيات
٥٠	قائمة المراجع
٥٣	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
١-٣	مقياس ليكرت الخماسي	٢٦
٢-٣	مقياس الاتجاه / الاثر	٢٦
٣-٣	انواع معاملات الارتباط واتجاه العلاقة	٢٨
٤-٣	صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الاول القيادة الادارية	٢٨
٥-٣	صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الثاني مشاركة الموظف	٢٩
٦-٣	صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الثالث تحديد الخطر	٢٩
٧-٣	صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الرابع منع المخاطر والسيطرة عليها	٣٠
٨-٣	صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الخامس التعليم والتدريب	٣٠
٩-٣	صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم السادس تقييم البرنامج وتحسينه	٣١
١٠-٣	تصنيف قيم معامل الفا كرونباخ	٣٢
١١-٣	تحليل معامل الفا كرونباخ لمحاور الدراسة	٣٢
١٢-٣	تحليل معامل الفا كرونباخ لجميع اسئلة الاستبانة	٣٢
١-٤	أفراد العينة وفقاً للجنس	٣٤
٢-٤	أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة	٣٤
٣-٤	أفراد العينة لطبيعة العمل	٣٥
٤-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الأول	٣٥
٥-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني	٣٧
٦-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث	٣٩
٧-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الرابع	٤١

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
٤٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الخامس	٨-٤
٤٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد السادس	٩-٤
٤٥	جدول اختبار ANOVA	١٠-٤
٤٥	جدول اختبار ANOVA	١١-٤
٤٦	جدول اختبار ANOVA	١٢-٤
٤٦	ملخص النتائج واختبار الفرضيات	١٣-٤

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
٧٥	الاستبانة في صورتها النهائية	ملحق ١

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق ثقافه صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة ، حيث تكونت عينة البحث من (١٢١) من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة ، والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من قبل الباحث، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة أن تطبيق نشاط "القيادة الإدارية كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة جاءت متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة تعزى لمتغير (الجنس، العمر، طبيعة العمل)، وأوصت الدراسة بضرورة تحليل مدى توجيه إدارة الشركات اهتمامًا لثقافة صحة السلامة المهنية، والتعرف على مدى التزام الموظفين والإداريين بتطبيق إجراءات وسياسات السلامة.

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

مقدمة: يعد موضوع السلامة والصحة المهنية للعاملين في المؤسسات والشركات التي تعمل في مجال المقاولات الخاصة

بمثابة القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث التي من الممكن ان تحدث داخل العمل وخارجه، من أجل ذلك كان لزاما على الأفراد العاملون أن يكونوا على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس ثقافة السلامة والصحة المهنية وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل هذه المؤسسات والمنظمات الصحية.

وكان قد شهد ميدان السلامة والصحة المهنية اهتماما كبيرا في السنوات الأخيرة حيث سنت القوانين والتشريعات والعقد المؤتمرات الهادفة لحماية الموارد البشرية في العمل مثل الاتفاقية الدولية (اتفاقية الصحة والسلامة المهنية) لعام ١٩٨١ التي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل والتقليل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، والتي توجب على إدارات تلك المنظمات الصحية من توفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية فيها وتحقيق بيئة آمنة للأفراد العاملين لديها خالية ومحصنة من مصادر المخاطر، وذلك عن طريق تعريف هؤلاء العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوفير وتنفيذ كافة الاشتراطات الصحية المهنية وتحقيق بيئة آمنة من المخاطر للعنصرين البشري والمادي والعمل على تحسينها وتطويرها، الامر الذي يؤدي بدوره على تحسين الإنتاجية والحفاظ على حياة العاملين لديها (رجم وآخرون، ٢٠١٩)

ونتيجة لظهور وظيفة الموارد البشرية في تلك الشركات أصبح ينظر للعاملين على أنهم أئمن وأعلى الموارد بالنسبة لها، وذلك لأنه لن يتم الاستفادة بأي مورد ما لم تفكر المنظمة في الحفاظ على المورد البشري وإدارته على الوجه الصحيح، وبالنظر إلى شركات المقاولات الخاصة والتي تصب جل اهتمامها على المورد البشري الذي يعمل لديها او كمتعاقد للعمل الذي يقع تحت اشرافها ، إذ أن مهمة الحفاظ على الأفراد العاملين لديها وحمايتهم من الأذى هي من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في شركات المقاولات الخاصة، وبالأخص تلك التي تعمل في مجال المقاولات والانشاءات والتي يتعرض عاملوها للمخاطر بصورة كبيرة والتي تعد من أكثر المنظمات التي تحتاج إلى ثقافة السلامة والصحة المهنية وذلك لأن عدم وجود ثقافة السلامة والصحة المهنية في كثير من شركات المقاولات والذي قد يؤدي إلى وقوع بعض الحوادث أو المشاكل التي قد تسبب الكثير من الأضرار سواء كانت بشرية أو مادية، (تواتي وسوداني، ٢٠٢٠)

ونتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي من الممكن أن يتعرض لها العاملين كان لابد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة عليهم من المخاطر من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج السلامة والصحة المهنية، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية من ألبسة وقاية الجسم، القفازات، وكذلك توفير صندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة، ومن ثم تدريبهم وتأهيلهم ليكونوا على علم ووعي كامل باتخاذ إجراءات وخطوات السلامة المهنية لهم داخل العمل وخارجة (المغي، ٢٠٠٦)

ونظرا لما سبق أصبح من الضروري على شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في المملكة العربية السعودية عامة ومحافظة جدة خاصة أن تقوم بوضع برنامج يحقق الصحة والسلامة المهنية للمرضى والعاملين والعمل على مراجعته سنويا وتحديد ما إذا كان يحتاج هذا البرنامج من اجراء تعديلات عليه، بحيث يضمن للعاملين الصحة والسلامة المهنية، وفي نهاية العام قيام الإدارة العليا لتلك الشركات او المؤسسات بعملية تقييم هذا البرنامج ومناقشته سنويا مع العاملين،

من هنا جاء الدراسة الحالية لتسليط الضوء على مدى تطبيق ثقافته صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة بمدينه جده..

مشكلة الدراسة: يعد العنصر البشري في شركات المقاولات الخاصة من أهم مواردها وإذا ما كان متميزاً فهو يشكل ميزة تنافسية للشركة ولا يمكن تقليده من قبل باقي منظمات، ولكون العنصر البشري هو مصدر الإبداع والابتكار والتغيير فتبلغ أهميته مكانه عالية سواء كان عاملاً في تلك الشركات أو متعاقد معها يسعى لتقديم خدمات مساندة، وهذا ما يجعل من الضروري توفير بيئة عمل مناسبة وتراعي الظروف الصحية والنفسية للعاملين.

وتكمن المشكلة الرئيسية في وقوع الحوادث والإصابات المهنية خلال أداء العاملين للمهام المناطة بهم وهذا يشكل بيئة عمل خطره وغير صحية قد تؤثر على أداء العامل بشكل خاص وأداء الشركة بشكل عام، لذا فإن توفر اشتراطات الصحة والسلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة هو محرك أساسي لجعل أداء العاملين ونسبة انجازهم أفضل، ومن هنا جاءت الدراسة للتعرف على مدى تطبيق ثقافة السلامة والصحة المهنية شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة وما أبرز المشاكل التي قد تتعرض لها ومعرفة طرق تحسينها للعاملين ووقايتهم من الأخطار بإتباع واعتماد ثقافة السلامة والصحة المهنية ومواكبة الدول المتقدمة في هذا المجال.

ومن ذلك يتضح مشكلة البحث بأنه لا بد من معرفة مدى تطبيق شركات المقاولات الخاصة ثقافة السلامة والصحة المهنية وطرق تحسينها حتى يتحقق في الالتزام في ثقافة السلامة والصحة المهنية ومعرفة مدى تأثيرها الكبير على الإنتاجية والحفاظ على حياة العاملين والممتلكات ومواكبة التوجهات العالمية الحديثة في مجال السلامة والصحة المهنية حيث سيتم التطرق في البحث إلى معرفة بعض الثقافة التي تحسن من السلامة والصحة المهنية في شركات المقاولات الخاصة وتزيد من كفاءتها في جميع الأنشطة التي تقدمها من أجل الحفاظ على الأفراد وتوفير الوقت والجهد والتكلفة الزائدة، وتكمن مشكلة البحث الحالي من خلال تساؤل الدراسة الرئيسي:

ما مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة ؟ وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مدى تطبيق نشاط "القيادة الإدارية كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟

٢. ما مدى تطبيق نشاط " مشاركة الموظفين " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟

٣. ما مدى تطبيق نشاط " تحديد المخاطر " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟

٤. ما مدى تطبيق نشاط " منع المخاطر والسيطرة عليها " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟

٥. ما مدى تطبيق نشاط " التعليم والتدريب " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟

٦. ما مدى تطبيق نشاط " تقييم البرنامج وتحسينه " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية الموضوعية:

١. تتناول الدراسة مفهوم حساس يتعلق في بيئة العمل في شركات المقاولات الخاصة وتركز على جانب رعاية العاملين وتوفير الاشتراطات الصحية لهم ويعد هذا الجانب من أولويات إدارة تلك الشركات.

٢. تساهم هذه الدراسة للباحث في إثراء معلوماته حول السلامة والصحة المهنية، وكيفية تجنب المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها.

٣. تسهم الدراسة في معرفة العاملين في شركات المقاولات الخاصة بقواعد السلامة والصحة المهنية عند أدائهم لأعمالهم وبالتالي التقليل من حجم الخسائر سواء المادية أو البشرية في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة.

٤. تساعد هذه الدراسة شركات المقاولات الخاصة في مدينة جدة في الأخذ بكافة احتياطات السلامة المهنية والقواعد والإجراءات الواجب اتباعها في بيئة العمل، وذلك من أجل خلق جو آمن وبيئة خالية من المخاطر في جميع المجالات.

٥. توضح الدراسة مدى احتياج شركات المقاولات الخاصة في المملكة العربية السعودية لنتائج هذه الدراسة والتي من شأنها القيام بتطوير قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية.

الأهمية العلمية:

١. تنبع أهمية الدراسة من أهمية القطاع المطبقة فيه هو قطاع المقاولات لما لهم دور كبير في المحافظة على حياة العاملين.

٢. تساعد هذه الدراسة العاملين في شركات المقاولات الخاصة للتعرف على قواعد الأمن والسلامة المهنية

٣. إثراء المكتبات في المملكة العربية السعودية ومساعدة الطلبة من خلال فتح المجال لبحوث أخرى لها علاقة بموضوع الدراسة.

أهداف الدراسة: يهدف البحث الحالي إلى كلاً من:

١. الكشف عن مدى تطبيق نشاط " القيادة الإدارية كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة.

٢.الكشف عن مدى تطبيق نشاط " مشاركة الموظفون " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة.

٣.الكشف عن مدى تطبيق نشاط " تحديد المخاطر " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة.

٤.الكشف عن مدى تطبيق نشاط " منع المخاطر والسيطرة عليها " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة.

٥.الكشف عن مدى تطبيق نشاط " التعليم والتدريب " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة.

٦.الكشف عن مدى تطبيق نشاط " تقييم البرنامج وتحسينه " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة محدد في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير الجنس؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة: في هذه الجزئية سوف يحاول الباحث إستعراض أهم الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وذلك من خلال ما تم تناوله في المكتبة العربية والمكتبة الأجنبية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة بخدة مهدي (٢٠٢٢) بعنوان: "قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية" وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على قواعد السلامة والصحة المهنية، واتبعت الدراسة المنهج التحليلي، الذي يتيح لنا تحليل النصوص وشرحها والتعليق عليها استناداً إلى القواعد العامة التي وضعت موضوع صحة العمال في إطار الحقوق، والقواعد الخاصة التي وضعت مقاييس جعلتها أكثر عملياً من النصوص الأخرى في الواقع الميني وأكثر تشويقاً في الجانب النظري، وتوصلت الدراسة إلى مراعاة القواعد الدولية لأهمية مكان العمل الذي يشمل العناصر المادية المتكونة من المنشأة والآلات والأدوات والمعدات والمواد المستعملة والمنتجات وطرق العمل، كونه بعد حاضنة النشاط بمعنى البيئة التي تحتضن نشاط المؤسسة مما يستدعي أن يكون آمن وصحي، وأن قواعد السلامة والصحة المهنية هي تدابير استباقية تمنع وقوع أي خطر يضر العامل، كما توصلت الدراسة إلى وجوب نظرة الاتفاقية الدولية إلى مفهوم الصحة بصفة عامة فدخل في ذلك الصحة البدنية والصحة العقلية التي يجب حمايتهما من كل المخاطر لفائدة العمال والموظفين على حد سواء، بينما اكتفت الاتفاقية العربية بحماية العمال فقط في مختلف النشاطات.

٢. دراسة ابو شريعة وأبو جراد (٢٠١٩) بعنوان: درجة توافر عناصر الأمان والسلامة في المؤسسات الصحية دراسة حالة مستشفى شهداء الأقصى، هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر عناصر الأمان والسلامة في المؤسسات الصحية، ولتحقيق الأهداف جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة والتي جرى تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (٦٧) موظفاً وموظفة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اهتمام إدارة مستشفى شهداء الأقصى بتوفير إجراءات السلامة والأمان للعاملين جاء بوزن نسبي ٧١%، وأوضح النتائج أن الوزن النسبي للدرجة الكلية لإجراءات السلامة والأمان المادية بلغت (٦٣,٥٨%)، وكما بينت نتائج الدراسة أن مستوى توفر عناصر السلامة والأمان العملية في مستشفى شهداء الأقصى جاء بنسبة متوسطة (٦٦٢,٤٤). وأظهرت نتائج اختبار الفرضيات أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ > a) بين متوسطات استجابات الباحثين حول مدى توافر عناصر السلامة والأمان في مستشفى شهداء الأقصى تعزى لمتغير الجنس، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وطبيعة العمل. وعلى ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة تصميم المباني والمكاتب والاقسام بما يضمن انسيابية العمل مع ضرورة اخذ متطلبات الصحة المهنية ودرجات الحرارة المناسبة والتهوية الجيدة بعين الاعتبار في التصميم.

٣. دراسة صبري (٢٠٢٠) بعنوان: "دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل" قد هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى تحديد دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل في المؤسسة المينائية لسكيكدة، من خلال دراسة ميدانية على هذه المؤسسة بحيث تم تصميم استبيان لجمع البيانات، وللتحقق من فرضيات الدراسة تم الاستعانة بالطرق الإحصائية المناسبة لتحليل النتائج وتفسيرها. وأظهرت نتيجة البحث وجود علاقة ذو دلالة إحصائية لنظام

الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل بالمؤسسة المينائية لسكيكدة إذ أنه يلعب دور مهم وكبير في التقليل من الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل والحفاظ على سلامة وصحة العاملين.

٤.دراسة علقم (٢٠١٣): بعنوان: التعرض لمخاطر الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المختبرات الطبية في شركات وزارة الصحة الفلسطينية الحكومية في الضفة الغربية، هذه الدراسة لتقييم التعرض لمخاطر الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية الحكومية في الضفة الغربية وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في المختبرات في المستشفيات الحكومية في الضفة الغربية. وكان العدد الإجمالي لعينة الدراسة ٤٦١، ونسبة الاستجابة ٩٨ ٪. وأظهرت نتائج الدراسة ان ٥٧ ٪ من المشاركين يتعرضون لمخاطر بيولوجية، و ٥٧ ٪ يتعرضون لمخاطر كيميائية، و ٦١ ٪ يتعرضون لمخاطر فيزيائية، و ٦٧ ٪ يتعرضون لمخاطر نفسية اجتماعية، و ٧٥ ٪ يتعرضون لمخاطر الملائمة مع بيئة العمل. وأظهرت النتائج أيضاً أن المخاطر البيولوجية كانت أكثر خطورة حسب وجهة نظر المشاركين في الدراسة، كما أظهرت نتائج الدراسة ان المشاركين لديهم درجة عالية جداً من المعرفة حول المخاطر المهنية، وعلاوة على ذلك، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من المخاطر المهنية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، ومتغير المستوى التعليمي. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للوعي المهني للمخاطر المهنية، وتدابير السلامة، وفقاً لمتغيرات العمر، والدخل الشهري، وسنوات من الخبرة. ومن ناحية أخرى هناك فروق ذات دلالة إحصائية في بيئة العمل، وفقاً لمتغيرات العمر والجنس والدخل الشهري وسنوات من الخبرة، وأظهرت النتائج أن المشاركين لديهم درجة عالية جداً من المعرفة حول المخاطر المهنية، ووسائل الوقاية والسلامة المتوفرة والتي تعود لبيئة العمل، وأن أكثر من نصف العاملين في المختبرات يتعرضون للمخاطر المهنية بغض النظر عن نوع تلك المخاطر، وفقاً لنتائج الدراسة تم اقتراح عدة توصيات منها إنشاء قسم متخصص بالصحة والسلامة المهنية، وترتبط مباشرة إلى الإدارة العليا، لضمان توفير اللجان والمشرفين المتخصصون لمتابعة ومراقبة وسائل وإجراءات السلامة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١.دراسة ليو وأدم ولوريل (Liy and Adem and Laurel, 2022) بعنوان: "فهم السلامة المهنية والوصول المفتوح والمراقبة الصحية" حيث بحثت الدراسة في أنظمة مراقبة السلامة والصحة المهنية (OSH)، حيث حللت هذه الدراسة آلية تشكيل سلوك السلامة للأفراد على مستويات مختلفة في مؤسسات البناء من منظور علم النفس السلوكي ودرس احتياجاتهم المختلفة للتدريب على السلامة، وتصميم برامج تدريبية لسلوك السلامة البسيط وسلوك السلامة المعقد وفقاً لدرجة صعوبة محتوى التدريب. كما طورت الدراسة واختبرت نماذج لتكرار التدريب وأوقات التدريب وأجرت بحثاً تجريبياً مطابقاً. من خلال تجارب "سلوك السلامة من خلال ارتداء خوذة" و "التدريب على الوعي بمكافحة الحرائق"، وتوصلت الدراسة إلى أنه وجد أن تدريب الوعي بسلوك السلامة المعقد نسبياً يجب أن يتبع المبادئ التي يجب أن يستمر كل تدريب لفترة أطول ويجب ألا تكون فترة التدريب قصير جداً، وذلك لتقليل تكلفة التثقيف والتدريب في مجال السلامة مع ضمان جودة التعليم والتدريب في مجال السلامة.

٢.دراسة Ajslev & Møller (٢٠٢٢) بعنوان: "التسلسل الهرمي للضوابط كنهج لتصوير تأثير تنسيق السلامة والصحة المهنية" حيث هدفت الدراسة إلى دراسة السلامة والصحة المهنية (OSH) في أعمال البناء وتقييم عمل منسقي الصحة

والسلامة المهنية في ذلك، وقد قدمت الدراسة تصور التسلسل الهرمي للضوابط (HOC) كوسيلة لتصوير وتقييم تأثير عمل منسقي الصحة والسلامة المهنية، واستخدمت الدراسة الملاحظة كأداة للدراسة تستند إلى ملاحظات العمل الميداني من ١٠٧ يوماً من الملاحظات مع ١٢ منسقاً ناجحاً للصحة والسلامة المهنية. حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه خلال أيام المراقبة الـ ١٠٧، نفذ المنسقون ٢٨٠ تدبيراً للسلامة والصحة المهنية وتم منعهم ٧١ مرة من تنفيذ التدابير. وكانت معظم الإجراءات المنفذة في الضوابط الإدارية (٥٣,٦٪) والهندسة (٣٥٪). وتوصي الدراسة بضرورة تقديم رؤى لمنسقي الصحة والسلامة المهنية والمهنيين الذين يسعون إلى تحسين رؤية عملهم وشرعيته. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من المفيد للمنظمات المهتمة بضمان فعالية ممارساتها التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنية.

٣. دراسة Yang, Branscum & Kincl (٢٠٢٢) بعنوان: فهم مراقبة السلامة والصحة المهنية: إجماع الخبراء على المكونات والسمات ومثال التدابير لإطار التقييم، هدفت الدراسة إلى التعرف على آلية فهم مراقبة السلامة والصحة المهنية من خلال إجماع الخبراء على المكونات والسمات ومثال التدابير لإطار التقييم، حيث استخدمت هذه الدراسة تقنية دلفي لجمع الإجماع بين الخبراء في الولايات المتحدة حول عناصر المراقبة (المكونات والسمات والمقاييس) للإبلاغ عن تطوير إطار تقييم مخصص، حيث دعا نهج دراسة دلفي مع ثلاث جولات استقصائية لجنة من الخبراء لتقييم عناصر إطار عمل تقييم مراقبة السلامة والصحة المهنية المحتملة والتعليق عليها، مما أدى إلى قائمة العناصر المثلى من خلال إجماع اللجنة. بالإضافة إلى ذلك، أكمل الخبراء مراجعة لأنظمة مراقبة الصحة والسلامة المهنية التي عملوا معها وأجابوا على الأسئلة المتعلقة بوضع إطار للتقييم ومن ثم تم تجميع الإحصائيات الوصفية للتقديرات لعملية دلفي وتم تحديد الموضوعات الرئيسية من تعليقات الخبراء بشكل أكبر باستخدام تحليل المحتوى لإبلاغ المعلومات السياقية التي تستند إليها اختياراتهم، أظهرت النتائج أنه عندما تم الاتصال بأربعة وخمسين خبيراً محتملاً عبر الولايات المتحدة للمشاركة في دراسة دلفي. بدأ عشرة خبراء جولة المسح الأولى مع ثمانية خبراء ثم سبعة خبراء في الجولات اللاحقة، على التوالي تم اختيار ما مجموعه ٦٤ مكوناً للمراقبة و٣١ سمة و ١١٦ مقياساً نموذجياً في القائمة النهائية من خلال إجماع اللجنة، مع وصول ١٣٤ (٦٣,٥٪) إلى إجماع عالٍ. ركزت الموضوعات الرئيسية المتعلقة بالمراقبة الحالية للسلامة والصحة المهنية على الموارد والجدوى، وجمع البيانات، والمرونة، والترابط بين العناصر.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة والتي اشتملت على محورين محور اهتم بالدراسات العربية في جانب موضوع الدراسة ومحور اهتم بجانب الدراسات الأجنبية التي تناولت الموضوع او موضوع مشابه له من حيث متغيرات الدراسة وقد استفاد الباحث من جانب الدراسات السابقة في عدة أمور تهم هذه الدراسة فمنها:

أ.بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وذلك بالشرح النظري لمتغيرات الدراسة.

ب.الاستهداء بهذه الدراسات وذلك بكشف الثغرات التي وجدت بها لتدراكها في الدراسة الحالية.

ج.سيتم بناء وتصميم استبيان الدراسة الحالية فقد اعتمد الباحث في عملية البناء تلك على الدراسات السابقة العربية والأجنبية في السابق.

د.اختيار المنهج المناسب لهذه الدراسة وفق المتغيرات الخاصة بموضوع الدراسة.

الإطار النظري

٠ المحور الأول: الصحة والسلامة المهنية.

تمهيد: تعد الصحة والسلامة المهنية مجموعة من السياسات والممارسات التي تهدف إلى حماية العاملين في بيئات العمل والحفاظ على سلامتهم وصحتهم أثناء أداء واجباتهم المهنية، حيث تعتبر هذه الممارسات أمراً حيوياً لجميع أنواع المنظمات والصناعات، والتي بدورها تهدف إلى تقليل حوادث العمل والأمراض المهنية وتعزيز البيئة العملية الآمنة والصحية.

تشمل الصحة والسلامة المهنية العديد من الجوانب الرئيسية، ومن بينها تحليل المخاطر والتدريب والتوعية والتخطيط والتنظيم والمتابعة والتقييم، وتعمل إدارة الشركات والمؤسسات بالاشتراك مع العاملين على تطبيق هذه الممارسات وتعزيز ثقافة السلامة المهنية لضمان بيئة عمل آمنة وصحية. الالتزام بتطبيق معايير الصحة والسلامة يساهم في الحد من الحوادث والإصابات ويعزز الإنتاجية ورفاهية العاملين، مما يساهم في نجاح واستدامة المنظمة في المدى البعيد.

وعلى صعيد القطاع الصحي تتطلب شركات المقاولات بشكل عام بيئة عمل آمنة وصحية لضمان تقديم الرعاية الطبية الجودة والفعالة، حيث تعد الصحة والسلامة المهنية أمراً حيوياً في هذه الشركات، حيث تتعامل هذه البيئة مع العديد من المخاطر الصحية والأمنية التي يمكن أن تؤثر على المرضى والعاملين على حد سواء، وتسعى إدارة الشركات و فرق الصحة والسلامة المهنية إلى تحسين وضمان الالتزام بالمعايير الدولية واللوائح المحلية المتعلقة بالصحة والسلامة والتي يتم تحقيق ذلك من خلال تحليل المخاطر وتنفيذ إجراءات وإرشادات للوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

أولاً: ماهي الصحة والسلامة المهنية: عرف تواتي وسوداني (٢٠٢٠: ١٣) الصحة والسلامة المهنية على أنها "العلم" الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين عن طريق مساهمته في توفير بيئات العمل المناسبة والخالية من مسببات الحوادث، أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات أو القواعد والنظم في أطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الفرد العامل من خطر الإصابة والحفاظ على مستلزمات العملية الإنتاجية من أخطار التلف والضياع".

وعرف ابو الشرايعه (٢٠١٩: ١٢٥) الصحة والسلامة المهنية على أنها "تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة واحاطتها بجو خالي من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل".

وعرف عبد الكريم (٢٠١٩: ١٧) الصحة والسلامة المهنية على أنها "مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمؤسسات وسلامتها، مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف".

ومن خلال التعريفات السابقة يستنتج الباحث أن الصحة والسلامة المهنية ما هي مجموعة من السياسات والإجراءات والممارسات التي تهدف إلى حماية العاملين في بيئات العمل وضمان سلامتهم وصحتهم أثناء أداء واجباتهم المهنية.

ثانياً: أهداف الصحة والسلامة المهنية: لتحقيق الصحة والسلامة والمهنية العديد من الأهداف والتي ذكرها الهابيل وعائش (٢٠١٢) كما في النقاط التالية:

١. الحفاظ على سلامة العاملين وحمايتهم من مخاطر العمل وظروف البيئة عن طريق التركيز على إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.

٢. إنشاء بيئة عمل آمنة تضمن الوقاية من المخاطر للعاملين في المختبرات العلمية من خلال وضع احتياطات وإجراءات وقائية فعالة.

٣. حماية الأصول الإنتاجية، بما في ذلك الآلات والمواقع والأجهزة والمعدات والمواد، من التلف والضياع الناتج عن حوادث العمل.

٤. تقليل تكاليف الإنتاج والوقت الضائع الناتج عن حوادث العمل والأمراض المهنية، بما يشمل تكاليف تدريب وتجهيز العمال الجدد لتعويض المصابين ومنع التأخير في إنجاز العمل والتزام بالجدول الزمنية.

٥. زيادة الوعي بين العاملين حول السلامة والصحة المهنية وأهمية الالتزام بقواعد السلامة، مما يساهم في تعزيز السلوك الآمن أثناء أداء العمل ويرفع معنوياتهم وثقتهم بأنفسهم ويسهم في زيادة إنتاجيتهم.

٦. تقليل تكاليف الإنتاج من خلال توفير المال الذي يمكن أن يتم إنفاقه في حالة وقوع حوادث العمل، بما في ذلك تعويضات وتكاليف العلاج وتصليح أو استبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للضرر.

كما توصل الباحث إلى جملة من أهداف الصحة والسلامة المهنية والتي تتمحور حول حماية العاملين والحفاظ على سلامتهم وصحتهم أثناء أداء واجباتهم المهنية، وتسعى هذه الأهداف إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين في جميع الصناعات والمجالات، وتحقيق عدة فوائد، منها حماية العاملين، والوقاية من الأمراض المهنية، تحسين الإنتاجية، والالتزام القانوني، وتقليل التكاليف، وتحسين سمعة المؤسسة، وزيادة مشاركة العاملين، بشكل عام، تهدف الصحة والسلامة المهنية إلى الحفاظ على سلامة العاملين وتحسين جودة بيئة العمل، وهو ما يُعزز من أداء المؤسسة ويؤدي إلى تحقيق نجاح مستدام في مجال عملها.

ثالثاً: أهمية السلامة والصحة المهنية: تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في النقاط التالية والتي ذكرها بوسعيد (٢٠١٥) كما يلي :

١. تقليل التكاليف الناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية: بواسطة تطبيق إدارة فعالة لبيئة العمل وتقليل المخاطر، تتجنب المؤسسة التكاليف المادية والمعنوية الناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية.

٢. توفير بيئة عمل صحية ومنخفضة المخاطر: تعتبر الإدارة مسؤولة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر التي تؤدي إلى إلحاق الضرر بالعاملين أثناء أداء واجباتهم.

٣. التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية: تعمل الإدارة على تقليل الآثار النفسية للحوادث والأمراض المهنية من خلال اتخاذ الإجراءات الوقائية ودعم العاملين الذين يتعرضون لمثل هذه الحوادث.

٤. توفير نظام عمل مناسب: من خلال توفير المعدات والأجهزة المناسبة واستخدام سجلات نظامية لتوثيق الحوادث والأمراض المهنية، تحقق المؤسسة نظام عمل فعال ومنظم.

٥. تعزيز العلاقة بين الإدارة والعاملين: تعمل الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية على تعزيز الثقة والاحترام بين الإدارة والعاملين، مما يساهم في استقطاب واحتفاظ بأفضل الكفاءات وتحسين أداء المؤسسة

رابعاً: وسائل تحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية: من أجل تحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية يجب على إدارات المؤسسات اتباع الوسائل التالية والتي ذكرها (أبو شيخه ٢٠١٠) كما يلي:

١. تحسين بيئة العمل الفيزيائية: يتضمن ضمان أنظمة البناء والإضاءة والصوت والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة لتوفير بيئة عمل مريحة وآمنة للعاملين.

٢. تأمين وتنفيذ أنظمة الأمان والسلامة التقنية: يشمل تركيب أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك توفير وتدريب العاملين على استخدام وسائل الحماية الشخصية.

٣. المراقبة والتفتيش: بهدف لاكتشاف الأخطاء المهنية ومعالجتها بشكل فعال، واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة للتحسين والوقاية من حدوثها مستقبلاً.

٤. الدراسات والبحوث: يتطلب وجود دراسات وبحوث دورية لتحليل أسباب وقوع الحوادث وتقييم فاعلية أنظمة وسائل السلامة والصحة المهنية، كما يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحثاً فنياً أو سيكولوجياً أو دراسات إحصائية.

٥. التدريب: يتم تنظيم برامج تدريبية للعاملين على مختلف المستويات لتعزيز معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة وتطبيق الإجراءات الوقائية.

٦. اختيار العاملين المناسبين: يتم التركيز على اختيار العناصر البشرية المناسبة للصناعة، مما يساهم في ضمان حصول العمال على عمل آمن وخالي من الأخطار، تشمل هذه الاهتمام بالسن والخبرة والمؤهلات المناسبة للعمل الذي سيقومون به.

خامساً: برامج الصحة والسلامة المهنية المتبعة في المؤسسات: يجب إتباع قواعد أثناء القيام بالأعمال الإنتاجية في المؤسسات من خلال النقاط التي ذكرها الطراونة (٢٠١٧) كما يلي:

١. تعيين كوادرات متخصصة في مجال السلامة العامة للعمل على تطبيق معايير وإرشادات السلامة في المؤسسة.

٢. متابعة تنفيذ التعليمات والإجراءات المتعلقة بسلامة العاملين وتقديم المكافآت للعاملين والرؤساء الملتزمين بتطبيقها بدقة.

٣. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في مواضيع السلامة العامة لتعزيز المعرفة والوعي لدى العاملين.

٤. تثبيت لوحات إرشادية وتحذيرية في أماكن العمل المختلفة لتوجيه العاملين وتنبيههم إلى المخاطر المحتملة.

٥. القيام بجولات تفتيشية للتأكد من تطبيق إجراءات السلامة والتزام العاملين بها.
٦. متابعة إصابات العمل في مختلف المواقع وإعداد تقارير دورية للتحليل والتقييم.
٧. إجراء تحقيقات دقيقة في إصابات العمل وتحديد أسبابها واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها في المستقبل.
٨. توفير المعدات والأدوات اللازمة للسلامة العامة وضمان جودتها وفعاليتها.
٩. إجراء دراسات دورية لأسباب الحوادث والإصابات وتحديد الاحتياطات الوقائية اللازمة لمنع حدوثها.
١٠. توفير معدات الإسعافات الأولية وأجهزة الإطفاء في مواقع متفرقة من المشروع، وتوفير الملابس والمعدات الوقائية المناسبة لظروف العمل ومتطلباتها.

١٠. المحور الثاني: طرق تحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

تلعب ثقافة الصحة والسلامة المهنية دورًا حيويًا في مؤسسات العمل، فهي تؤثر بشكل مباشر على سلامة الموظفين والجودة والإنتاجية، إذا تم تطوير ثقافة قوية للسلامة المهنية، فإنها تعزز الوعي بالمخاطر وتشجع على اتباع الممارسات الآمنة في العمل، وهناك عدة طرق لتحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، أحد الأساليب الفعالة هو توفير التدريب والتثقيف للموظفين حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها بشكل آمن، كما يمكن تنظيم دورات تدريبية منتظمة تغطي مواضيع مثل الوقاية من الحوادث والإصابات وكيفية استخدام المعدات الوقائية بشكل صحيح.

وتعد المشاركة والتواصل أحد العوامل المهمة أيضًا في تحسين ثقافة السلامة المهنية، حيث يجب تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في جلسات الاجتماعات وورش العمل التي تهدف إلى مناقشة المشاكل والتحسينات المقترحة للسلامة، كما يساهم التواصل الجيد في نقل المعرفة والمعلومات حول مخاطر العمل بشكل أكثر فعالية.

كما يعد تحديد المخاطر وإجراء تقييم دوري للسلامة أيضًا أمرًا أساسيًا في تحسين ثقافة الصحة والسلامة، حيث ينبغي أن تكون هذه العمليات جزءًا من الروتين اليومي في المؤسسة للتأكد من التعرف على المخاطر الحالية واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها، إضافة إلى ذلك لتحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية يجب تعزيز القيم العملية الإيجابية وتشجيع على الإبلاغ عن المخاطر والحوادث بدون خوف من العقاب، يمكن أيضًا تبني ثقافة العدم المعاقبة، حيث يتم التركيز على تحسين السلامة والصحة بدلاً من البحث عن المسؤولين، وبالتالي يعتبر تحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية تحديًا مستمرًا يتطلب تعاون جميع الموظفين والإدارة، من خلال إتباع الأساليب المذكورة أعلاه، والتي من الممكن تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية تعمل على تعزيز الإنتاجية والرفاهية للجميع في المؤسسة (ونس، ٢٠١٥).

ومن طرق تحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية ما يلي:

القيادة الإدارية: تعد عملية وضوح الأدوار والمسؤوليات للقيادة الإدارية في المؤسسات أمرًا حيويًا بشكل عام، فضلاً عن توفير السلطة والموارد اللازمة لتخطيط وإدارة عناصر الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، حيث يُعد تحديد الأدوار والمسؤوليات الرئيسية للقيادة الإدارية في مجال الصحة والسلامة المهنية أمرًا حاسمًا لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية في تلك المؤسسات.

ومن بين الأدوار والمسؤوليات الرئيسية للقادة الإداريين في مجال الصحة والسلامة المهنية، تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية حيث يقع على عاتق القادة الإداريين مسؤولية تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسات، والامتثال للمتطلبات القانونية حيث يجب على القادة الإداريين التأكد من أن المؤسسة تلتزم بالمتطلبات القانونية واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في البلدان التي تعمل بها، والتقييم المستمر والتحسينات كما يجب على القادة الإداريين تقييم مستوى الوقاية والحماية بشكل دوري ومستمر والعمل على تطبيق التحسينات المناسبة في الوقت المناسب، حيث ذكر شوبيندو (٢٠١٩) عدداً من المهام التي تقع على عاتق القيادة الإدارية والتي تمثلت بالنقاط التالية:

١. استعراض التقارير المقدمة من موظفي السلامة: يعتبر دراسة التقارير المقدمة من موظفي السلامة جزءاً أساسياً من جهود تحسين الصحة والسلامة المهنية، حيث يقوم القادة الإداريون بمراجعة هذه التقارير بدقة لفهم التحديات والمشاكل المتعلقة بالسلامة في المؤسسة.

٢. التحقيق في الحوادث بالتعاون مع رؤساء الأقسام: عند حدوث حادث أو إصابة، يلتقي القادة الإداريون بفريق التحقيق لتحديد أسباب الحادث وتحليل الظروف المحيطة به. يكون ذلك بالتعاون مع رؤساء الأقسام لضمان توثيق المعلومات الدقيقة واقتراح التدابير الوقائية اللازمة.

٣. مناقشة تقارير الحوادث والإصابات وتقديم التوصيات: بعد إجراء التحقيقات، يجتمع القادة الإداريون لمناقشة نتائج التحقيقات وتقارير الحوادث والإصابات. يستندون إلى تلك المعلومات لتقديم التوصيات الضرورية لتحسين السلامة والصحة المهنية وتجنب تكرار الحوادث في المستقبل.

٤. تقييم التحسينات وإبلاغ الجهات المانحة: يقوم القادة الإداريون بتقييم الإجراءات التحسينية التي تم تنفيذها بناءً على نتائج التحقيقات والتوصيات. يهدف هذا التقييم إلى ضمان فاعلية الإجراءات المتخذة وتحسين السلامة والصحة المهنية. كما يُبلغون الجهات المانحة بنتائج هذه التحسينات لإظهار التزام المؤسسة بتحسين السلامة والصحة.

مشاركة الموظف: لا يمكن لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية أن يعمل بشكل سليم في ظل غياب حوار اجتماعي فعال، سواء في سياق لجان السلامة والصحة المشتركة، أو غيرها من آليات مثل ترتيبات المفاوضة الجماعية، حيث ينبغي إعطاء العاملين وممثلهم الفرصة للمشاركة المباشرة والتشاور والتواصل الكامل في إدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسة، كما ويكمن نجاح برامج الصحة والسلامة المهنية في تحديد مسؤوليات جميع أصحاب المؤسسة بشكل واضح على هذا الصعيد، حيث يجب أن تكون الشفافية والتواصل المستمر أساساً لبناء بيئة عمل آمنة وصحية للجميع، حيث تتمحور أهم مبادئ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات حول عدة نقاط رئيسية كما جاء في (تقرير العام ٢٠١١ لليوم العالمي):

أولاً: يجب إنشاء مسؤولية الإدارة التي تتضمن المشاركة الفعالة لجميع الموظفين على جميع المستويات في المنظمة، وتحديد مسؤوليات السلامة والصحة المهنية بوضوح.

ثانياً: التعاون حيث يعتبر التعاون والحوار أساساً لنجاح نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، حيث يتطلب تنفيذ السلامة والصحة المهنية مشاركة جميع أصحاب المصلحة من خلال الحوار والتعاون.

ثالثاً: في حالة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، يجب أن يشمل التنفيذ للمدراء وأيضاً الموظفين في المستويات الأدنى من التسلسل الهرمي، فإذا تم تنفيذ النظام فقط من قبل المدراء دون مدخلات من العاملين في المستويات الأدنى، فإنه قد يفقد جدواه ويفشل في تحقيق أهدافه.

رابعاً: أظهرت الدراسات أن وجود لجان السلامة والصحة المهنية المشتركة ومشاركة النقابات العمالية تساهم في انخفاض معدلات الإصابات المضيعة للوقت، كما أن ترتيبات العمل التشاركية تؤدي إلى ممارسات ناجحة لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية، وهو ما ينطبق بشكل خاص على أمان العمل في النقابات العمالية.

وملخص ذلك فإن تحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية يتطلب تعاون الجميع والمشاركة المباشرة في تطبيق الإجراءات اللازمة لتحسين السلامة والصحة في محيط العمل، وبالتالي سيعزز أداء نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر أماناً وصحة للعاملين.

تحديد الخطر: عندما يتم إعداد الإدارة والعاملين لبرنامج الصحة والسلامة المهنية، يبدأ التركيز على تحديد ومعرفة مصادر الخطر التي يمكن أن تكون مصدراً للمخاطر في محيط العمل. وتشمل هذه المصادر. (تواتي وسوداني، ٢٠٢٠):

١. بيئة العمل المادية وظروفها: يتعلق ذلك بعوامل المحيط الفيزيائية في مكان العمل، مثل الآلات والمعدات والمواد الكيميائية والتعرض للحرارة أو البرودة والضوضاء وغيرها، يجب تحديد هذه المصادر وتحسينها لتقليل المخاطر.

٢. تصرفات غير سليمة أثناء العمل: يشمل ذلك التصرفات غير الآمنة التي يقوم بها العاملون أثناء أداء مهامهم، قد تكون هذه التصرفات بسبب عدم الالتزام بالإجراءات الآمنة أو عدم معرفة العاملين بالإجراءات الصحيحة للعمل.

٣. الفرد نفسه: يمكن أن يكون الفرد مصدراً للخطر إذا كان غير مدرب بشكل جيد، أو لديه قلة خبرة، أو قوة بدنية ضعيفة، حيث يجب التأكد من تدريب العاملين وتزويدهم بالمعرفة اللازمة حول قواعد الصحة والسلامة المهنية.

منع المخاطر والسيطرة عليها: وللتعامل مع هذه المصادر من الخطر، يجب تحديدها بدقة وتقييم مخاطرها، ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها أو الوقاية منها، يكمن الهدف الأساسي في توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين والحد من حوادث العمل والإصابات المهنية بتحديد مصادر الخطر والتعامل معها بفعالية والذي بدوره يساهم بشكل كبير في تحسين ظروف العمل وزيادة السلامة المهنية، حيث ذكر الطراونة (٢٠١٧) عدداً من النقاط تساهم في منع الخطر والسيطرة عليه كما يأتي:

١. وضع خطة شاملة للسلامة:

٢. تحديد وتحليل مخاطر العمل والتعامل معها بشكل فعال.

٣. وضع إجراءات وسياسات سلامة محددة للتعامل مع مخاطر العمل.

٤. توفير تدريب مناسب للعاملين حول سياسات وإجراءات السلامة.

٥. تحديد واستخدام معدات الوقاية الشخصية:

أ. تحديد أنواع المعدات الواجب استخدامها لحماية العاملين من المخاطر المحتملة.

ب. التأكد من توافر المعدات الواجبة وتدريب العاملين على استخدامها بشكل صحيح.

٦. تحديد أسباب الإصابات وطرق العلاج:

أ. إجراء تحقيقات دقيقة للحوادث والإصابات لتحديد أسبابها ومعالجتها.

ب. وضع إجراءات للتعامل مع الإصابات وتوفير الرعاية الطبية اللازمة للمصابين.

٧. تحديد نفقات الإصابات وتكاليف العلاج: تقدير تكاليف الإصابات المحتملة ونفقات العلاج لضمان توفير الموارد اللازمة.

٨. تحديد متطلبات الإسعافات الأولية في المنشآت:

أ. توفير التدريب اللازم للعاملين لتقديم الإسعافات الأولية في حالات الطوارئ.

ب. وضع خطط طوارئ للتعامل مع الحوادث والإصابات المحتملة.

٩. معرفة نوع الفحوصات الطبية اللازمة للعاملين:

تحديد الفحوصات الطبية الروتينية والضرورية للعاملين للتأكد من صحتهم وللكشف عن أي مشاكل صحية محتملة.

تركز هذه النقاط على تحسين ثقافة الصحة والسلامة في المؤسسة من خلال التخطيط الجيد وتحديد المخاطر واتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لحماية العاملين وتقديم الرعاية الطبية اللازمة في حالة الحوادث والإصابات.

التعليم والتدريب: التعليم والتدريب في الصحة والسلامة المهنية يشكّلان أساسًا هامًا لتحسين الوعي والمعرفة لدى العاملين في المنظمات والمؤسسات، حيث إنهما يساهمان في تعزيز الثقافة الصحية والسلامة في مكان العمل وتحسين الأداء العام والسلوك الوقائي للعاملين، وتعد العناية بالتعليم والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية أمرًا حيويًا للحد من الحوادث والإصابات المهنية وتعزيز السلامة والصحة في بيئات العمل. تهدف أهداف التعليم والتدريب في الصحة والسلامة المهنية إلى ما يلي (عبد الكريم، ٢٠١٩):

١. تحسين الوعي والمعرفة: يساهم التعليم والتدريب في زيادة وعي العاملين بمخاطر العمل والتحديات التي قد يواجهونها في بيئة العمل، حيث يتم توفير المعلومات المحدثة حول إجراءات السلامة والصحة وكيفية التعامل مع المخاطر بشكل صحيح.

٢. تعزيز السلوك الوقائي: يساعد التعليم والتدريب في تعزيز السلوك الوقائي للعاملين، حيث يتعلمون كيفية اتخاذ الاحتياطات اللازمة والتصرف بشكل آمن أثناء أداء المهام.

٣. تطوير مهارات العمل الآمن: يتم توفير التدريب المناسب لتعزيز مهارات العاملين في استخدام المعدات والأدوات بشكل صحيح وسليم، مما يقلل من حدوث الحوادث والإصابات.

٤. التعرف على الإجراءات الطارئة: يتم تدريب العاملين على التعامل مع الحوادث والطوارئ بشكل فعال وسريع، وكيفية تقديم الإسعافات الأولية حتى وصول المساعدة الطبية.

٥. الامتثال للمتطلبات القانونية: يساعد التعليم والتدريب في ضمان أن المنظمة تلتزم بجميع القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

يجب أن يكون التعليم والتدريب في الصحة والسلامة المهنية مستمرًا ومتجددًا للتأكد من بقاء العاملين على اطلاع دائم بأحدث الممارسات والتطورات في مجال السلامة والصحة المهنية. يمكن تنفيذ البرامج التدريبية بواسطة محترفين مؤهلين واستخدام الأدوات التعليمية المناسبة مثل الدورات التدريبية والورش العملية.

تقييم البرنامج وتحسينه: لضمان التنفيذ الفعال للعناصر المختلفة لإدارة الصحة والسلامة المهنية لدى القادة الإداريين، من الضروري إجراء مراجعة دورية على يد الإدارة العليا لهذه المنظمات والمؤسسات، كجزء من تنفيذ الإطار الخاص لصحة والسلامة المهنية، فمن الواجب على الإدارة العليا للمنظمات أن تقوم بمراجعة برنامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة على فترات زمنية محددة لضمان استمرار ملاءمتها وكفائتها وفعاليتها، ويجب أن يتخلل عمليات المراجعة هذه عملية تقييم فرص التحسين والحاجة إلى إجراء تغييرات على برنامج الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك سياسة الصحة والسلامة المهنية وأهداف الصحة والسلامة المهنية، كما يجب الاحتفاظ بسجلات المراجعات الإدارية، وتوفير المخرجات ذات الصلة من المراجعة التي أجرتها الإدارة للتواصل والتشاور مع أصحاب هذه المنظمة، ويتم تحديد تواتر إجراء المراجعة على يد الإدارة العليا من قبل المنظمات، مع العلم أن إجراءاتها بصورة ربع سنوية الأنسب للمراحل الأولية من تطوير النظام، ويتم إجراءاتها بصورة نصف سنوية بمجرد الانتهاء من تطوير النظام وتنفيذه بالكامل (شويندو، ٢٠١٩).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة. في هذا الفصل سوف نسلط الضوء على منهجية الدراسة التي سوف يتم اتباعها في هذا البحث ومن ثم سوف يتم التطرق الي مجتمع وعينة الدراسة والحدود الموضوعية والبشرية والزمانية والمكانية للبحث.

المنهجية وطرق البحث. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج الأكثر ملائمة للدراسة الحالية، وهو

المنهج الذي يصف الظاهرة كما توجد في أرض الواقع، وذلك من خلال جمع بيانات حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات مقاولات القطاع الخاص بمدينة جدة، ثم تحليل البيانات التي ستجمعها من خلال أداة الدراسة للتوصل للنتائج والتوصيات، وذلك بالاعتماد على نوعين أساسيين من البيانات:

• **البيانات الأولية:** سيتم إعداد استبانة الدراسة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، لغرض تجميع المعلومات اللازمة حول موضوع البحث ومن ثم تفرغها باستخدام برنامج SPSS الاحصائي واستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

• **البيانات الثانوية:** سيتم مراجعة الكتب والدوريات والابحاث والدراسات السابقة التي تساهم في إثراء هذه الدراسة.

حدود الدراسة

• **الحدود البشرية:** سيتم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي من مجتمعها الدراسي والذي يتمثل في العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة.

• **الحدود المكانية:** شركات المقاولات التي تعمل في القطاع الخاص بمدينة جدة.

• **الحدود الزمانية:** سيتم اجراء الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٥هـ-٢٠٢٤م.

أدوات الدراسة: سيتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الحالية، حيث سيتم تصميم الاستبانة وفقاً لأهداف الدراسة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي: (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق بشدة، لا أوافق) للتوصل لدرجة لكل عبارات الاستبانة.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من بعض العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (١٢١) من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة ، والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من قبل الباحث.

أداة البحث: تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الحالية، حيث تم تصميم الاستبانة وفقاً لأهداف الدراسة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي: (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق بشدة، لا أوافق) للتوصل لدرجة لكل عبارات الاستبانة.

وتم تقسيم الاستبانة إلى قسمين رئيسيين.

١. القسم الأول: التعرف على البيانات الشخصية والديموغرافية للمبحوثين (الجنس، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

٢. القسم الثاني: وهو القسم الذي يعبر عن محاور الدراسة حيث تكونت اداة الدراسة من (٥٣) فقرة، موزعة على ستة أقسام:

- القسم الأول: ويناقش القيادة الإدارية، حيث تكون من (٨) فقرات.
- القسم الثاني: ويناقش مشاركة الموظف، حيث تكون من (١١) فقرة.
- القسم الثالث: ويناقش تحديد الخطر، حيث تكون من (١٠) فقرات.
- القسم الرابع: ويناقش منع المخاطر والسيطرة عليه، حيث تكون من (٨) فقرات.
- القسم الخامس: ويناقش التعليم والتدريب، حيث تكون من (١٠) فقرات.
- القسم السادس: ويناقش تقييم البرنامج وتحسينه، حيث تكون من (٦) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاستبيان حسب الجدول التالي:

جدول (١-٣) مقياس ليكرت الخماسي

الوزن	٥	٤	٣	٢	١
التقييم المقابل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

ولتحديد درجة الموافقة (مقياس الاتجاه / الأثر) تم تحديد خمسة مستويات كما في الجدول رقم (٢-٣)، تم استخراجها باستخدام المدى لخيارات المقياس، وهو الفئة العليا للمقياس -الفئة الدنيا = ٤-١، ولاستخراج طول فئة المتوسط تمت قسمة المدى على الفئة العليا للمقياس، أي $٤/٥ = ٠,٨$ ، وهي طول فئة الوسط الحسابي.

جدول (٢-٣) مقياس الاتجاه/الأثر

فئة الوسط الحسابي	خيار الموافقة	الاتجاه/الأثر
1.8 – 1	غير موافق بشدة	منخفضة جدا
2.6 – 1.81	غير موافق	منخفضة
3.4 – 2.61	محايد	متوسطة
4.2 – 3.41	موافق	مرتفعة
5 - 4.21	موافق بشدة	مرتفعة جدا

إجراءات البحث: تم اتباع الإجراءات التالية:

- تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.
 - تم حصر الاستبانات المعبأة واستبعاد غير المكتمل منها.
 - تم إدخال وترميز وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).
 - تم التوصل للنتائج ومناقشتها، وتقديم التوصيات والمقترحات في ضوءها.
- الأساليب الإحصائية: بعد عملية جمع البيانات، سيتم ترميز الاستبانات وإدخالها إلى الحاسوب، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة البيانات، واستخراج النتائج، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:
- التكرارات والنسب المئوية Frequencies and Percentages للتعرف على توزيعات عينة الدراسة
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية Descriptive Statistics للإجابة عن أسئلة الدراسة
 - معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha لقياس درجة ثبات مقياس الدراسة
 - معامل بيرسون للارتباط Pearson Correlation لقياس درجة الاتساق في مقياس الدراسة
 - اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة Kurtosis & Skewness
 - اختبار تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA لاختبار دلالة فروق المتوسطات بين أفراد عينة الدراسة
 - اختبارات للعينات المستقلة Independent Sample T Test لاختبار دلالة فروق المتوسطات بين أفراد عينة الدراسة
 - اختبار T في حالة عينة واحدة T-Test لمعرفة دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبيان.
- صدق وثبات أداة الدراسة: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال؛ الصدق الظاهري للاستبيان وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.
- صدق أداة الدراسة: تم قياس صدق الأداة من خلال طريقتين، هما
 - الصدق الظاهري: بعد إعداد الصورة الأولى للاستبيان، تم عرضه على لجنة التحكيم بغرض الحكم إذا ما كانت أداة الدراسة تقيس ما وضعت لقياسه، والأخذ باقتراحهم وملاحظاتهم بعد حكمهم على مستوى تمثيل العبارات لمجالات الاستبانة، ووضوحها وملائمتها لأهداف الدراسة، وسلاسة التعبير والتراكيب اللغوية، وتم التعديل على الأداة تبعاً لملاحظات لجنة التحكيم من حيث إعادة الصياغة أو حذف بعض العبارات أو إضافة بعض العبارات.

– صدق الاتساق الداخلي: تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يوضح أنواع الارتباط واتجاه العلاقة:

جدول (٣-٣) أنواع معاملات الارتباط واتجاه العلاقة

المعنى	قيمة معامل الارتباط
ارتباط طردي تام (او ارتباط عكسي في حال وجود اشارة سالبة)	١
ارتباط طردي قوي (او ارتباط عكسي في حال وجود اشارة سالبة)	من ٠,٧٠ الى ٠,٩٩
ارتباط طردي متوسط (او ارتباط عكسي في حال وجود اشارة سالبة)	من ٠,٥٠ الى ٠,٦٩
ارتباط طردي ضعيف (او ارتباط عكسي في حال وجود اشارة سالبة)	من ٠,٠١ الى ٠,٤٩
لا يوجد ارتباط	٠

بناء على تحليل الارتباط توضح الجداول ادناه نتائج الاختبار لجميع أقسام الدراسة.

جدول (٤-٣) صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الأول القيادة الادارية

الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
تنفذ إدارة الشركة سياسة مكتوبة تدعم وتكلف نظام إدارة السلامة والصحة..	**٠,٦٠٤	٠,٠٠٠
تحدد إدارة الشركة أهداف وتوقعات صحة العمال وسلامتهم الفعالة للبرنامج	**٠,٦٧٤	٠,٠٠٠
تحدد إدارة الشركة المسؤولية والمساءلة عن تنفيذ البرنامج وصيانتة.	**٠,٦١٨	٠,٠٠٠
تقوم إدارة الشركة بإبلاغ أهداف وتوقعات صحة العاملين وسلامتهم بشكل فعال لجميع أولئك الذين يعملون لصالح المنظمة أو بالنيابة عنها.	**٠,٧٤٢	٠,٠٠٠
يعرف كل فرد في الشركة من تم تكليفه بمسؤولية البرنامج.	**٠,٧٢٨	٠,٠٠٠
تخصص إدارة الشركة الموارد المناسبة (الأموال والوقت) لتحقيق الأهداف وإدارة البرنامج.	**٠,٦١٦	٠,٠٠٠
تعترف إدارة الشركة بمساهمات الموظفين في سلامة العمال وصحتهم في الشركة	**٠,٧٣٢	٠,٠٠٠
تظهر إدارة الشركة بشكل روتيني التزاماً واضحاً بالبرنامج.	**٠,٧٦٨	٠,٠٠٠

** الارتباط مهم ودال احصائيا عند مستوى الدلالة ٠,٠١

جدول (٥-٣) صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الثاني مشاركة الموظف

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
٠,٠٠٠	**0.696	يشارك موظفو الشركة في تحديد وتطوير هيكل برنامج صحة العمال وسلامتهم.
٠,٠٠٠	**0.691	يتم تعيين أدوار لموظفي الشركة في تنفيذ البرنامج.
٠,٠٠٠	**0.698	ينشط الموظفون في تقييم البرنامج وتحديثه.
٠,٠٠٠	**0.667	يعرف الموظفون كيفية الإبلاغ عن إصابة أو مرض أو خطر أو قلق، بما في ذلك المصيد الجيد / الحوادث الوشيكة.
٠,٠٠٠	**0.667	تم إنشاء آلية إبلاغ لجميع المقاولين لاستخدامها في الإبلاغ عن الإصابات والمخاطر والمخاوف.
٠,٠٠٠	**0.647	يبلغ الموظفون باستمرار عن الإصابات والأمراض والمخاطر والمخاوف، بما في ذلك المصيد الجيد / الحوادث الوشيكة.
٠,٠٠٠	**0.682	يتم الاعتراف على الفور بتقارير الإصابات والأمراض والمخاطر أو غيرها من المخاوف.
٠,٠٠٠	**0.676	يتم حل تقارير الإصابات أو الأمراض أو المخاطر أو غيرها من المخاوف على الفور.
٠,٠٠٠	**0.653	يشارك موظفو الشركة في فحوصات الصحة والسلامة في مكان العمل
٠,٠٠٠	**0.662	يشارك موظفو الشركة في جميع التحقيقات في الحوادث.
٠,٠٠٠	**0.634	لا يشعر الموظفون بالحرية في الإبلاغ دون خوف من الانتقام، أو الضغط من رؤسائهم أو زملائهم في العمل، أو فقدان الحوافز المرتبطة بمعدلات الإصابة، أو اختبار تعاطي المخدرات بعد الحادث.

** الارتباط مهم ودال احصائيا عند مستوى الدلالة ٠,٠١.

جدول (٦-٣) صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الثالث تحديد الخطر

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
٠,٠٠٠	**٠,٧٦٣	تقوم الشركة بانتظام بمراجعة المواد المكتوبة مثل سجلات OSHA، وشكاوى العمال، والمطالبات، ونتائج عمليات التفتيش في مكان العمل، وتقارير التحقيق في الحوادث، وأدبيات الشركات المصنعة للمساعدة في تحديد المخاطر.
٠,٠٠٠	**٠,٦٢٠	تقوم الشركة بانتظام بفحص البيئة المادية للشركة لتحديد الحالات التي تشكل أو يمكن أن تشكل مخاوف تتعلق بسلامة العمال أو صحتهم..
٠,٠٠٠	**٠,٦٢٠	يسأل المديرون الموظفين عن مخاطر العمال ومخاوف السلامة في مناطق عملهم أثناء الجولات
٠,٠٠٠	**0.587	يتم التحقيق في الحوادث لتحديد أي مخاطر لم يتم التعرف عليها من قبل أو لم يتم التحكم فيها بشكل كافٍ..

٠,٠٠٠	**0.476	تقوم الشركة بإجراء جميع عمليات التفتيش وتقييمات التعرض التي تتطلبها معايير OSHA.
٠,٠٠٠	**0.632	تحدد الشركة المخاطر المرتبطة بحالات الطوارئ والعمليات غير الروتينية.
٠,٠٠٠	**0.652	تقوم الإدارة بإبلاغ الموظفين بالمخاطر في مناطق عملهم
0.000	**0.641	تقوم الشركة بمراجعة جميع خطط عمل المقاول الخاصة بالسلامة والمخاطر الصحية والوقاية والمكافحة.
0.000	**0.586	يُتوقع من المقاولين إبلاغ الشركة بأي مخاطر يتسببون بها كجزء من عملهم
٠,٠٠٠	**0.457	يتم إبلاغ جميع المقاولين بالمخاطر التي قد يواجهونها أثناء عملهم في الموقع.

** الارتباط مهم ودال احصائيا عند مستوى الدلالة ٠,٠١

جدول (٧-٣) صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الرابع منع المخاطر والسيطرة عليه

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
0,000	**0.652	توجد خطة للتحكم في المخاطر ويتم تحديثها باستمرار.
0,000	**0.635	يتم التحكم في المخاطر التي يتعرض لها العمال وفقاً "للتسلسل الهرمي للضوابط": الإزالة ، والضوابط الهندسية ، والضوابط الإدارية ، ومعدات الحماية الشخصية.
0,000	**0.744	جميع الضوابط التي تتطلبها معايير OSHA المعمول بها في مكانها الصحيح
0,000	**0.613	يتم تثبيت أدوات التحكم على الفور عند تحديد الخطر.
0,000	**0.743	يتم استخدام الضوابط المؤقتة عندما لا يمكن تنفيذ الضوابط الدائمة على الفور.
0,000	**0.732	يتم إبلاغ الموظفين بالضوابط المطبقة والمخطط لها للمخاطر التي قد يواجهونها.
0,000	**0.602	يتم تكليف شخص (أو أشخاص) بمسؤولية ضمان تنفيذ الضوابط والتحقق من فعاليتها.
0,000	**0.735	يتم متابعة تنفيذ الضوابط حتى الانتهاء

** الارتباط مهم ودال احصائيا عند مستوى الدلالة ٠,٠١

جدول (٨-٣) صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم الخامس التعليم والتدريب

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
0,000	**0.581	يفهم موظفو الشركة عناصر نظام إدارة سلامة وصحة العمال وكيفية المشاركة فيه.
0,000	**0.677	يفهم موظفو الشركة مسؤولية أصحاب العمل في نظام إدارة السلامة والصحة.
0,000	**0.556	يفهم كل موظف دوره في نظام إدارة السلامة والصحة.
0,000	**0.686	يفهم موظفو الشركة إجراءات الإبلاغ عن الإصابات والحوادث والمخاطر والمخاوف

0,000	**0.657	يعلم موظفو الشركة أن لديهم الحق في المشاركة في البرنامج والإبلاغ عن الإصابات دون خوف من الانتقام أو التمييز
0,000	**0.632	يمكن لموظفي الشركة طرح الأسئلة وتلقي الإجابات وتقديم الملاحظات أثناء وبعد التدريب.
0,000	**٠,٦٤٢	نحن نقدم تدريباً تكميلياً على الصحة والسلامة عندما يمكن للتغيير في مكان العمل أن يؤدي إلى مخاطر جديدة أو متزايدة
0,000	**٠,٦٦١	نحن نقدم تدريباً تكميلياً على الصحة والسلامة عندما يتم تكليف موظف بمهمة جديدة أو تكليفه بمهمة جديدة.
0,000	**0.648	نحن نقدم التدريب بلغة وعلى مستوى معرفة القراءة والكتابة بحيث يمكن لجميع الموظفين فهمها.
0,000	**0.749	نبذل المقاولين بجميع إجراءات الطوارئ.

** الارتباط مهم ودال احصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

جدول (٩-٣) صدق الاتساق الداخلي لفقرات القسم السادس تقييم البرنامج وتحسينه

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
0,000	**0.581	تتم مراجعة برنامج إدارة سلامة وصحة العمال سنوياً.
0,000	**0.677	يشارك موظفو الشركة في مراجعات البرنامج
0,000	**0.556	تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كانت جميع عناصر البرنامج قد تم تنفيذها بالكامل
0,000	**0.686	تم وضع المقاييس والبيانات المناسبة لتقييم التقدم المحرز
0,000	**0.657	تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كان قد تم إحراز تقدم نحو الأهداف المحددة
0,000	**0.632	يتم تعديل البرنامج حسب الحاجة لتصحيح النواقص

** الارتباط مهم ودال احصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

الجدول أعلاه توضح أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه جيدة ومقبولة، حيث أن هناك ارتباط طردي متوسط وقوي في أغلب الفقرات والأبعاد، بناء على ذلك يمكننا الحكم بصدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ثامناً: ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال تحليل معامل ألفا كرونباخ، لقد استقرت الآراء في أغلب المراجع على تصنيف قيم (ألفا كرونباخ) التي تقع في المجال (١ - ٠) إلى عدة مستويات كما في الجدول التالي:

جدول (١٠-٣) تصنيف قيم معامل الفا كرونباخ

فئات التصنيف لـ α	تقدير الثبات أو الاتساق الداخلي
إذا كانت: $\alpha \geq 0.90$	ممتاز
$0.80 \leq \alpha < 0.90$	جيد
$0.70 \leq \alpha < 0.80$	مقبول
$0.60 \leq \alpha < 0.70$	هناك تساؤل
$0.50 \leq \alpha < 0.60$	ضعيف
وعندما: $\alpha \leq 0.50$	غير مقبول

وكانت النتائج كما يلي لكل قسم من أقسام الاستبانة كما يلي:

جدول (١١-٣) تحليل معامل الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحاور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
القسم الأول: القيادة الإدارية	٨	0.916
القسم الثاني: مشاركة الموظف	١١	0.691
القسم الثالث: تحديد الخطر	١٠	0.687
القسم الرابع: منع المخاطر والسيطرة عليه	٨	0.753
القسم الخامس: التعليم والتدريب	١٠	0.788
القسم السادس: تقييم البرنامج وتحسينه	٦	0.697

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أي أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد يبين جدول رقم (١٢-٣) أن معاملات الثبات ممتازة وجيدة، فيما بلغت نسبة الثبات للاستبانة ككل نسبة ٩٢,٦%، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١٢-٣) تحليل معامل الفا كرونباخ لجميع أسئلة الاستبانة

عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
٥٣	٠,٩٢٦

واضح من النتائج الموضحة في جدول (١٢-٣) أن قيمة الفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة كانت ٩٢,٦% وهذا يعني أن معامل الثبات للاستبيان مرتفع وممتاز، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية تتمتع بالصدق والثبات.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

٤-مقدمة: يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

٤-١: خصائص عينة الدراسة: من خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة، معتمدين في ذلك على العمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية. كما نهدف من خلال هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها وصولاً إلى النتيجة العامة.

٤-١-١. الجنس: يبين جدول رقم (٤-١) التوزيع النوعي للمشاركين في الاستطلاع، حيث يظهر أن النسبة الأكبر من المشاركين كانت من الذكور بنسبة بلغت ٨٠,٤%، بينما كانت نسبة الإناث تمثل ١٩,٦%، ويفسر الباحث ذلك إلى أن عدد الذكور أثناء إجراء الدراسة كان أعلى من عدد الإناث، وقد يكون ذلك دليل على أن العاملين في الشركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة أكثرهم من الذكور، لهذا كانت نسبتهم أعلى من نسبة الإناث في عينة الدراسة.

جدول (٤-١) أفراد العينة وفقاً للجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	٨٥	80.4%
انثى	٣٦	19.6%
المجموع	١٢١	100.0%

٤-١-٢. عدد سنوات الخبرة

أظهرت النتائج أن ١٠,٣% من المشاركين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات، و 61.7% لديهم خبرة أقل من ١٠ سنوات، و ٢٨,٠% لديهم خبرة ١٠ سنوات أو أكثر.

جدول (٤-٢) أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٢٠	10.3%
أقل من ١٠ سنوات	٦٠	61.7%
١٠ سنوات فأكثر	٤١	28.0%
المجموع	١٢١	100.0%

٣-١-٤. طبيعة العمل

يبين جدول (٣-٤) أن ما نسبته 18.4% من عينة الدراسة هم من المراقبين، وأن نسبة مشرف السلامة والصحة المهنية تمثل حوالي 43.5%، في حين قد بلغت نسبة مهندس وأخصائي السلامة والصحة المهنية ٣٨,١%.

جدول (٣-٤) أفراد العينة وفقاً لطبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرارات	النسبة
مراقب	٢٥	18.4%
مشرف السلامة والصحة المهنية	٥٦	43.5%
مهندس وأخصائي السلامة والصحة المهنية	٤٠	٣٨,١%
المجموع	١٢١	100.0%

٢-٤: نتائج التحليل الاحصائي لأبعاد الدراسة

يتناول هذا القسم عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، والتي هدفت إلى مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في الشركات الحكومية بمحافظه الطائف. ويتعلق سؤال الدراسة الرئيسي بهدف الدراسة، وينص على: ما مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في الشركات الحكومية بمحافظه الطائف؟، وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجاور الدراسة.

وللإجابة على السؤال الفرعي الأول والذي ينص على "ما مدى تطبيق نشاط "القيادة الإدارية" كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في الشركات الحكومية بمحافظه الطائف؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

البعد الأول: القيادة الإدارية

بلغ متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة درجة متوسطة، أي أن أفراد العينة من العاملين في الشركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة موافقون بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ ١,٨٩ تقريباً وانحراف معياري ٠,٦٥، وهي الدرجة الكلية للمحور الأول.

جدول (٤-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الأول

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	الاتجاه/ الأثر	ترتيب الأهمية
تنفذ إدارة الشركة سياسة مكتوبة تدعم وتكلف نظام إدارة السلامة والصحة..	١,٩٧	٠,٨١٠	٢٤,٣٢٩	متوسطة	٢

٨	متوسطة	٢٢,٩٨٥	٠,٨٠١	١,٨٤	تحدد إدارة الشركة أهداف وتوقعات صحة العمال وسلامتهم الفعالة للبرنامج
٦	متوسطة	٢٣,٠٩٦	٠,٨٢٣	١,٩٠	تحدد إدارة الشركة المسؤولية والمساءلة عن تنفيذ البرنامج وصيانتها.
٣	متوسطة	٢٣,٦١٣	٠,٧٣٤	١,٩٧	تقوم إدارة الشركة بإبلاغ أهداف وتوقعات صحة العاملين وسلامتهم بشكل فعال لجميع أولئك الذين يعملون لصالح المنظمة أو بالنيابة عنها.
١	متوسطة	٢٣,٢٢٤	٠,٨٥٣	١,٩٨	يعرف كل فرد في الشركة من تم تكليفه بمسؤولية البرنامج.
٧	متوسطة	٢٣,٦٥٠	٠,٧٩٥	١,٨٨	تخصص إدارة الشركة الموارد المناسبة (الأموال والوقت) لتحقيق الأهداف وإدارة البرنامج.
٤	متوسطة	٢٤,٥٨٦	٠,٧٨٩	١,٩٤	تعترف إدارة الشركة بمساهمات الموظفين في سلامة العمال وصحتهم في الشركة.
٥	متوسطة	٢٢,٣٠٤	٠,٨٦١	١,٩٢	تظهر إدارة الشركة بشكل روتيني التزاماً واضحاً بالبرنامج.
متوسطة		٢٩,٠٤٧	٠,٦٤٩٩٩	١,٨٨٨٠	الدرجة الكلية للبعد الأول

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الأول كانت (يعرف كل فرد في الشركة من تم تكليفه بمسؤولية البرنامج) بمتوسط بلغ ١,٩٨، وتُشير هذه العبارة إلى أن كل شخص في الشركة يعرف من هو المسؤول عن البرنامج. وهذا يساهم في الشفافية والتنظيم في العمل، ويسهل التواصل والتعاون بين الفريق، ويُعزز هذا النهج من تحقيق أهداف البرنامج بفعالية، ويساهم في توزيع الثقة والمسؤولية بين أفراد الفريق، وتساهم المسؤولية المحددة في تبسيط عملية اتخاذ القرارات وتمكين تحسين مستمر للبرنامج. ويُشجع هذا النهج على تحقيق التميز والإبداع في مجال الرعاية الصحية، وبالتالي جاءت العبارة في المركز الأول من حيث الموافقة من قبل أفراد العينة.

أما في المركز الثاني فقد حلت عبارة (تنفذ إدارة الشركة سياسة مكتوبة تدعم وتكلف نظام إدارة السلامة والصحة) بمتوسط بلغ ١,٩٧، تُبين العبارة أن إدارة الشركة تطبق سياسة مكتوبة تهدف لتعزيز وتنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة داخل المؤسسة. وهذا يشمل دعم السلامة والصحة للعاملين والمرضى والزوار، وتنفيذ السياسة بمعايير محددة والالتزام بتحقيقها. ويعكس ذلك التفاني في تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية، وتحقيق التحسين المستمر من خلال تنفيذ السياسة والنظام المتبع، لذلك جاءت في المركز الثاني من حيث درجة الموافقة.

ثالثاً جاءت عبارة (تقوم إدارة الشركة بإبلاغ أهداف وتوقعات صحة العاملين وسلامتهم بشكل فعال لجميع أولئك الذين يعملون لصالح المنظمة أو بالنيابة عنها) بمتوسط بلغ ١,٩٧، ويشير ذلك إلى أهمية توجيه الأهداف وتوقعات الصحة والسلامة بوضوح إلى العاملين من خلال إدارة الشركة. وهذا يساهم في تحقيق التنظيم، وتحفيز الفريق، وبناء

الثقة، وتعزيز التنسيق والتعاون، وتحقيق التحسين المستمر في العمليات وهو ما أكده أفراد العينة من خلال أجابتهم على هذه العبارة ووضعها في المركز الثالث من حيث درجة الموافقة.

أما العبارة التي حصلت على أقل درجة من الموافقة كانت (تحدد إدارة الشركة أهداف وتوقعات صحة العمال وسلامتهم الفعالة للبرنامج) بمتوسط بلغ ١,٨٤، تعبر هذه العبارة عن دور إدارة الشركة في تحديد أهداف وتوقعات تتعلق بصحة وسلامة العمال بشأن برنامج معين، وهذه الأهداف يجب أن تكون واضحة ومحددة، وتتعلق بالحفاظ على صحة العاملين وضمان سلامتهم أثناء تنفيذ مهامهم، وقد يدل ذلك على أن الأهداف قد تكون غير واضحة فيما يتعلق بصحة العاملين وسلامتهم وهو ما أكده أفراد عينة الدراسة حيث كانت هذه العبارة في المركز الأخير من حيث درجة موافقتهم على عبارات المحور.

وتؤكد هذه النتائج على أن تنفيذ نشاط "القيادة الإدارية" كجزء من استراتيجيات تحسين سلامة العمل والصحة المهنية في الشركات المقاولات الخاصة بمدينه جده، ويشير ذلك إلى نشاط أو جهد يرتبط بالقيادة الإدارية داخل الشركات، وأن القيادة الإدارية تشمل الإدارة العليا والإشراف والتوجيه للعمليات والموظفين، ويشير مدى تنفيذ نشاط القيادة الإدارية في هذه الشركات إلى مدى الالتزام بممارسات القيادة الإدارية وتطبيقها العملي.

ويهدف تحسين سلامة العمل والصحة المهنية داخل الشركات إلى توفير بيئة عمل أكثر أماناً وحماية العاملين من المخاطر المهنية وتعزيز صحتهم.

بشكل عام، يدل ذلك أن هناك نشاطاً يتعلق بالقيادة الإدارية تم تنفيذه كجزء من جهود تحسين سلامة العمل والصحة المهنية داخل الشركات الحكومية في منطقة محددة. وهذا النشاط قد يشمل مجموعة من المبادرات والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق تحسين مستدام في الظروف المهنية وسلامة العاملين.

البعد الثاني: مشاركة الموظف

بلغ متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة درجة مرتفعة جداً، أي أن أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينه جده موافقون بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ 4.05 تقريباً وانحراف معياري 69. وهي الدرجة الكلية للبعد الثاني.

جدول (٥-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني

الترتيب الأهمية	الاتجاه/ الأثر	اختبار T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
١١	مرتفعة جداً	٢٢,٣١٩	.854	3.78	يشارك موظفو الشركة في تحديد وتطوير هيكل برنامج صحة العمال وسلامتهم

٦	مرتفعة جداً	٢٣,٩٧٥	.640	4.08	يتم تعيين أدوار لموظفي الشركة في تنفيذ البرنامج.
2	مرتفعة جداً	٢١,٠٩٥	.776	4.15	ينشط الموظفون في تقييم البرنامج وتحديثه..
٥	مرتفعة جداً	٢٢,٦٢٣	.730	4.10	يعرف الموظفون كيفية الإبلاغ عن إصابة أو مرض أو خطر أو قلق ، بما في ذلك المصيد الجيد / الحوادث الوشيكة.
١٠	مرتفعة جداً	٢٢,٢٣٤	.745	3.97	تم إنشاء آلية إبلاغ لجميع المقاولين لاستخدامها في الإبلاغ عن الإصابات والمخاطر والمخاوف.
1	مرتفعة جداً	٢١,٦٧٠	.861	4.19	يبلغ الموظفون باستمرار عن الإصابات والأمراض والمخاطر والمخاوف ، بما في ذلك المصيد الجيد / الحوادث الوشيكة.
٣	مرتفعة جداً	٢٣,٥٦٦	.720	4.15	يتم الاعتراف على الفور بتقارير الإصابات والأمراض والمخاطر أو غيرها من المخاوف.
٧	مرتفعة جداً	٢٣,٣١٤	.870	4.06	يتم حل تقارير الإصابات أو الأمراض أو المخاطر أو غيرها من المخاوف على الفور.
٩	مرتفعة جداً	٢٧,٠٥٧	.842	4.01	يشارك موظفو الشركة في فحوصات الصحة والسلامة في مكان العمل
٤	مرتفعة	٢٢,٣١٢	.694	4.14	يشارك موظفو الشركة في جميع التحقيقات في الحوادث.
٨	مرتفعة	٢٥,٠٥٧	.849	4.03	لا يشعر الموظفون بالحرية في الإبلاغ دون خوف من الانتقام، أو الضغط من رؤسائهم أو زملائهم في العمل، أو فقدان الحوافز المرتبطة بمعدلات الإصابة ، أو اختبار تعاطي المخدرات بعد الحادث.
مرتفعة جداً		٢٨,٤٧٣	.69253	4.0548	الدرجة الكلية للبعد الثاني

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الثاني كانت (يبلغ الموظفون باستمرار عن الإصابات والأمراض والمخاطر والمخاوف، بما في ذلك المصيد الجيد/ الحوادث الوشيكة) بمتوسط بلغ 4.19، تؤكد هذه العبارة على أهمية إعلام الموظفين بشكل مستمر عن الإصابات والأمراض والمخاطر المهنية، بما في ذلك الحوادث المحتملة والمصائد الجيدة. وهذا يعزز التواصل والشفافية في مكان العمل ويساعد في توجيه الجهود نحو تحسين السلامة والصحة المهنية. وتوفير الإرشاد والتدريب للتعامل مع المخاطر يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر أماناً ويقلل من حدوث الحوادث والمشاكل. أما في المركز الثاني فقد حلت عبارة (ينشط الموظفون في تقييم البرنامج وتحديثه) بمتوسط حسابي بلغ 4.15، وتعتبر هذه العبارة عن مشاركة الموظفين في دور نشط في تقييم وتطوير البرنامج، مما يؤكد على التزامهم بتحسين الجودة والفعالية وتلبية احتياجات المستخدمين والظروف المتغيرة.

أما العبارة التي حصلت على أقل درجة من الموافقة كانت (يشارك موظفو الشركة في تحديد وتطوير هيكل برنامج صحة العمال وسلامتهم) بمتوسط حسابي بلغ ٣,٧٨. تشير العبارة إلى ضرورة تعزيز دور الموظفين في الشركة في تطوير هيكل برنامج متكامل لصحة وسلامة العمال، من خلال مشاركتهم في تحديد مكونات البرنامج وتطويرها بما يعزز من فاعلية وجودة الرعاية والعمل في الشركة. باختصار، يرى الباحث أن تقييم مدى تفعيل نشاط "مشاركة الموظفون" كجزء من استراتيجيات تحسين سلامة العمل والصحة المهنية في شركات المقاولات الخاصة بمدينته جده يستند إلى مدى مشاركة وتفعيل الموظفين في تحسين بيئة العمل وضمان سلامتهم.

البعد الثالث: تحديد الخطر

بلغ متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة درجة مرتفعة جداً، أي أن أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينته جده موافقون بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ 4.14 تقريباً وانحراف معياري 72. وهي الدرجة الكلية للبعد الثالث.

جدول (٤-٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	الاتجاه/ الأثر	ترتيب الأهمية
تقوم الشركة بانتظام بمراجعة المواد المكتوبة مثل سجلات OSHA ، وشكاوى العمال ، والمطالبات ، ونتائج عمليات التفتيش في مكان العمل ، وتقارير التحقيق في الحوادث ، وأدبيات الشركات المصنعة للمساعدة في تحديد المخاطر.	4.64	٠,٤٨٩	٢١,٣٠٩	مرتفعة جداً	١
تقوم الشركة بانتظام بفحص البيئة المادية للشركة لتحديد الحالات التي تشكل أو يمكن أن تشكل مخاوف تتعلق بسلامة العمال أو صحتهم..	4.58	٠,٠٠٠	٢١,٩٨٢	مرتفعة جداً	٢
يسأل المديرون الموظفين عن مخاطر العمال ومخاوف السلامة في مناطق عملهم أثناء الجولات	4.57	٠,٥١٦	٢٣,٠٧٤	مرتفعة جداً	4
يتم التحقيق في الحوادث لتحديد أي مخاطر لم يتم التعرف عليها من قبل أو لم يتم التحكم فيها بشكل كافٍ..	4.59	٠,٥٣٧	٢١,٦١٥	مرتفعة جداً	3
تقوم الشركة بإجراء جميع عمليات التفتيش وتقييمات التعرض التي تتطلبها معايير OSHA	4.55	٠,٥٥٧	٢١,٢٢٥	مرتفعة جداً	٥
يحدد الشركة المخاطر المرتبطة بحالات الطوارئ والعمليات غير الروتينية.	4.53	٠,٥٨٣	٢٠,٦٤١	مرتفعة جداً	7
تقوم الإدارة بإبلاغ الموظفين بالمخاطر في مناطق عملهم	4.55	٠,٥٣٣	٢٤,٥٣٣	مرتفعة جداً	6

٨	مرتفعة جداً	٢٣,٣٣١	٠,٥٦٥	4.52	تقوم الشركة بمراجعة جميع خطط عمل المقاول الخاصة بالسلامة والمخاطر الصحية والوقاية والمكافحة.
١٠	مرتفعة جداً	٢٥,١٤٧	٠,٥٥٩	4.51	يُتوقع من المقاولين إبلاغ الشركة بأي مخاطر يتسببون بها كجزء من عملهم
٩	مرتفعة جداً	٢٣,٣١٨	٠,٥٦٥	4.52	يتم إبلاغ جميع المقاولين بالمخاطر التي قد يواجهونها أثناء عملهم في الموقع.
مرتفعة جداً		٢٧,٨٩٧	.72047	4.1404	المجموع الكلي للبعد الثالث

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الثالث (تقوم الشركة بانتظام بمراجعة المواد المكتوبة مثل سجلات OSHA ، وشكاوى العمال، والمطالبات، ونتائج عمليات التفتيش في مكان العمل، وتقارير التحقيق في الحوادث، وأدبيات الشركات المصنعة للمساعدة في تحديد المخاطر) بمتوسط حسابي 4.64، ويشير ذلك إلى أن الشركة يقوم بشكل دوري بمراجعة مختلفة المواد المكتوبة والمعلومات التي تتعلق بسلامة وصحة العمال في مكان العمل، بحيث تتضمن هذه المراجعة فحص سجلات إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) والنظر في شكاوى العمال والمطالبات ونتائج عمليات التفتيش وتقارير التحقيق في الحوادث. بالإضافة إلى ذلك، يتم استعراض أدبيات الشركات المصنعة للمساعدة في تحديد المخاطر المحتملة، وهذه العملية تهدف إلى تحسين السلامة والصحة المهنية في الشركة من خلال تحليل المعلومات واتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل المخاطر وتحسين الظروف العملية.

أما العبارة التي حصلت على المرتبة الثانية فهي (تقوم الشركة بانتظام بفحص البيئة المادية للشركة لتحديد الحالات التي تشكل أو يمكن أن تشكل مخاوف تتعلق بسلامة العمال أو صحتهم) بمتوسط حسابي بلغ 4.58، تشير هذه العبارة إلى أن الشركة يجري فحصاً منتظماً للبيئة المادية داخله بهدف تحديد أي حالات قد تشكل أو تشكل مخاوف تتعلق بسلامة العمال أو صحتهم. وهذا الفحص يستهدف التحقق من التجهيزات والظروف المادية والتشغيلية للشركة وتقييمها من أجل تحديد المخاطر المحتملة والتحسين المستمر للبيئة العملية. وتهدف هذه الجهود إلى ضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين وتقليل المخاطر المحتملة التي قد تؤثر سلباً على سلامتهم وصحتهم أثناء أداء مهامهم في الشركة. يدل ذلك على أهمية تحسين سلامة وصحة العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينه جده من خلال تطبيق نشاط "تحديد المخاطر"، ويعتبر تحديد المخاطر عملية أساسية لتحسين السلامة المهنية، حيث يتعين على الشركة تحديد الأخطار والمخاطر التي قد يتعرض لها العاملون أثناء أداء مهامهم، كما يعكس ذلك الالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين في الشركات الحكومية. من خلال تحديد المخاطر واتخاذ الإجراءات الوقائية، من أجل الحفاظ على سلامتهم وتقديم بيئة تشجع على الأمان، وتقليل احتمالية وقوع حوادث العمل والإصابات في الشركة.

البعد الرابع: منع المخاطر والسيطرة عليه

بلغ متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة درجة مرتفعة جداً، أي أن أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة موافقون بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ 4.09 تقريباً وانحراف معياري 0.74. وهي الدرجة الكلية للبعد الرابع.

جدول (٤-٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الرابع

الترتيب الأهمية	الاتجاه/ الأثر	اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٢	مرتفعة	44.860	٠,٠٥٨	4.51	توجد خطة للتحكم في المخاطر ويتم تحديثها باستمرار.
٣	مرتفعة جداً	50.873	٠,٥٧٨	4.50	يتم التحكم في المخاطر التي يتعرض لها العمال وفقاً "للتسلسل الهرمي للضوابط": الإزالة ، والضوابط الهندسية ، والضوابط الإدارية ، ومعدات الحماية الشخصية.
٥	مرتفعة جداً	37.998	٠,٦٣٤	4.45	جميع الضوابط التي تتطلبها معايير OSHA المعمول بها في مكانها الصحيح
٤	مرتفعة جداً	42.451	٠,٦٣٤	4.48	يتم تثبيت أدوات التحكم على الفور عند تحديد الخطر.
٦	مرتفعة جداً	45.122	٠,٦٨٠	4.43	يتم استخدام الضوابط المؤقتة عندما لا يمكن تنفيذ الضوابط الدائمة على الفور.
٧	مرتفعة جداً	43.734	٠,٦٦١	٤,٣٨	يتم إبلاغ الموظفين بالضوابط المطبقة والمخطط لها للمخاطر التي قد يواجهونها.
١	مرتفعة جداً	39.541	٠,٦١٤	٤,٩٨	يتم تكليف شخص (أو أشخاص) بمسؤولية ضمان تنفيذ الضوابط والتحقق من فعاليتها.
٨	مرتفعة جداً	43.088	٠,٦٧١	٤,٣٢	يتم متابعة تنفيذ الضوابط حتى الانتهاء
مرتفعة جداً		٤٧,٢٠٩	٠.73819	4.0788	المجموع الكلي للبعد الرابع

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الرابع (يتم تكليف شخص (أو أشخاص) بمسؤولية ضمان تنفيذ الضوابط والتحقق من فعاليتها)، بمتوسط حسابي بلغ ٤,٩٨، تشير العبارة إلى تكليف شخص أو مجموعة بمهمة ضمان تنفيذ وتطبيق الضوابط المتعلقة بسلامة وصحة العاملين أو بمجال معين داخل المنظمة، وأن هؤلاء المسؤولين يقومون بمتابعة وتقييم تطبيق الضوابط والتأكد من فعاليتها وامتثال المنظمة للمعايير واللوائح المعمول بها. حيث يتطلب دورهم التواصل والتنسيق مع مختلف الأقسام لضمان تنفيذ الضوابط بشكل منسق ومتسق، وبالتالي تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية وامتثالاً للمعايير. وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة (توجد خطة للتحكم في المخاطر ويتم تحديثها باستمرار) بمتوسط حسابي بلغ 4.51، وهذه العبارة تسلط الضوء على أهمية وجود خطة محددة ومستمرة للتحكم في المخاطر وضمان تحديثها باستمرار للتأكد من تحقيق أعلى مستوى من السلامة والصحة والتوافق مع متطلبات البيئة والسياسات المحيط. تشير هذه النتيجة إلى تقييم مدى تنفيذ نشاط "منع المخاطر والسيطرة عليها" كجزء

من استراتيجيات تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة، ويعكس ذلك التركيز على تقييم الجهود المبذولة للحد من المخاطر والحفاظ على السلامة في محيط العمل، والسعي لتحسين صحة وسلامة العاملين من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من المخاطر والتحكم فيها، وتطوير أساليب وإجراءات أكثر فعالية للتصدي للمخاطر المحتملة، والتحقق من تطبيق المعايير واللوائح المعمول بها في مجال السلامة المهنية، والتحسين المستمر من خلال متابعة وتقييم فعالية نشاط منع المخاطر وسيطرة عليها.

البعد الخامس: التعليم والتدريب

بلغ متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة درجة مرتفعة جداً، أي أن أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة موافقون بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ 4.07 تقريباً وانحراف معياري 67. وهي الدرجة الكلية للبعد الخامس.

جدول (٤-٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الخامس

الترتيب الأهمية	الاتجاه/ الأثر	اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٢	مرتفعة جداً	43.412	0.601	4.67	يفهم موظفو الشركة عناصر نظام إدارة سلامة وصحة العمال وكيفية المشاركة فيه.
١	مرتفعة جداً	45.641	0.743	4.85	يفهم موظفو الشركة مسؤولية أصحاب العمل في نظام إدارة السلامة والصحة.
٦	مرتفعة جداً	42.207	0.701	4.50	يفهم كل موظف دوره في نظام إدارة السلامة والصحة.
٣	مرتفعة	45.031	0.551	4.63	يفهم موظفو الشركة إجراءات الإبلاغ عن الإصابات والحوادث والمخاطر والمخاوف
٥	مرتفعة جداً	45.161	0.619	4.58	يعلم موظفو الشركة أن لديهم الحق في المشاركة في البرنامج والإبلاغ عن الإصابات دون خوف من الانتقام أو التمييز
٩	مرتفعة جداً	50.966	0.766	4.42	يمكن لموظفي الشركة طرح الأسئلة وتلقي الإجابات وتقديم الملاحظات أثناء وبعد التدريب.
١٠	مرتفعة جداً	42.285	0.688	4.37	نحن نقدم تدريباً تكميلياً على الصحة والسلامة عندما يمكن للتغيير في مكان العمل أن يؤدي إلى مخاطر جديدة أو متزايدة
٨	مرتفعة	39.975	0.671	4.42	نحن نقدم تدريباً تكميلياً على الصحة والسلامة عندما يتم تكليف موظف بمهمة جديدة أو تكليفه بمهمة جديدة.

نحن نقدم التدريب بلغة وعلى مستوى معرفة القراءة والكتابة بحيث يمكن لجميع الموظفين فهمها.	4.45	0.594	٤١,٨٢٧	مرتفعة جداً	٧
نبلغ المقاولين بجميع إجراءات الطوارئ.	4.58	0.591	٤٣,٠٢٢	مرتفعة	٤
المجموع الكلي للبعد الخامس	4.0719	0.67890	٥١,٢٤٦	مرتفعة	

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الخامس (يفهم موظفو الشركة مسؤولية أصحاب العمل في نظام إدارة السلامة والصحة) بمتوسط حسابي بلغ 4.85 تشير هذه العبارة إلى أن موظفي الشركة يفهمون دور ومسؤولية أصحاب العمل في نظام إدارة السلامة والصحة. وهذا يعكس وعيهم بأهمية أن يتحمل أصحاب العمل المسؤولية في توفير بيئة عمل آمنة وصحية. وهم يتفهمون أهمية تطبيق سياسات وإجراءات للتحكم في المخاطر والحفاظ على سلامة العاملين. فيُظهر هنا الفهم والوعي التعاون والتفاهم بين جميع الأطراف لتحقيق بيئة عمل أفضل من حيث السلامة والصحة.

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (يفهم موظفو الشركة عناصر نظام إدارة سلامة وصحة العمال وكيفية المشاركة فيه) بمتوسط حسابي بلغ 4.67، يُظهر ذلك أن موظفي الشركة يمتلكون فهماً لعناصر نظام إدارة سلامة وصحة العمال وكيفية المشاركة فيه بفعالية. وهذا يعكس استيعابهم للمكونات المختلفة للنظام مثل السياسات والإجراءات والتقييمات، ويعكس أيضاً وعيهم بأهمية الالتزام بهذه المكونات. والموظفون يفهمون الدور الذي يجب أن يلعبوه في تنفيذ تلك المكونات وتطبيقها بشكل فعال، ويُظهرون استعدادهم للمشاركة والمساهمة في تحقيق أهداف سلامة وصحة العمال من خلال التفاعل المستدام والتحسين المستمر.

تشير هذه النتيجة إلى الجهود المبذولة لتوفير فرص التعلم والتدريب للعاملين في شركات المقاولات. وقد يتضمن ذلك تقديم دورات تدريبية، وورش عمل، وبرامج تعليمية تهدف إلى زيادة الوعي بمخاطر العمل وكيفية التعامل معها، وتقييم فعالية نشاط التعليم والتدريب وتأثيره في تحسين السلامة المهنية، وتعزيز التواصل والتعاون بين جميع الأطراف المعنية في الشركة.

البعد السادس: تقييم البرنامج وتحسينه

بلغ متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة درجة مرتفعة، أي أن أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة بمدينه جده موافقون بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ 4.02 تقريباً وانحراف معياري 0.71. وهي الدرجة الكلية للبعد السادس.

جدول (٩-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد السادس

الفرقة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	الاتجاه/ الاثر	ترتيب الأهمية
تتم مراجعة برنامج إدارة سلامة وصحة العمال سنوياً.	4.04	0.873	39.549	مرتفعة	٣
يشارك موظفو الشركة في مراجعات البرنامج	4.03	0.750	45.565	مرتفعة	٤

٥	مرتفعة	42.161	.808	3.99	تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كانت جميع عناصر البرنامج قد تم تنفيذها بالكامل
٦	مرتفعة	41.004	.831	4.01	تم وضع المقاييس والبيانات المناسبة لتقييم التقدم المحرز
١	مرتفعة جداً	42.561	.851	٤,٥٦	تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كان قد تم إحراز تقدم نحو الأهداف المحددة
٢	مرتفعة جداً	44.143	.864	٤,٣٤	يتم تعديل البرنامج حسب الحاجة لتصحيح النواقص
مرتفعة		٤٨,٢٦٧	.71170	4.0205	النتيجة الكلية للبعد السادس

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد السادس (تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كان قد تم إحراز تقدم نحو الأهداف المحددة) بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٦ تشير العبارة إلى استخدام مراجعات البرنامج لتقييم ما إذا تم تحقيق تقدم نحو الأهداف المحددة للبرنامج. ويتضمن هذا تحليل الأداء والنتائج المحققة للتأكد من التقدم في تحقيق تلك الأهداف. والهدف من ذلك تحسين البرنامج من خلال التعلم من النتائج والتطورات وضمان استمرارية التحسين.

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (يتم تعديل البرنامج حسب الحاجة لتصحيح النواقص) بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣٤ تشير هذه العبارة إلى ضرورة تعديل البرنامج بناءً على الاحتياجات والتحسينات المطلوبة لتصحيح أي نواقص. وهذا يعكس التزامًا بالتحسين المستمر والمرونة في تكييف البرنامج مع المتطلبات المتغيرة، من خلال تقييم دوري وتعديلات لضمان أن البرنامج يكون دائمًا فعالًا ومتجاوبًا مع التحديات والتغيرات.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تدل على تقييم مدى تنفيذ نشاط "تقييم البرنامج وتحسينه" كجزء من استراتيجيات تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة بجدة. من أجل تقييم وتحليل أداء البرنامج بانتظام، واستخدام نتائج التقييم لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. ويعكس ذلك التزامًا بالتحسين المستمر وتطوير البرنامج لضمان تحقيق أهداف صحة وسلامة العاملين في الشركات بشكل أفضل.

الفرضية الرئيسية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة محدد في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

٣-٤: تحليل ANOVA لفرضيات الدراسة

١-٣-٤: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير الجنس؟

من خلال الجدول ادناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية ام لا ، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠,٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠,٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (١٠-٤) جدول اختبار ANOVA

مستوى المعنوية	اختبار فيشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.379	1.042	.459	3	1.376	بين المجموعات
		.440	١١٨	30.352	ضمن مجموعات
			١٢١	31.728	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA احادي الاتجاه، حيث يظهر لنا ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في الشركات الحكومية بمحافظة الطائف تعزى لمتغير الجنس. يمكننا أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٣٧٩ والتي هي أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات غير متساوية، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات متساوية، وعليه ليس هناك فروق معتد بها إحصائياً في إجابات عينة الدراسة. استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير الجنس.

٢-٣-٤: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

من خلال الجدول ادناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية ام لا ، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠,٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠,٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (١١-٤) جدول اختبار ANOVA

مستوى المعنوية	اختبار فيشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.479	.836	.371	3	1.113	بين المجموعات
		.444	١١٨	30.614	ضمن مجموعات
			١٢١	31.728	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA احادي الاتجاه، حيث يظهر لنا ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في الشركات الحكومية بمحافظة الطائف تعزى لمتغير سنوات الخبرة. يمكننا أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٤٧٩ والتي هي أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات غير متساوية، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات متساوية، وعليه ليس هناك فروق معتد بها إحصائياً في إجابات عينة الدراسة. استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة

الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

٣-٣-٤: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير طبيعة العمل؟
من خلال الجدول ادناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية ام لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠,٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير طبيعة العمل، أما إذا كانت قيمته اكبر من ٠,٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير طبيعة العمل.

جدول (١٢-٤) جدول اختبار ANOVA

مستوى المعنوية	اختبار فيشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.380	1.041	.458	٣	1.374	بين المجموعات
		.440	١١٨	30.353	ضمن مجموعات
			١٢١	31.728	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA أحادي الاتجاه، حيث يظهر لنا ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في الشركات الحكومية بمحافظه الطائف تعزى لمتغير طبيعة العمل. يمكننا أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٣٨٠ والتي هي أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات غير متساوية، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات متساوية، وعليه ليس هناك فروق معتد بها إحصائياً في إجابات عينة الدراسة. استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير طبيعة العمل.

٤-٤: ملخص النتائج

الجدول ادناه يوضح ملخص النتائج التي توصلت لها الدراسة من خلال تحليل بيانات الاستبيان

جدول (١٣-٤) ملخص النتائج واختبار الفرضيات

النتيجة	الاسئلة والفرضيات
متوسطة	ما مدى تطبيق نشاط "القيادة الإدارية كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة ؟
مرتفعة جداً	ما مدى تطبيق نشاط " مشاركة الموظفون " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة ؟
مرتفعة جداً	ما مدى تطبيق نشاط " تحديد المخاطر " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة ؟

مرتفعة جداً	ما مدى تطبيق نشاط " منع المخاطر والسيطرة عليها" كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟
مرتفعة جداً	ما مدى تطبيق نشاط " التعليم والتدريب " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟
مرتفعة	ما مدى تطبيق نشاط " تقييم البرنامج وتحسينه " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة؟
لا توجد	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير الجنس؟
لا توجد	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
لا توجد	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

-النتائج

هدف هذا البحث إلى الكشف عن مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة ، والكشف عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة محدد في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة العمل)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج الأكثر ملائمة للدراسة الحالية، وتكون مجتمع البحث من بعض العاملين في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة ، وبلغ حجم العينة (١٢١) موظف وتم استخدام أداة الاستبانة لتحقيق أهداف البحث، وقد تم التأكد من مصداقية وثبات أداة البحث عبر اختبار الفايرونيباخ واختبار الارتباط. وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة الدراسة.

أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة أن تطبيق نشاط "القيادة الإدارية كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة جاءت متوسطة، وأن تطبيق نشاط "مشاركة الموظفين" كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة جاءت بدرجة مرتفعة جداً، وتطبيق نشاط " تحديد المخاطر" كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة جاءت بدرجة مرتفعة جداً، وتطبيق نشاط "منع المخاطر والسيطرة عليها" كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة جاءت بدرجة مرتفعة جداً، وتطبيق نشاط " التعليم والتدريب " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة جاءت بدرجة مرتفعة جداً، وتطبيق نشاط " تقييم البرنامج وتحسينه " كأحد ابعاد طرق تحسين صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة جاء بدرجة مرتفعة. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة تعزى لمتغير (الجنس، العمر، طبيعة العمل).

توافقت هذه النتائج مع نتائج دراسة صبري (٢٠٢٠) التي بينت وجود علاقة ذو دلالة إحصائية لنظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل بالمؤسسة المينائية لسكيدكة إذ أنه يلعب دور مهم وكبير في التقليل من الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل والحفاظ على سلامة وصحة العاملين.

واتفقت مع نتائج دراسة ليو وأدم ولوريل (Liy and Adem and Laurel, 2022) التي أكدت على أن تدريب الوعي بسلوك السلامة المعقد نسبياً يجب أن يتبع المبادئ التي يجب أن يستمر كل تدريب لفترة أطول ويجب ألا تكون فترة التدريب قصير جداً ، وذلك لتقليل تكلفة التثقيف والتدريب في مجال السلامة مع ضمان جودة التعليم والتدريب في مجال السلامة.

كما توافقت مع نتائج دراسة Ajslev & Møller (٢٠٢٢) التي أظهرت أنه خلال أيام المراقبة الـ ١٠٧ ، نفذ المندسون ٢٨٠ تدبيراً للسلامة والصحة المهنيين وتم منعهم ٧١ مرة من تنفيذ التدابير. وكانت معظم الإجراءات المنفذة في الضوابط الإدارية (٥٣,٦٪) والهندسة (٣٥٪).

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ابو شريعة وأبو جراد (٢٠١٩) التي بينت أن مستوى توفر عناصر السلامة والأمان العملية في شركة شهداء الأقصى جاء بنسبة متوسطة، واختلفت مع نتائج دراسة فتيحة (٢٠٢٠) التي أظهرت أنه يوجد توجه ضعيف لدى الشركة محل الدراسة نحو تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية ووجود اختلاف من حيث التزامه ببنود المواصفة ISO45001، إلى جانب تأثير مجموعة من المعوقات على تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية، أبرزها: المعوقات الثقافية، معوقات بيئة العمل، والمعوقات الإدارية.

واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة ابو شريعة وأبو جراد (٢٠١٩) التي بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a > 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مدى توافر عناصر السلامة والأمان في شركة شهداء الأقصى تعزى لمتغير الجنس، وطبيعة العمل.

مما سبق يرى الباحث أن صحة وسلامة العاملين في الشركات تعد من الأمور الحيوية التي تؤثر على جودة الخدمات الصحية المقدمة والبيئة العمالية داخل الشركة. وإن ثقافة صحة السلامة المهنية هي نهج شامل يهدف إلى تعزيز الوعي بمخاطر العمل وتحسين السلامة والصحة للعاملين، وأن تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة يعكس التزام المؤسسات بضمان سلامة العاملين والمرضى. من أجل ذلك، تعمل الشركات على توفير بيئة عمل آمنة وصحية من خلال تبني مبادئ وإجراءات صارمة. يتضمن ذلك: ويستلزم تطبيق ثقافة صحة السلامة وضع سياسات وإجراءات واضحة ومحددة تغطي مختلف جوانب السلامة المهنية مثل استخدام المعدات الواقية، التعامل مع مواد خطرة، إجراءات الإسعافات الأولية، وغيرها، وينبغي توعية وتدريب العاملين بمخاطر العمل وكيفية التعامل معها. تشمل هذه التوعية دورات تدريبية، وورش عمل، وجلسات توجيهية لتعزيز الوعي بأهمية السلامة المهنية. وتتمثل جوانب ثقافة صحة السلامة في متابعة مستمرة للمعايير وتقييم تطبيقها. هذا يشمل فحص المعدات والأدوات، وتحليل الحوادث، وتقييم البيانات لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. كما يرى الباحث أنه لتحسين ثقافة صحة السلامة المهنية في شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة، يجب تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ برامج تعزيز السلامة المهنية، بما في ذلك تقديم التدريب والتجهيزات اللازمة، وتشجيع الموظفين على المشاركة في عمليات تحسين السلامة المهنية من خلال تقديم اقتراحاتهم وآرائهم، ومراجعة وتحديث السياسات والإجراءات بانتظام لضمان مواكبتها

لأحدث المتطلبات والتطورات. لذلك فإن تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية في الشركات الحكومية بمحافظلة الطائف يعد مهمًا لضمان سلامة العاملين والمرضى. والاستثمار في توعية وتدريب العاملين وتحسين السياسات والإجراءات يسهم في خلق بيئة عمل آمنة ومتجاوبة مع متطلبات صحة السلامة المهنية.

-التوصيات

١. تحليل مدى توجيه إدارة الشركات اهتمامًا لثقافة صحة السلامة المهنية.
٢. التعرف على مدى التزام الموظفين والإداريين بتطبيق إجراءات وسياسات السلامة.
٣. إجراء مسوحات أو استبيانات لقياس مدى وعي ومشاركة الموظفين في مواضيع السلامة والصحة المهنية.
٤. العمل على معرفة التحديات والمشكلات التي يواجهها العاملون في تطبيق مفاهيم السلامة.
٥. ضرورة دراسة السياسات والإجراءات الحالية لصحة السلامة المهنية في الشركات وتقييم مدى شمولها وكفاءتها، ومدى تطابقها مع المتطلبات القوانين والمعايير الوطنية والدولية.
٦. العمل على مقارنة ممارسات شركات المقاولات الخاصة التي تعمل في جدة مع أفضل الممارسات الدولية في مجال صحة وسلامة العاملين في مجال المقاولات.
٧. تحليل البيانات المتعلقة بحوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية التي تم تسجيلها في الشركات خلال فترة زمنية محددة.
٨. إجراء مقابلات مع أعضاء الإدارة العليا لفهم مدى دعمهم لثقافة صحة السلامة وتحديد العوامل التي تؤثر في تطبيقها.
٩. إجراء تقييم دوري لتحديد ما إذا كانت هذه الخطط قد ساهمت في تحسين الممارسات والوعي بصحة السلامة المهنية.

المراجع

-المراجع العربية-

- أبو شيخه، نادر) (٢٠١٠): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- بورود، فتحية. (٢٠٢٠). ثقافة الصحة والسلامة المهنية في الشركات من منظور المواصفة ISO45001. مجلة الريادة لإقتصادات الأعمال، ٣(٦)، ٣٠٣-٣٢٧.
- بوسعيد، & سهيلة. دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية دراسة الحالة مؤسسة تحويل البلاستيك-وحدة ورقة (Doctoral dissertation).
- تواتي، أميرة، سوداني، أمنة. (٢٠٢٠). دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من خطر الإصابة بالأمراض والحوادث المهنية دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز " (SONELGAZ) بولاية قالم، رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- رجم، خالد، منصور، هوري، متساحة، نسيم. (٢٠١٩). أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب للجزائر، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد ٢٣، العدد ١.
- شوبيندو، مودجال. (٢٠١٩). إطار عمل الصحة والسلامة المهنية مشروع الاستجابة للأزمات الطارئة في اليمن، المكتب القطري للجمهورية اليمنية.
- الطراونة، أحمد. (٢٠١٧). أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية. مجلة بحوث التربية النوعية، ٢٠١٧ (٤٨)، ٤١١-٤٣٩.
- عبد الكريم، مشان. (٢٠١٩). دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- علقم، ظافر إبراهيم. (٢٠١٣). التعرض لمخاطر الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المختبرات الطبية في شركات وزارة الصحة الفلسطينية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة القدس.
- قيمح، صبري والصياد، نوال. ٢٠١٩. دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل : دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة. رماح للبحوث والدراسات، مج. ٢٠١٩، ع. ٣٤، ص ص. ٧٣-٩٢.
- محمد، عجيلة حاج، حكيم، بن جروة. (٢٠١٨). أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد ٣، العدد ٦.
- المغني، أميمة صقر. (٢٠٠٦). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة.
- المغني، أميمة صقر. (٢٠٠٦). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة.

المقاربة، حسن. (٢٠٢١). أثر استخدام معايير الصحة والسلامة المهنية في الأمن الصناعي (رسالة ماجستير). جامعة عمان العربية، الأردن.

مقيقح، صبري. (٢٠١٩). دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل. مجلة رماح للبحوث والدراسات ، (٣٤)، ٩٢-٧٣.

مهدي، بخدة. (٢٠٢٢). قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية. مجلة قانون العمل والتشغيل ، ١(٧)، ١٢٧-١٤٨.

الهابل، وسيم اسماعيل، وعائش، علاء محمد. (٢٠١٢). تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين " دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرون ، العدد الثاني، ص ٨٣ ص ١٤٣.

ونس، أحمد لطفي ابراهيم. (٢٠١٥). السلامة والصحة المهنية، قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، جامعة دمياط.

المراجع الأجنبية :

Abushariaa, A. S. I., & AbuJarad, I. (2019).: The Availability of Safety and Health Components in Health Institutions: The Case of Al-Aqsa Martyrs Hospital in Gaza. 'Abqari Journal, 18, 123-147.

Ajslev, J. Z., Møller, J. L., Andersen, M. F., Pirzadeh, P., & Lingard, H. (2022). The hierarchy of controls as an approach to visualize the impact of occupational safety and health coordination. International journal of environmental research and public health, 19(5), 2731.

Liu, X., & Li, X. (2022). Exploring the Formation Mechanism of Unsafe Construction Behavior and Testing Efficient Occupational Health and Safety (OHS) Programs. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(4), 2090.

Yang, L., Branscum, A., & Kincl, L. (2022). Understanding occupational safety and health surveillance: expert consensus on components, attributes and example measures for an evaluation framework. BMC public health, 22(1), 498.

الملاحق

ملحق (١)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "مدي تطبيق ثقافته صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في (الصحة والسلامة المهنية) من جامعة حائل، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق ثقافة صحة السلامة المهنية وطرق تحسينها في شركات المقاولات الخاصة بمدينة جدة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يشمل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: يشمل أبعاد الدراسة والتي تكونت من ٥٣ سؤالاً في ستة أقسام:

- القيادة الإدارية (٨ أسئلة)
- مشاركة الموظف (١١ سؤال)
- تحديد المخاطر (١٠ أسئلة)
- منع المخاطر والسيطرة عليها (٨ أسئلة)
- التعليم والتدريب (١٠ أسئلة)
- تقييم البرنامج وتحسينه (٦ أسئلة)

حيث يغطي كل سؤال من الأسئلة إجراء سيتخذه شركة يتمتع بنظام إدارة سلامة وصحة فعال.

وستكون الإجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المتدرج على النحو التالي: (أوافق بشدة -أوافق - محايد -لا أوافق -لا أوافق بشدة). راجياً تعاونكم بالفضل بالإجابة على أسئلتها وتوخي الدقة والموضوعية لما لها من أثر على نتائج الدراسة، علماً بأن الغاية من إجراء هذه الدراسة غاية علمية بحتة، حيث سيتم التعامل مع إجاباتكم وفقاً لقواعد الأمانة والنزاهة العلمية، شاكراً ومقدراً سلفاً لتعاونكم ووقتكم الثمين في الإجابة على أسئلتها، ولكم مني وافر الاحترام والتقدير.

الباحث

البيانات الأولية:

١.	الجنس	ذكر
٢.		انثى
٣.	عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات
		أقل من ١٠ سنوات
		١٠ سنوات فأكثر
٤.	طبيعة العمل	مراقب
		مشرف السلامة والصحة المهنية
		مهندس وأخصائي السلامة والصحة المهنية

القسم الأول: القيادة الادارية

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	تنفذ إدارة الشركة سياسة مكتوبة تدعم وتكلف نظام إدارة السلامة والصحة..					
٢.	تحدد إدارة الشركة أهداف وتوقعات صحة العمال وسلامتهم الفعالة للبرنامج					
٣.	تحدد إدارة الشركة المسؤولية والمساءلة عن تنفيذ البرنامج وصيانتها.					
٤.	تقوم إدارة الشركة بإبلاغ أهداف وتوقعات صحة العاملين وسلامتهم بشكل فعال لجميع أولئك الذين يعملون لصالح المنظمة أو بالنيابة عنها.					
٥.	يعرف كل فرد في الشركة من تم تكليفه بمسؤولية البرنامج.					
٦.	تخصص إدارة الشركة الموارد المناسبة (الأموال والوقت) لتحقيق الأهداف وإدارة البرنامج.					
٧.	تعترف إدارة الشركة بمساهمات الموظفين في سلامة العمال وصحتهم في الشركة.					
٨.	تظهر إدارة الشركة بشكل روتيني التزاماً واضحاً بالبرنامج.					
القسم الثاني: مشاركة الموظف						

					٩. يشارك موظفو الشركة في تحديد وتطوير هيكل برنامج صحة العمال وسلامتهم
					١٠. يتم تعيين أدوار لموظفي الشركة في تنفيذ البرنامج.
					١١. ينشط الموظفون في تقييم البرنامج وتحديثه..
					١٢. يعرف الموظفون كيفية الإبلاغ عن إصابة أو مرض أو خطر أو قلق، بما في ذلك المصيد الجيد / الحوادث الوشيكة.
					١٣. تم إنشاء آلية إبلاغ لجميع المقاولين لاستخدامها في الإبلاغ عن الإصابات والمخاطر والمخاوف.
					١٤. يبلغ الموظفون باستمرار عن الإصابات والأمراض والمخاطر والمخاوف ، بما في ذلك المصيد الجيد / الحوادث الوشيكة.
					١٥. يتم الاعتراف على الفور بتقارير الإصابات والأمراض والمخاطر أو غيرها من المخاوف.
					١٦. يتم حل تقارير الإصابات أو الأمراض أو المخاطر أو غيرها من المخاوف على الفور.
					١٧. يشارك موظفو الشركة في فحوصات الصحة والسلامة في مكان العمل
					١٨. يشارك موظفو الشركة في جميع التحقيقات في الحوادث.
					١٩. لا يشعر الموظفون بالحرية في الإبلاغ دون خوف من الانتقام، أو الضغط من رؤسائهم أو زملائهم في العمل، أو فقدان الحوافز المرتبطة بمعدلات الإصابة ، أو اختبار تعاطي المخدرات بعد الحادث.
القسم الثالث: تحديد الخطر					
					٢٠. تقوم الشركة بانتظام بمراجعة المواد المكتوبة مثل سجلات OSHA، وشكاوى العمال ، والمطالبات ، ونتائج عمليات التفتيش في مكان العمل ، وتقارير التحقيق في الحوادث ، وأدبيات الشركات المصنعة للمساعدة في تحديد المخاطر.
					٢١. تقوم الشركة بانتظام بفحص البيئة المادية للشركة لتحديد الحالات التي تشكل أو يمكن أن تشكل مخاوف تتعلق بسلامة العمال أو صحتهم..
					٢٢. يسأل المديرون الموظفون عن مخاطر العمال ومخاوف السلامة في مناطق عملهم أثناء الجولات
					٢٣. يتم التحقيق في الحوادث لتحديد أي مخاطر لم يتم التعرف عليها من قبل أو لم يتم التحكم فيها بشكل كافٍ..
					٢٤. تقوم الشركة بإجراء جميع عمليات التفتيش وتقييمات التعرض التي تتطلبها معايير OSHA
					٢٥. يحدد الشركة المخاطر المرتبطة بحالات الطوارئ والعمليات غير الروتينية.

					٢٦ تقوم الإدارة بإبلاغ الموظفين بالمخاطر في مناطق عملهم
					٢٧ تقوم الشركة بمراجعة جميع خطط عمل المقاول الخاصة بالسلامة والمخاطر الصحية والوقاية والمكافحة.
					٢٨ يتوقع من المقاولين إبلاغ الشركة بأي مخاطر يتسببون بها كجزء من عملهم
					٢٩ يتم إبلاغ جميع المقاولين بالمخاطر التي قد يواجهونها أثناء عملهم في الموقع.
القسم الرابع: منع المخاطر والسيطرة عليه					
					٣٠ توجد خطة للتحكم في المخاطر ويتم تحديثها باستمرار.
					٣١ يتم التحكم في المخاطر التي يتعرض لها العمال وفقاً "للتسلسل الهرمي للضوابط: الإزالة ، والضوابط الهندسية ، والضوابط الإدارية ، ومعدات الحماية الشخصية.
					٣٢ جميع الضوابط التي تتطلبها معايير OSHA المعمول بها في مكانها الصحيح
					٣٣ يتم تثبيت أدوات التحكم على الفور عند تحديد الخطر.
					٣٤ يتم استخدام الضوابط المؤقتة عندما لا يمكن تنفيذ الضوابط الدائمة على الفور.
					٣٥ يتم إبلاغ الموظفين بالضوابط المطبقة والمخطط لها للمخاطر التي قد يواجهونها.
					٣٦ يتم تكليف شخص (أو أشخاص) بمسؤولية ضمان تنفيذ الضوابط والتحقق من فعاليتها.
					٣٧ يتم متابعة تنفيذ الضوابط حتى الانتهاء
القسم الخامس: التعليم والتدريب					
					٣٨ يفهم موظفو الشركة عناصر نظام إدارة سلامة وصحة العمال وكيفية المشاركة فيه.
					٣٩ يفهم موظفو الشركة مسؤولية أصحاب العمل في نظام إدارة السلامة والصحة.
					٤٠ يفهم كل موظف دوره في نظام إدارة السلامة والصحة.
					٤١ يفهم موظفو الشركة إجراءات الإبلاغ عن الإصابات والحوادث والمخاطر والخوف
					٤٢ يعلم موظفو الشركة أن لديهم الحق في المشاركة في البرنامج والإبلاغ عن الإصابات دون خوف من الانتقام أو التمييز
					٤٣ يمكن لموظفي الشركة طرح الأسئلة وتلقي الإجابات وتقديم الملاحظات أثناء وبعد التدريب.

					نحن نقدم تدريباً تكميلياً على الصحة والسلامة عندما يمكن للتغيير في مكان العمل أن يؤدي إلى مخاطر جديدة أو متزايدة	٤٤
					نحن نقدم تدريباً تكميلياً على الصحة والسلامة عندما يتم تكليف موظف بمهمة جديدة أو تكليفه بمهمة جديدة.	٤٥
					نحن نقدم التدريب بلغة وعلى مستوى معرفة القراءة والكتابة بحيث يمكن لجميع الموظفين فهمها.	٤٦
					نبذل المقاولين بجميع إجراءات الطوارئ.	٤٧
القسم السادس: تقييم البرنامج وتحسينه						
					تتم مراجعة برنامج إدارة سلامة وصحة العمال سنوياً.	٤٨
					يشارك موظفو الشركة في مراجعات البرنامج	٤٩
					تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كانت جميع عناصر البرنامج قد تم تنفيذها بالكامل	٥٠
					تم وضع المقاييس والبيانات المناسبة لتقييم التقدم المحرز	٥١
					تحدد مراجعات البرنامج ما إذا كان قد تم إحراز تقدم نحو الأهداف المحددة	٥٢
					يتم تعديل البرنامج حسب الحاجة لتصحيح النواقص	٥٣

شاكرًا لكم حسن تعاونكم

Abstract

The study aimed to identify the extent of application of occupational health and safety culture and ways to improve it in private contracting companies in Jeddah. The descriptive analytical approach was used, and the research community consisted of all workers in private contracting companies in Jeddah. The research sample consisted of (121) workers in private contracting companies in Jeddah, who were randomly selected by the researcher. The questionnaire was used as a study tool. The results obtained by applying the study tool to the sample members of workers in private contracting companies in Jeddah showed that the application of the activity of "administrative leadership" as one of the dimensions of ways to improve occupational health and safety in private contracting companies in Jeddah was moderate, and that there were no statistically significant differences in the responses of the study sample regarding the extent of application of occupational health and safety culture and ways to improve it in private contracting companies in Jeddah attributed to the variable (gender, age, nature of work). The study recommended the necessity of analyzing the extent to which companies' management pay attention to the culture of occupational health and safety, and identifying the extent of employees and administrators' commitment to implementing safety procedures and policies.

Midocean University

College of Management

Department of.....



**The extent of application of occupational health and safety culture and ways
to improve it in private contracting companies in Jeddah.**

Prepared by:

Hamzah Sofyani

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid and Fayez Jarad

Year:2024