

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة صحية

دور الإدارة الصحية وأثرها في تحسين بيئة العمل الدور الوسيط
لمعايير الصحة والسلامة المهنية بالقطاع الأمني : دراسة تطبيقية على
الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)

إعداد الطالب/

بسام جبران سعيد القحطاني

243001281

تحت إشراف/

أ.د / الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

1447 – 2025



إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة، وها أنا اختتم
بحث تخرجي بكل همة ونشاط ما كنت لأفعل لولا فضل الله فالحمد لله
عند البدء وعند الختام

أهدي هذا الجهد المتواضع

إلى من منحاني روح الحياة وإضاءا لي عتمة الدنيا، إلى من كانا سببا
في وجودي بعد الله وسببا في إشعال وقود همتي ويغمراني بدعواتهم
الصادقة، إلى من غرسا في حب العلم والتعلم، إلى من حبهم يعلو
فوق كل حب، إلى من ساندوني ووفروا لي سبل السعادة والنجاح إلى
والدي حفظهم الله .

إلى جميع من كان سند وقوه لي بعد الله في مشواري إلى كل القلوب
التي ذكرتني ودعت لي وتمنت لي كل خير.



نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي.

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالمحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور /

د / الفیصل عبد الحمید محمد حسن

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في
إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلي إدارة جامعة ميد أو شن ممثلة
بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير
الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم
راجيا من المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحليل دور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل، ومدى تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط في القطاع الأمني، وتم استخدام منهج وصفي تحليلي لجمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من 350 فرداً من موظفي شركة المراعي، و تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، حيث تم تطبيق أساليب إحصائية مثل المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، وتحليل الانحدار المتعدد.

أظهرت النتائج أن وجود مستوى مرتفع جداً من التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية كأحد ابعاد الإدارة الصحية، و وجود مستوى مرتفع جداً من إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل كأحد ابعاد الإدارة الصحية

بناءً على النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية داخل الشركة الوطنية للخدمات الأمنية من خلال دمجها في الرؤية العامة والأهداف بعيدة المدى للمؤسسة، وتبني نهج وقائي شامل لإدارة المخاطر الصحية عبر إنشاء لجان متخصصة لتقييم وتحليل الأخطار المحتملة في بيئة العمل الأمنية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الصحية – الصحة والسلامة المهنية – الشركة الوطنية للخدمات الأمنية

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة
2.....	2.1 المشكلة البحثية
3.....	3.1 أهمية البحث
4.....	4.1 أهداف البحث
5.....	5.1 تساؤلات البحث
5.....	6.1 فرضيات البحث
6.....	7.1 الدراسات السابقة
15.....	8.1 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
17.....	9.1 المنطلقات النظرية للبحث
18.....	10.1 منهج البحث
19.....	11.1 مصادر البيانات
20.....	12.1 أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية

21.....	13.1 نموذج الدراسة:
22.....	14.1 حدود البحث:
23.....	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
23.....	المبحث الأول: الإدارة الصحية.....
23.....	1.1.2 نشأة وتطور الإدارة الطبية القديمة: -
29.....	2.1.2 الحقبة الثانية: الصحة ما بين السنوات 1918 م – 1945 م: -
30.....	3.1.2 الحقبة الثالثة 1945 – 1965 م: -
31.....	4.1.2 الحقبة الرابعة: ما بعد 1965 م: -
34.....	المبحث الثاني: مفهوم معايير الصحة والسلامة المهنية:.....
34.....	1.2.2 المقدمة.....
35.....	2.2.2 تطور مفهوم الصحة والسلامة المهنية.....
36.....	3.2.2 دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية.....
36.....	4.2.2 أهمية معايير الصحة والسلامة المهنية:.....
38.....	5.2.2 أهداف معايير الصحة والسلامة المهنية.....
42.....	6.2.2 أبعاد معايير الصحة والسلامة المهنية.....
43.....	7.2.2 المبادئ الأساسية لبرنامج الصحة والسلامة المهنية:.....
47.....	8.2.2 المشاركة، الاستشارة.....
49.....	9.2.2 التحكم في التشغيل:.....
50.....	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة.....
50.....	1.3 مقدمة.....

50.....	2.3 منهجية البحث:
50.....	3.3 مجتمع وعينة الدراسة.....
50.....	4.3 مصادر جمع البيانات والمعلومات:
51.....	5.3 الأساليب الإحصائية:
51.....	6.3 أداة الدراسة.....
52.....	7.3 صدق أداة الدراسة.....
55.....	8.3 ثبات أداة الدراسة:
57.....	الفصل الرابع: تحليل النتائج.....
57.....	1.4 مقدمة.....
57.....	2.4 خصائص عينة الدراسة.....
58.....	3.4 تحليل استمارة الاستبيان.....
58.....	٢ المحور الأول: الإدارة الصحية
61.....	٢ المحور الثاني: تحسين بيئة العمل.....
63.....	4.4 اختبار فروض الدراسة.....
67.....	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والمقترحات.....
67.....	1.5 مقدمة.....
67.....	2.5 نتائج الدراسة.....
69.....	3.5 التوصيات.....
70.....	4.5 المقترحات.....
72.....	Abstract.....

73.....قائمة المراجع

80.....الملاحق

81.....استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
54	جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة	1.
55	جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول	2.
56	جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني	3.
57	جدول (4) معامل الثبات لمجاور استمارة الاستبيان	4.
59	جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها	5.
60	جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية	6.
61	جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل	7.
62	جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التدريب والتوعية بالصحة المهنية	8.
63	جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات تحسين بيئة العمل	9.
65	جدول (10) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر الإدارة الصحية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)	10.

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
66	جدول (11) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)	11.
67	جدول (12) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)	12.
68	جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر التدريب والتوعية بالصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)	13.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، حيث تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز رضا العاملين، ومع التطورات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل في مختلف القطاعات، أصبح من الضروري الاهتمام بتطوير بيئة عمل آمنة وصحية تساهم في تعزيز كفاءة الموظفين وتقليل المخاطر المهنية التي قد تؤثر على أدائهم. في هذا السياق، تبرز أهمية الإدارة الصحية كأحد الركائز الأساسية لضمان بيئة عمل مثالية، حيث تشمل مجموعة من السياسات والممارسات التي تهدف إلى تحسين صحة وسلامة الموظفين وتعزيز شعورهم بالاستقرار المهني.

وفي ظل تزايد الوعي حول أهمية الصحة المهنية، تسعى المؤسسات إلى تبني استراتيجيات متكاملة تضمن تحقيق أعلى معايير السلامة في بيئة العمل، وتعد معايير الصحة والسلامة المهنية أحد العناصر المحورية التي تؤثر في تحسين بيئة العمل، إذ تهدف إلى تقليل المخاطر المرتبطة بالعمل، وتوفير بيئة آمنة تحمي الموظفين من الإصابات المحتملة، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم وإنتاجيتهم. فالالتزام بهذه المعايير لا يسهم فقط في الحد من الحوادث المهنية، بل يعزز أيضًا من مستوى رضا العاملين، ويخلق بيئة عمل مستدامة تساهم في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام (Akano et al., 2024).

وفي سياق ما سبق، فإن أهمية الإدارة الصحية ومعايير السلامة المهنية تزداد بشكل ملحوظ نظرًا لطبيعة العمل الخاصة بهذا القطاع، حيث يتعرض العاملون في الشركات الأمنية لمخاطر مهنية متعددة تتطلب تبني تدابير صارمة لضمان سلامتهم وحمايتهم أثناء أداء مهامهم. وتعتبر الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) نموذجًا بارزًا للمؤسسات التي تعتمد على معايير الصحة والسلامة المهنية لضمان بيئة عمل آمنة للعاملين فيها. ولذلك، فإن دراسة العلاقة بين الإدارة الصحية وتحسين بيئة العمل في هذه المؤسسة يمثل ضرورة لفهم مدى تأثير هذه الممارسات على أداء الموظفين وفعاليتهم (Aichouni et al., 2023).

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور الإدارة الصحية في تعزيز بيئة العمل داخل الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع التركيز على دور معايير الصحة والسلامة المهنية كعامل وسيط بين الإدارة الصحية وتحسين بيئة العمل. وتتمثل أهمية البحث في تقديم تحليل علمي متكامل لهذه العلاقة، مما يساهم في توفير رؤى واضحة حول أهمية تبني استراتيجيات صحية فعالة داخل المؤسسات الأمنية، وكيفية تطبيقها بشكل يحقق التوازن بين تحسين بيئة العمل وضمان أمن الموظفين وسلامتهم.

من خلال هذه الدراسة، سيتم فحص تأثير التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، وإدارة المخاطر الصحية، وبرامج التوعية والتدريب على تحسين بيئة العمل، مع تقييم دور معايير الصحة والسلامة المهنية في تعزيز هذه العلاقة. وتعتمد الدراسة على منهج تحليلي يعتمد على تحليل البيانات الميدانية لفهم آراء العاملين في المؤسسة حول تأثير الإدارة الصحية على بيئة العمل. ومن المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات علمية وعملية يمكن أن تساعد المؤسسات الأمنية على تطوير سياساتها الصحية بما يحقق بيئة عمل أكثر أماناً واستدامة.

2.1 المشكلة البحثية:

في ظل التطورات السريعة التي تشهدها بيئات العمل، أصبحت الإدارة الصحية عنصراً حيوياً لضمان استدامة الأداء الوظيفي وتحقيق الكفاءة التشغيلية. وتزداد أهمية هذا الجانب في القطاعات الأمنية التي تتطلب مستويات عالية من الانضباط، الجاهزية، والالتزام بمعايير السلامة المهنية. ومع ذلك، تواجه العديد من المؤسسات الأمنية تحديات في تطبيق الإدارة الصحية بشكل فعال، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل، ويؤدي إلى زيادة المخاطر المهنية وانخفاض الإنتاجية.

تعد معايير الصحة والسلامة المهنية حلقة وصل أساسية بين الإدارة الصحية وتحسين بيئة العمل، حيث يمكن أن يساهم الالتزام بهذه المعايير في تقليل الحوادث المهنية، تعزيز رضا الموظفين، ورفع مستوى الأداء العام. إلا أن الدراسات السابقة تشير إلى تفاوت تطبيق هذه المعايير بين المؤسسات، مما يستدعي البحث في مدى فاعلية الإدارة الصحية في تحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة.

بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تناول العلاقة بين الإدارة الصحية وتحسين بيئة العمل، مع التركيز على الدور الوسيط لمعايير الصحة والسلامة المهنية في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف). وتهدف إلى تحليل مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية، والتدريب والتوعية على بيئة العمل، مع تقييم كيفية التزام المنظمة بمعايير السلامة، توفير الأدوات الوقائية، والاستجابة للحوادث في تعزيز هذه العلاقة.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

"ما دور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل، وما مدى تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط في القطاع الأمني؟"

3.1 أهمية البحث:

أ) الأهمية العلمية

يسهم هذا البحث في إثراء المعرفة الأكاديمية حول دور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل، من خلال توضيح العلاقة بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية ورفع مستوى الأداء التنظيمي في القطاع الأمني. كما يركز البحث على دراسة أثر الإدارة الفعالة للصحة المهنية في الحد من المخاطر الوظيفية، وتعزيز الإنتاجية، وتحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة.

إضافة إلى ذلك، يدرس البحث مدى فاعلية الممارسات الحديثة في الإدارة الصحية، مثل استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم المخاطر، وتعزيز ثقافة السلامة، وتحليل البيانات الصحية، ودورها في دعم اتخاذ القرارات الإدارية. كما يتيح البحث تقديم إطار علمي تستفيد منه المؤسسات الأمنية في تطوير سياسات الصحة والسلامة المهنية، مما يسهم في تعزيز رفاه الموظفين، وتقليل الحوادث المهنية، وتحقيق الالتزام بالمعايير التنظيمية العالمية.

ب) الأهمية العملية

تمثل الإدارة الصحية الفعالة عاملاً جوهرياً في تحسين بيئة العمل في القطاع الأمني، حيث تسهم في تقليل الإصابات المهنية، وتعزيز رضا الموظفين، وزيادة كفاءة الأداء الوظيفي. ومن خلال تحليل تجربة الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، يسعى البحث إلى تقديم حلول عملية تعتمد على أفضل الممارسات في إدارة الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد المؤسسات الأمنية على تحسين بيئة العمل وضمان الامتثال للمعايير الوطنية والدولية.

علاوة على ذلك، يوفر البحث توصيات عملية للجهات الإدارية في شركة (سيف) حول كيفية تطوير برامج التوعية بالصحة المهنية، وتعزيز دور الرقابة والتفتيش لضمان بيئة عمل آمنة، والاستفادة من الحلول الرقمية في رصد المخاطر وتقييم الأداء الصحي للعاملين. كما يسلط البحث الضوء على أهمية تكامل سياسات الصحة والسلامة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، لضمان تحقيق استدامة تشغيلية في بيئة عمل تتسم بمعدلات مخاطر مرتفعة. وأخيراً، تدعم نتائج البحث عملية اتخاذ القرار في القطاع الأمني من خلال تقديم بيانات دقيقة حول أثر الإدارة الصحية على الأداء التنظيمي، مما يسهم في تطوير استراتيجيات أكثر فاعلية تتماشى مع رؤية المملكة 2030 في تعزيز جودة الحياة وتحقيق معايير السلامة المهنية في بيئات العمل المختلفة.

4.1 أهداف البحث:

إن الهدف الرئيس والمجوري لهذا البحث يتمثل في: محاولة تحليل دور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل، ومدى تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط في القطاع الأمني، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

- 1) بيان أثر التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع الدور الوسيط للالتزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة.

- (2) بيان أثر إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، من خلال الدور الوسيط لتوفير المعدات والوسائل الوقائية.
- (3) بيان أثر التدريب والتوعية بالصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع اختبار الدور الوسيط للإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية.

5.1 تساؤلات البحث:

"ما دور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل، وما مدى تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط في القطاع الأمني؟"

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- (1) ما أثر التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع الدور الوسيط للالتزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة؟
- (2) ما أثر إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، من خلال الدور الوسيط لتوفير المعدات والوسائل الوقائية؟
- (3) ما أثر التدريب والتوعية بالصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع اختبار الدور الوسيط للإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية؟

6.1 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للإدارة الصحية بأبعادها: (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل، من خلال الدور الوسيط لمعايير الصحة والسلامة المهنية بأبعادها: (التزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة، توفير المعدات والوسائل الوقائية،

الإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية) في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

(1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للتخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع الدور الوسيط للالتزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة.

(2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) لإدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، من خلال الدور الوسيط لتوفير المعدات والوسائل الوقائية.

(3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للتدريب والتوعية بالصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع اختبار الدور الوسيط للإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية.

7.1 الدراسات السابقة:

دراسة (Firmansyah, Gunarto & Andriyansah (2024) ☒

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير تنسيق سلامة العمل وبيئة العمل على تعزيز الإنتاجية ورفاهية الموظفين في قطاع الموانئ، حيث تسعى الدراسة إلى فهم العلاقة بين سلامة العمل، بيئة العمل، والإنتاجية المستدامة للموظفين. كما تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل التي تساهم في تحسين رفاهية العاملين من خلال تطبيق ممارسات أفضل في مجال سلامة العمل وتهيئة بيئة عمل صحية وأمنة، مما يساهم في تحسين الإنتاجية العامة في قطاع الموانئ.

أما المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو سلامة العمل وبيئة العمل، حيث تشمل هذه العوامل على ممارسات السلامة المهنية، مثل التدريب على الأمن والسلامة، وتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر،

بينما يتناول المتغير التابع الإنتاجية ورفاهية العاملين، حيث تهتم الدراسة بتقييم تأثير ممارسات السلامة والبيئة الصحية على تحسين رفاهية العاملين، وزيادة الإنتاجية في قطاع الموانئ.

أما منهجية البحث فقد اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الكمية والنوعية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع العاملين في قطاع الموانئ، كما تم تحليل تأثير ممارسات سلامة العمل وبيئة العمل على الإنتاجية والرفاهية، وتقييم العلاقة بين هذه العوامل باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي، وركزت الدراسة أيضًا على مقارنة النتائج بين الشركات التي تطبق معايير سلامة بيئة العمل بفعالية وتلك التي لم تطبقها بالقدر الكافي.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين سلامة العمل وبيئة العمل من جهة، وزيادة الإنتاجية ورفاهية الموظفين من جهة أخرى. حيث أظهرت النتائج أن الشركات التي توفر بيئة عمل آمنة وصحية تساهم في تقليل الحوادث والإصابات، مما يزيد من فعالية الأداء والإنتاجية. كما تبين أن تطبيق ممارسات السلامة بشكل جيد يساهم في تقليل الإجهاد النفسي والبدني للموظفين، وبالتالي رفع مستوى رفاهيتهم وزيادة انتمائهم للعمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب المتعلقة بالسلامة المهنية في قطاع الموانئ لضمان تطبيق أفضل لممارسات السلامة، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل بشكل مستمر لتقليل المخاطر والحفاظ على صحة الموظفين. كما أكدت الدراسة على أهمية وضع سياسات تركز على رفاهية العاملين، بما في ذلك توفير بيئات عمل ملائمة وصحية، مع ضرورة تحفيز الشركات على تطبيق معايير السلامة الحديثة لتقليل الحوادث وتعزيز استدامة الإنتاجية. وأوصت الدراسة أيضًا بضرورة تكثيف الأبحاث المستقبلية التي تركز على تأثير ممارسات السلامة والبيئة على رفاهية الموظفين في قطاعات أخرى قد تواجه تحديات مشابهة.

☑ دراسة (2024) Kusuma, Zahiraa, Tri M & Radianto

تناولت هذه الدراسة تأثير مستوى السلامة والصحة المهنية في الشركات على أداء الموظفين، حيث هدفت إلى تحليل مدى تأثير بيئة العمل الآمنة والصحية على إنتاجية العاملين ورفاههم الوظيفي.

اعتمد الباحثون على منهجية كمية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى موظفي عدد من الشركات في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى تحليل البيانات الإحصائية لقياس العلاقة بين تطبيق معايير السلامة المهنية ومستويات الأداء الوظيفي. كما تم تقييم سياسات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة في تلك الشركات ومدى التزامها بالمعايير الدولية.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مستويات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل وأداء الموظفين، حيث تؤدي بيئة العمل الآمنة إلى تقليل معدلات الحوادث المهنية، مما ينعكس إيجابياً على رضا العاملين وزيادة إنتاجيتهم. كما تبين أن الشركات التي تطبق برامج تدريبية منتظمة حول إجراءات السلامة تحقق معدلات أداء أعلى مقارنة بتلك التي لا توفر هذه التدريبات. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أن بعض الشركات لا تزال تعاني من قصور في تطبيق معايير الصحة والسلامة، مما يؤثر سلباً على أداء موظفيها.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في أنظمة السلامة المهنية داخل الشركات، وتوفير برامج تدريب مستمرة للموظفين لرفع وعيهم بأهمية إجراءات السلامة، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل من خلال توفير الأدوات والمعدات التي تقلل من مخاطر الحوادث. كما أكدت على أهمية تبني سياسات صارمة لضمان الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية بهدف تحقيق أداء وظيفي مستدام.

✓ دراسة (2024) Halim, Salleh, Sobry & Halim

تناولت هذه الدراسة دور السلامة والصحة المهنية في تعزيز رفاهية الموظفين ضمن سياسات العمل الحديثة، حيث هدفت إلى تحليل العلاقة بين ممارسات السلامة المهنية ومستوى رضا وإنتاجية الموظفين في بيئات العمل المعاصرة.

استخدم الباحثون منهجية كمية من خلال توزيع استبيانات على عينة من الموظفين في مختلف القطاعات، مع التركيز على مدى تأثير سياسات السلامة والصحة المهنية على شعورهم بالأمان والراحة في

بيئة العمل. كما تم دعم التحليل بإحصائيات توضيحية للعلاقة بين تطبيق معايير السلامة والرفاهية الوظيفية.

أظهرت النتائج أن وجود سياسات واضحة وشاملة للسلامة والصحة المهنية يعزز من رضا الموظفين ويحسن أداءهم الوظيفي، حيث يشعر العاملون في بيئات عمل آمنة بمستويات أعلى من الثقة والتحفيز، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم. كما أكدت الدراسة أن المؤسسات التي تستثمر في برامج تدريبية للسلامة المهنية تحقق معدلات غياب أقل بين الموظفين، مما يشير إلى تأثير إيجابي طويل الأمد على الصحة العامة للقوى العاملة. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أن بعض الشركات لا تزال تفتقر إلى آليات تنفيذية واضحة تضمن تطبيق إجراءات السلامة بفعالية.

أوصت الدراسة بضرورة دمج سياسات السلامة والصحة المهنية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتعزيز ثقافة الوعي بالسلامة بين الموظفين من خلال التدريبات الدورية، إضافة إلى تبني ممارسات عمل مرنة تقلل من المخاطر الصحية الناجمة عن الضغوط المهنية. كما شددت على أهمية المراقبة الدورية لضمان الامتثال لمعايير السلامة المهنية بما يحقق بيئة عمل مستدامة تعزز من رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم.

✓ دراسة Olson et al (2022)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين نهج "الصحة الكاملة للعامل وإدارة السلوك التنظيمي"، حيث هدفت إلى استكشاف الفرص الناشئة لتعزيز رفاهية الموظفين من خلال دمج استراتيجيات الصحة والسلامة مع ممارسات الإدارة التنظيمية.

اعتمد الباحثون على منهجية تحليلية استعرضت الأدبيات السابقة والممارسات التطبيقية، بالإضافة إلى دراسات حالة لمنظمات تبنت نهج "الصحة الكاملة للعامل". كما استخدمت الدراسة بيانات كمية ونوعية لتحديد مدى تأثير هذا النهج على الأداء الوظيفي والصحة النفسية والجسدية للعاملين.

أظهرت النتائج أن المؤسسات التي تدمج ممارسات إدارة السلوك التنظيمي مع استراتيجيات الصحة المهنية تحقق معدلات رضا وظيفي أعلى، وتقلل من المخاطر الصحية بين الموظفين، مما ينعكس

على زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات التغيب والإصابات المهنية. كما بينت الدراسة أن تبني سياسات تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتعزز بيئة عمل آمنة، يساهم بشكل مباشر في تحسين رفاهية الموظفين على المدى الطويل.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون بين مديري الموارد البشرية وخبراء الصحة المهنية لتطوير استراتيجيات متكاملة تعزز من صحة الموظفين وإنتاجيتهم. كما أكدت أهمية تقديم برامج تدريبية تركز على تقليل الإجهاد المهني وتعزيز ثقافة الصحة والسلامة في بيئات العمل المختلفة، بالإضافة إلى ضرورة إجراء أبحاث مستقبلية لدراسة تأثير هذه السياسات على الأداء التنظيمي في قطاعات متنوعة.

✓ دراسة Sugiono et al (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الموظفين، والإدارة، وبيئة العمل، وثقافة السلامة المهنية على أداء الصحة والسلامة المهنية في إحدى شركات النفط والغاز في إندونيسيا. سعى الباحثون إلى تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في تحسين معايير السلامة والصحة المهنية، مما ينعكس على تقليل الحوادث وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

اعتمدت الدراسة على نهج كمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين والإداريين في الشركة. كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الموظفون، الإدارة، بيئة العمل، ثقافة السلامة) والمتغير التابع (أداء السلامة والصحة المهنية).

أظهرت النتائج أن ثقافة السلامة كانت العامل الأكثر تأثيرًا على تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية، حيث تبين أن وجود سياسات واضحة وإجراءات صارمة للسلامة يقلل من الحوادث المهنية. كما وجدت الدراسة أن الإدارة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الالتزام بإجراءات السلامة من خلال توفير التدريب اللازم والدعم المستمر للموظفين. في المقابل، كان تأثير بيئة العمل أقل نسبيًا مقارنة بالعوامل الأخرى، رغم أهميتها في تقليل المخاطر المهنية.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة السلامة داخل المؤسسات من خلال برامج تدريبية مكثفة، وتطبيق سياسات واضحة للحد من المخاطر المهنية. كما أكدت أهمية دعم الإدارة لممارسات السلامة، وتشجيع الموظفين على الالتزام بالإجراءات الوقائية، إضافةً إلى تحسين بيئة العمل لجعلها أكثر أمانًا وكفاءة.

☑ دراسة Bondebjerg et al (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية التدخلات التنظيمية في مجال الصحة والسلامة المهنية لتحسين بيئة العمل، وذلك من خلال مراجعة منهجية وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. كما سعت إلى تحديد الفجوات البحثية في هذا المجال لتوجيه الأبحاث المستقبلية نحو القضايا غير المدروسة بعمق.

اعتمدت الدراسة على منهجية تحليل الأدلة والخرائط البحثية (Evidence and Gap Map)، حيث قام الباحثون بجمع وتحليل عدد كبير من الدراسات التي تناولت تأثير التدخلات التنظيمية، مثل التشريعات، وبرامج التفتيش، والتدريب المهني، والمعايير الصناعية، على صحة وسلامة العمال في مختلف القطاعات.

أظهرت النتائج أن التدخلات التنظيمية، مثل تطبيق التشريعات الصارمة وبرامج الرقابة والتفتيش، كان لها تأثير إيجابي في تحسين بيئة العمل وتقليل الحوادث المهنية. كما أظهرت أن التدريب المستمر والتوعية بممارسات السلامة يساهمان بشكل كبير في تعزيز الامتثال للإجراءات الوقائية وتقليل الإصابات المهنية. ومع ذلك، لاحظ الباحثون وجود فجوات بحثية فيما يتعلق بتأثير بعض التدخلات في القطاعات غير التقليدية، مثل العمل عن بعد أو الوظائف الرقمية الحديثة.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز البحث في مجال الصحة والسلامة المهنية، لا سيما في القطاعات الناشئة، وتطوير سياسات تنظيمية أكثر تكيفًا مع بيئات العمل الحديثة. كما أكدت على أهمية تعزيز التعاون بين الحكومات، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية لضمان تطبيق فعال لإجراءات السلامة وتحقيق بيئات عمل آمنة ومستدامة.

✓ دراسة Jain (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الابتكارات الحديثة في سياسات وممارسات الصحة المهنية، مع التركيز على تعزيز الحق الأساسي في بيئة عمل آمنة وصحية. وسعت الدراسة إلى تحليل السياسات الجديدة التي تم تبنيها مؤخرًا، إضافةً إلى تقييم مدى فعاليتها في تحسين السلامة والصحة في أماكن العمل. اعتمدت الدراسة على منهجية تحليل السياسات والتشريعات الحديثة المتعلقة بالصحة المهنية، إلى جانب استعراض الممارسات الناجحة في مختلف القطاعات الصناعية. كما تم تحليل البيانات المستمدة من الدراسات السابقة والتقارير الصادرة عن المؤسسات المختصة بالصحة المهنية، مثل منظمة العمل الدولية ومنظمات السلامة المهنية الوطنية.

أظهرت النتائج أن الابتكارات الحديثة في السياسات، مثل تبني معايير أكثر صرامة، واستخدام التكنولوجيا في تقييم المخاطر، وتطوير برامج الصحة النفسية في بيئات العمل، أسهمت بشكل كبير في تحسين الصحة المهنية وتقليل الحوادث والإصابات. كما أشارت الدراسة إلى أن التحول نحو سياسات مرنة تتكيف مع بيئات العمل المتغيرة، مثل العمل عن بعد، بات ضرورة ملحة لضمان استمرار حماية العمال في مختلف الظروف.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون بين الحكومات والشركات والمنظمات العمالية لتطوير سياسات أكثر شمولية وفعالية، والاستثمار في التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء، لتحسين رصد المخاطر وتعزيز السلامة في بيئات العمل. كما أكدت على أهمية التوعية والتدريب المستمر لضمان التزام جميع الأطراف بالإجراءات الوقائية وتعزيز ثقافة السلامة في أماكن العمل.

✓ دراسة Melhem et al. (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التكامل بين إدارة الصحة والسلامة المهنية وإدارة الموارد البشرية من خلال نهج شامل يهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين وتحسين بيئة العمل. ركزت الدراسة على

تحليل كيفية دمج سياسات الصحة المهنية ضمن استراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز الإنتاجية وتقليل المخاطر المرتبطة بالعمل.

اعتمد الباحثون على نهج تحليلي شامل، حيث تم استعراض الدراسات السابقة والنماذج التطبيقية المستخدمة في المؤسسات العالمية التي نجحت في دمج الصحة والسلامة المهنية مع ممارسات الموارد البشرية. كما تم تحليل البيانات الخاصة بالشركات التي تبنت هذا النهج وتقييم تأثيره على مستويات الحوادث والإنتاجية والرضا الوظيفي.

أظهرت النتائج أن التكامل بين الصحة والسلامة المهنية وإدارة الموارد البشرية يؤدي إلى بيئة عمل أكثر أمانًا وفعالية، حيث يساهم في تقليل معدلات الحوادث المهنية وتحسين الرفاهية النفسية والجسدية للموظفين. كما بينت الدراسة أن الاستثمار في برامج التدريب والتوعية يعزز من التزام الموظفين بإجراءات السلامة، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للشركة.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات تنظيمية داخل الشركات تدمج بين متطلبات الصحة المهنية واستراتيجيات الموارد البشرية، وتعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، لمراقبة بيئة العمل والتنبؤ بالمخاطر المحتملة. كما أكدت على أهمية إشراك الموظفين في صياغة سياسات الصحة والسلامة، لضمان التزامهم الفعلي بها وتعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل.

✓ دراسة Neira & Иванов (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أهمية بيئات العمل الصحية والأمنة والمستدامة لجميع العاملين، وذلك من خلال استعراض السياسات والممارسات الفعالة في تعزيز السلامة المهنية والرفاهية في مختلف القطاعات. ركزت الدراسة على العوامل المؤثرة في خلق بيئات عمل أكثر أمانًا واستدامة، بما في ذلك الأطر التنظيمية، والتكنولوجيا، وإدارة المخاطر.

اعتمد الباحثان على نهج تحليلي شامل، حيث تم استعراض اللوائح والمعايير الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى تحليل دراسات حالة من قطاعات مختلفة لقياس مدى فاعلية هذه

السياسات في تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الإنتاجية. كما تضمنت الدراسة مراجعة للأبحاث السابقة حول تأثير بيئات العمل الآمنة على الأداء الوظيفي والصحة العقلية للعاملين.

أظهرت النتائج أن بيئات العمل الصحية والأمنة تسهم بشكل كبير في تحسين رضا الموظفين وتقليل حالات التغيب وزيادة الإنتاجية. كما أكدت الدراسة أن الاستثمار في برامج الصحة والسلامة المهنية لا يعزز فقط رفاهية الموظفين، بل يسهم أيضاً في تحقيق الاستدامة وتقليل التكاليف الناجمة عن الحوادث المهنية.

أوصت الدراسة بضرورة تبني نهج شامل يتضمن التكامل بين الصحة المهنية وإدارة الموارد البشرية، وتعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء لمراقبة بيئات العمل والتنبؤ بالمخاطر. كما شددت على أهمية تطوير سياسات مرنة تتكيف مع التغيرات السريعة في بيئات العمل الحديثة، خاصة مع التوسع في العمل عن بُعد والهياكل التنظيمية الجديدة.

☑ دراسة Quinn (2003)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الصحة المهنية والصحة العامة وتأثيرها على صحة العمال، وذلك من خلال تحليل التحديات الصحية التي تواجه العمال في بيئات العمل المختلفة ودور السياسات الصحية في تحسين ظروف العمل.

اعتمد الباحث على نهج تحليلي ومقارن، حيث تم استعراض التداخلات بين الصحة العامة والصحة المهنية، إضافة إلى تحليل البيانات المتعلقة بأمراض وإصابات العمل وتأثيرها على الصحة العامة والمجتمعات. كما ناقشت الدراسة دور الجهات التنظيمية والمؤسسات الصحية في تعزيز سياسات الصحة والسلامة المهنية.

أظهرت النتائج أن الاستثمار في الصحة المهنية يسهم في تقليل الأمراض المهنية، وتعزيز الإنتاجية، وتحسين جودة الحياة للعمال. كما أكدت الدراسة على أهمية التعاون بين قطاع الصحة العامة وأرباب العمل والحكومات لوضع سياسات أكثر فاعلية في حماية العمال.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور الصحة المهنية كجزء لا يتجزأ من الصحة العامة، وزيادة الوعي بأهمية بيئات العمل الصحية، وتحسين آليات الرقابة والتشريعات المتعلقة بالصحة المهنية لضمان سلامة العمال وتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة.

☑ دراسة (2023) Mujtaba, Kaifi & Lawrence

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القوانين والتشريعات الخاصة بالسلامة المهنية والممارسات الإدارية في توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين. تناولت الدراسة كيفية التزام المؤسسات بالمعايير التنظيمية وأفضل الممارسات لضمان سلامة وصحة العاملين في مختلف القطاعات.

اعتمد الباحثون على نهج تحليلي ومقارن، حيث تم تحليل الإجراءات القانونية والمعايير الدولية المتعلقة بالسلامة المهنية، إلى جانب استعراض دور الإدارة الفعالة في تعزيز ثقافة السلامة داخل المؤسسات. كما ناقشت الدراسة العلاقة بين الامتثال القانوني ومعدلات الإصابات المهنية وتأثيره على رضا وإنتاجية الموظفين.

أظهرت النتائج أن وجود تشريعات صارمة وممارسات إدارية فعالة يؤدي إلى تقليل الحوادث المهنية، وزيادة التزام الموظفين بإجراءات السلامة، وتحسين الأداء الوظيفي. كما أشارت إلى أن المنظمات التي تستثمر في برامج التدريب والتوعية بالسلامة تحقق مستويات أعلى من الامتثال والرفاهية للعاملين.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الإشراف الحكومي على تطبيق معايير السلامة المهنية، وتحفيز الشركات على تبني سياسات سلامة شاملة، وتكثيف برامج التدريب لضمان بيئة عمل أكثر أماناً وصحة، مما يساهم في تحسين الإنتاجية والاستدامة المؤسسية.

8.1 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أولاً: أوجه التشابه:

(1) أهمية الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل

تشترك الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في التأكيد على الدور الحاسم الذي تلعبه الإدارة الصحية في خلق بيئة عمل آمنة ومنتجة. حيث أجمعت الدراسات على أن تطبيق استراتيجيات فعالة في التخطيط الصحي، إدارة المخاطر، والتوعية بالصحة المهنية يساهم في تقليل الإصابات المهنية، رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز كفاءة الأداء التنظيمي.

(2) أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف الناجمة عن الحوادث والإصابات. حيث أثبتت البحوث السابقة أن المؤسسات التي تتبنى معايير صارمة في السلامة المهنية تحقق مستويات أعلى من الاستقرار الوظيفي وتتمتع بسمعة قوية في السوق، مما ينعكس إيجاباً على أدائها العام.

(3) دور التدريب والتوعية في تعزيز الالتزام بالإجراءات الصحية

تؤكد الدراسة الحالية، كما فعلت الدراسات السابقة، على أن نشر ثقافة الوعي بالصحة المهنية والتدريب المستمر للعاملين على إجراءات الوقاية والسلامة يساهم في تقليل المخاطر داخل بيئة العمل. حيث أوضحت الأبحاث السابقة أن المؤسسات التي تستثمر في برامج التوعية تحقق معدلات امتثال أعلى للإرشادات الصحية وتقل لديها حالات الحوادث المهنية.

ثانياً: أوجه الاختلاف:

(1) تركيز الدراسة الحالية على العلاقة بين المتغيرات الثلاثة بشكل تكاملي

بينما تناولت معظم الدراسات السابقة الإدارة الصحية أو معايير السلامة المهنية أو بيئة العمل كعوامل مستقلة، تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل العلاقة التفاعلية بين هذه المتغيرات الثلاثة، مما يوفر فهماً أشمل لكيفية تأثير الإدارة الصحية على بيئة العمل من خلال الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية.

2) نطاق الدراسة وتطبيقها في بيئات عمل محددة

تختلف الدراسة الحالية عن العديد من الدراسات السابقة من حيث نطاق التطبيق، حيث تركز على بيئة عمل محددة قد تكون في قطاع أو منطقة جغرافية معينة، بينما تناولت الدراسات السابقة بيئات مختلفة من حيث القطاعات والظروف التنظيمية. هذا الاختلاف يساعد في تقديم نتائج أكثر دقة وقابلة للتطبيق في السياقات التي تتناولها الدراسة الحالية.

3) المنهجية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات

على الرغم من أن العديد من الدراسات السابقة استخدمت الأساليب الكمية أو النوعية في تحليل تأثير الإدارة الصحية ومعايير السلامة على بيئة العمل، فإن الدراسة الحالية تعتمد على منهجية تجمع بين الطريقتين، مما يمكنها من تقديم تحليل أكثر دقة وشمولية حول العلاقة بين المتغيرات وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

9.1 المنطلقات النظرية للبحث:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تشكل الإطار النظري للتحليل، ومن أبرز هذه المفاهيم:

1) الإدارة الصحية

تشير الإدارة الصحية إلى مجموعة الممارسات والاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين، بهدف تقليل المخاطر المهنية وتعزيز الإنتاجية. وتشمل هذه الإدارة التخطيط الصحي الاستراتيجي، تطوير السياسات الوقائية، وإدارة المخاطر المتعلقة بالصحة المهنية، إضافة إلى تنفيذ برامج التوعية والتدريب لضمان التزام الموظفين بالإجراءات الصحية السليمة. وتساهم الإدارة الصحية الفعالة في تقليل معدلات الإصابات والأمراض المهنية، مما يعزز الاستقرار الوظيفي ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي.

(2) معايير الصحة والسلامة المهنية

تمثل معايير الصحة والسلامة المهنية مجموعة من الضوابط والإجراءات التي تضعها المؤسسات لضمان حماية العاملين من المخاطر المحتملة أثناء أداء مهامهم الوظيفية. وتشمل هذه المعايير الالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة، توفير المعدات والأدوات الوقائية، وتطبيق نظم الإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية. ويهدف الالتزام بهذه المعايير إلى تقليل الحوادث والإصابات، وخلق بيئة عمل تحفز على الأداء الفعال، مما يساهم في استدامة العمليات التشغيلية وتحقيق رضا الموظفين.

(3) بيئة العمل

تعكس بيئة العمل جميع العوامل المادية والتنظيمية والنفسية التي تؤثر على أداء الموظفين وصحتهم وسلامتهم داخل المؤسسة. وتشمل هذه البيئة ظروف العمل المادية مثل التهوية، الإضاءة، ومستوى الضوضاء، بالإضافة إلى الجوانب التنظيمية مثل ثقافة المؤسسة، آليات التقييم والتحفيز، ومستوى الدعم الإداري. ويعد تحسين بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تساهم في رفع معدلات الإنتاجية، تقليل معدلات الغياب، وتعزيز الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على أداء المؤسسة ككل.

10.1 منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة دور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل من خلال الدور الوسيط لمعايير الصحة والسلامة المهنية في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف). يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف دقيق وتحليل شامل لكيفية تأثير الإدارة الصحية، بأبعادها الثلاثة (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية)، على بيئة العمل، مع تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه معايير الصحة والسلامة المهنية بأبعادها (التزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة، توفير المعدات والوسائل الوقائية، الإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية) كمتغير وسيط في هذه العلاقة.

سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي ستوزع على عينة من الموظفين العاملين في الأقسام الإدارية والأمنية بالشركة، بهدف قياس مدى تأثير الإدارة الصحية على تحسين بيئة العمل، وتحليل دور تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتقليل المخاطر المهنية. يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس أثر التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تعزيز بيئة عمل آمنة، دور إدارة المخاطر الصحية في الحد من الإصابات المهنية، ومدى فاعلية برامج التدريب والتوعية في تحسين الامتثال لإجراءات السلامة داخل بيئة العمل. سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة لتحديد العلاقة بين الإدارة الصحية وتحسين بيئة العمل، إضافة إلى قياس مدى وعي العاملين بأهمية تبني ممارسات صحية ومهنية مستدامة.

إلى جانب ذلك، سيتم توظيف المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات فردية معمقة مع مديري الإدارات الأمنية والصحية، والخبراء في مجال السلامة المهنية، وذلك للحصول على فهم أعمق للعوامل المؤثرة على فعالية الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل. كما ستوفر هذه المقابلات بيانات نوعية تساهم في توضيح التحديات المرتبطة بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، ومدى تأثير الالتزام بها على تقليل الحوادث المهنية وتعزيز كفاءة بيئة العمل، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة وفقاً لمتطلبات القطاع الأمني في المملكة العربية السعودية.

11.1 مصادر البيانات:

تعتمد هذه الدراسة على مصادر بيانات متنوعة لضمان تحقيق أهدافها البحثية، حيث تم الاعتماد على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بدور الإدارة الصحية في تحسين بيئة العمل من خلال الدور الوسيط لمعايير الصحة والسلامة المهنية في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المصادر الثانوية

تشمل المصادر الثانوية الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الإدارة الصحية وأثرها على بيئة العمل، إضافة إلى الدراسات السابقة التي بحثت في دور التخطيط الاستراتيجي

للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية، والتدريب والتوعية في تعزيز بيئة عمل آمنة. كما تضمنت المصادر الثانوية الدوريات العلمية المحكمة، الرسائل الجامعية، والتقارير الرسمية المتعلقة بالسلامة المهنية وإدارة المخاطر في بيئات العمل الأمنية، مما وفر قاعدة معرفية متكاملة تدعم الإطار النظري للدراسة.

ثانيًا: المصادر الأولية

تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من أفراد مجتمع الدراسة، حيث تم تصميمها بدقة لقياس مدى فاعلية الإدارة الصحية بأبعادها المختلفة في تحسين بيئة العمل، مع التركيز على دور معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط. وقد تم إعداد الاستبانة إلكترونيًا عبر منصة متخصصة وتوزيعها على عينة من الموظفين في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، بما يشمل العاملين في الإدارات المختلفة، لضمان تمثيل شامل لوجهات النظر المختلفة حول مدى تأثير الإدارة الصحية والتزام المنظمة بمعايير السلامة في تحسين بيئة العمل.

12.1 أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

الإحصاء الوصفي

- التكرارات والنسب المئوية: لتحليل التوزيع الديموغرافي لأفراد العينة وتقديم تصور عام حول آرائهم بشأن تطبيق الإدارة الصحية ومعايير الصحة والسلامة المهنية في الشركة.
- الوسط الحسابي: لقياس النزعة المركزية وتقدير متوسط إجابات العينة حول تأثير الإدارة الصحية على تحسين بيئة العمل.

- الانحراف المعياري: لقياس مدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي، مما يساعد في فهم درجة التباين في وجهات النظر حول فاعلية التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية، والتدريب والتوعية بالصحة المهنية.

الإحصاء التحليلي

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لاختبار مدى تأثير الأبعاد المختلفة للإدارة الصحية مجتمعة على تحسين بيئة العمل، مع أخذ دور معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): لاختبار تأثير كل بعد من أبعاد الإدارة الصحية (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): للتحقق من مدى مطابقة توزيع البيانات للتوزيع الطبيعي، مما يضمن صحة استخدام الاختبارات الإحصائية الأخرى وتحليل النتائج بدقة.

13.1 نموذج الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير الإدارة الصحية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع التركيز على دور معايير الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط. يتضمن النموذج البحثي المتغيرات التالية:

- ❖ المتغير المستقل: الإدارة الصحية بأبعادها: (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية، التدريب والتوعية بالصحة المهنية).
- ❖ المتغير الوسيط: معايير الصحة والسلامة المهنية بأبعادها: (التزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة، توفير المعدات والوسائل الوقائية، الإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية)
- ❖ المتغير التابع: تحسين بيئة العمل.

14.1 حدود البحث:

✎ الحدود الزمنية: تغطي الدراسة عام 2025، حيث يتم تحليل البيانات خلال هذه الفترة لضمان

حدثة النتائج وارتباطها بالواقع الحالي.

✎ الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) في المملكة العربية

السعودية.

✎ الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين الإدارة الصحية وتحسين بيئة العمل، مع

التحقق من دور معايير الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الأداء التنظيمي داخل بيئة العمل الأمنية.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: الإدارة الصحية

1.1.2 نشأة وتطور الإدارة الطبية القديمة: -

إن الناظر إلى الإدارة في ظل الحضارات القديمة يجدها قديمة قدم هذه الحضارات وقدم الإنسانية والخلقة، ولكنها حظيت بحركة تقدم وتطور مع كل شكل من أشكال هذه الحضارات ودليلاً على ذلك أن هناك ومنذ تفكير الإنسان في تحقيق وتنظيم أهدافه وأغراضه في عملية معينة فإنه قد فكر بذلك في عملية إدارية بحتة، وهذا ما يجعل إلقاء الضوء على علم الإدارة والذي لازالت أركانه لم تستكمل بعد ولم يتم بناؤها ولم يصل إلى ما وصلت إليه العلوم الأخرى ولكنها سيدة العلوم جميعاً لأنها تمثل النسق المعين لها جميعاً ويتضح ذلك من خلال استعراض الإدارة في الحضارات القديمة فمثلاً وفي ظاهرة تفسير أوراق البردي اتضح تماماً ومما يثبت ولا يدع مجالاً للشك أهمية التنظيم والإدارة في الولايات البيروقراطية في عهد قدماء المصريين قبل الميلاد وأيضاً وجد مثل هذا الإثبات في حضارة الصينيين القدماء وبمنظرة أخرى سريعة للكومنولث أنها بمجالسه ومحاكمه وجهازه الإداري ومجلس حكامه ثبت أيضاً وظيفة الإدارة والعناية بها في ذلك العهد، وأيضاً وفي نوع آخر وفريد النظام الذي كان سائداً في عهد الإمبراطورية الرومانية وما احتوته من أنظمة من حكام الولايات بل وتوزيع للسلطات والذي يدل على ظاهرة تطبيق مبدأ السلطة والذي هو سر نجاح هذه الإمبراطورية، وفي جانب آخر توجد الكنيسة الكاثوليك الرومانية والتي اعتبرت أيضاً من أقدم وأحسن التنظيمات الرسمية في تاريخ المدينة الغربية ولا يرجع هذا إلى المعتقدات الدينية وإنما لحسن تنظيم الإدارة. (Khriouh & Nazzal, 2021)

وتجدر الإشارة إلى النظم الإدارية القديمة حيث الانظمة العسكرية ويكفي فيها ذكر القائد نابليون وما حققته هذه الانظمة من صيغ إدارية ممتازة. ومنه القول أن الإدارة في عهدها القديم وبرغم اختلاف نكباتها إلا أنها اتسمت بوضوح كافي من خلال الممارسات المختلفة لكل إدارة في كل عهد وحضارة. (El-Shafie, Nassani, & Bin Saif, 2024)

ويظهر هذا بوضوح كبير ومجهودات الباحثين الأوائل ورجال الإدارة في الطليعة والذين حاولوا معالجة المشاكل الإدارية بعد ذلك بطريقة أو أساس علمي بدلاً عن التجربة طالبين بذلك تحقيق أهداف أحسن بطريقه أيسر وذات تكلفة معقولة وقد وضعت هذه الحركة العلمية اللبنة الأولى لنظريات الإدارة، ومع اختلاف مناهج البحث لهؤلاء الطليعة إلا أنهم حصروا انفسهم في الإطار سالف الذكر وقد تم تعريف وكتابه أصول ومبادئ الإدارة العلمية الذي نشر في عام ١٩١١ والذي أكد من خلال عرض موضوعاته على نهضة الإدارة بتطبيق الطرق العلمية واستخدامها في حل مشاكل الإدارة إلى جانب أبحاثه في التدريب والتخطيط وتنظيم العمل، وعموماً يمكن القول بأن تايلور يتفق في معظم أرائه مع الاتجاه الإداري الحديث. إلا أنه يختلف معه في أن الإدارة ليست علماً فقط وإنما هي علم وفن في نفس الوقت، وفي هذا السياق يتم التعرض أيضاً في هذه المدرسة لهنري قبول والذي قدم أبحاثه كرجل أعمال ضمن هذه الطليعة الإدارية غير أنه لم يستطع خلق نظرية منطقية للإدارة أو فلسفة مستقلة كاملة للعمل الإداري إلا أن ملاحظاته يمكن الاستفادة منها بدرجة كبيرة في خلق نظرية للإدارة ويظهر ذلك من الاتفاق الواضح لهنري فابول مع الاتجاهات الحديثة من خلال أفكاره ونتائجه التي توصل لها وخاصة بالنسبة لمبادئ الإدارة وعناصرها حسب مسمياته الخاصة.(Mustafa, 2021)

وفي نفس تلك المدرسة ينبغي التعرض لأحد زملاء فردريك تايلور الذي ساهم بأبحاثه السيكلولوجية وهو هنري جانت وفي جانب آخر فرانك جالبرت والذي اهتم بدراسة الوقت والحركة وأخيراً صار بخنتون امرسون والذي أيضاً استفاد من أبحاث سابقه وقدم جمعاً بين السلطة التنفيذية والاستشارية وانتقل في جانب آخر إلى مدرسة أخرى وهي مدرسة العلاقات الإنسانية والتي جاءت كرد فعل لنظرية الإدارة العلمية والتي نظر دعايتها للفرد كمخلوق إجتماعي يتفاعل مع مجموعته التي يعمل معها والتي أكدت أن شعور الفرد بإنتمائه للجماعة هو الذي يحفزه للبذل والعطاء واشباع حاجاتها الاجتماعية قبل المادية هو الأساس في تحفيزه للعمل ومن هنا تحول تركيز دعاة نظرية العلاقات الإنسانية إلى دراسة الحاجات النفسية والاجتماعية للفرد العامل وتزايد الاهتمام بهذا الجانب، وزاد التركيز على الحوافز الاجتماعية كمحرك أساسي لمقدرات العاملين، وايضا اعتراف الإدارة بالجماعات الصغيرة ومناقشة مشاكلهم واعتبارهم شركاء في العمل ومنه أوضحت هذه النظرية أن للعاملين أهداف وتطلعات تختلف عن أهداف المنظمة وقد

تتعارض معها وعليه يصبح لزاماً على الإدارة أن تناقش هذه المشاكل وهذه التطلعات مع العاملين وأن تسعى إلى تحقيقها عن طريق تفويض بعض السلطات وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات التي تهمهم عند ذلك يشعرون بكرامتهم الإنسانية وذلك في حد ذاته حفز لهم وبرغم نجاح هذه المدرسة في تحليل وتشخيص متغيرات جديدة مؤثرة على سلوك الفرد، إلا أنه من بعد ذلك عدة باحثين أمثال ما سلو وما كريفز والذين عالجوا بعض المعالجات التي من شأنها أن خرجت بنظرية الإدارة بالمشاركة (الأهداف) والتي هدفت إلى إعادة توزيع السلطة في التنظيم الإداري بحيث يساهم العاملون في اتخاذ القرار النهائي لكي يزول التناقض بين أهداف العاملين والمنظمة. (Abdalla & Abdalrahman, 2023)

ومن هذا المنطلق يجب التعرض للحضارة العربية والإسلامية والتي شأنها شأن المفهوم الذي قضى باستخدام كافة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بأقصى جهد لتحقيق أهداف معينة، لا سيما حين النظر إليها من وجهة خاصة حيث أن الفكر الإداري الإسلامي يستند إلى نصوص القرآن الكريم وتوجيهات السنة الشرعية ويقوم على أساس القيم الإنسانية التي كانت تسود المجتمع الإسلامي في صدره. (Shahada & Agha, 2020)

الممارسات الفعلية للعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم للنشاط البشري الجماعي وتنسيق بين مؤسساته وتوجيه ورقابة ومتابعة والفريد في الأمر أن وظائف الإدارة وبمسمياتها الحديثة هذه كانت مطبقة تماماً مما أفضى بها إلى تكوين مجتمع الكفاية والعدل في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وعهود الخلفاء الراشدين من بعده، وتكوين مجتمع الكفاية والعدل هو أسمى غاية لاى نظرية إدارية في هذا الوجود ولاى فكر إداري على الأرض، ذلك المجتمع الذي يتميز بعلاقات المحبة والثقة والإيثار بين أفراده. (Ziani & Mahoui, 2022)

وهنا يمكن المقارنة بين ما كان سائد قبل الإسلام والتسلسل الآخر الإداري ثم ما بعده، مكتفين بالآية الكريمة (يا أيها الرسول بلغ ما أنزل إليك من ربك وأن لم تفعل فما بلغت رسالته صدق الله العظيم. تلك الرسالة الجامعة الخاتمة الكاملة. (Ammar & Zedira, 2024)

عاصر الطب في بلاد ما بين النهرين الطب المصري القديم ويعتبر ما وصل إلينا من طهيم أقدم ما عرفته الإنسانية في المجال الطبي وتدلل هذه الآثار على مدى التطور الذي بلغه الطب عندهم. فقد عثر في

كيش على رقيم يرجع تاريخه الى ٤٥٠٠ سنة ق.م وعلى قوالب منقوش عليها نصوص طبية، قد تم التعريف ان عاش في نهاية الألف الثالث ق.م وقت ازدهار الطب يقابل المحوتب المصرى الذي يعتبره البعض أول طبيب ذكره التاريخ. وكان اطباءهم من طبقة الكهنة. (Daabas & Moadi, 2023)

اليونان: أخذ اليونانيون الطب من مصر الفرعونية وبابل وأشور ومرت عليه عصور ثلاث.

العصر الأول: عصر الأساطير وكانت ممارسته في غالب الأمر في المعابد ومختصره على رجال الدين الذين يقومون بالإضافة إلى أعمالهم الدينية بممارسه الطب والسحر والشعوذة المبنية على الأساطير التي نصبت. (Al-Sohpany, 2022)

إله للآله ورفع اسكلابيوس طبيهم البشري الأول بعد موته إلى مصاف الآله وجعلوه إلهًا للطب.. (Al-Rawajfeh, Al-Tarawneh, & Al-Maaytah, 2020)

العصر الثاني: هو الكلاسيكي وهو عصر ابقرات مؤسس الطب على العلم التجريبي والذي يرجع إليه الفضل في فصل الطب عن السحر والشعوذة ويعود إليه الفضل أيضاً في الاهتمام بالجانب الاخلاقي في مهنة الطب فقد جاء في قسمه: -

اي بيت سأدخله فسأدخله للاخذ بيد المريض بنية سليمة، أدخله برئيا من كل نية خبيثة من الإساءة لاي شخص رجلا كان أو امرأة، حراً أو رقيقاً. (Ziani & Mahoui, 2022)

العصر الثالث: هو العصر اليوناني الروماني وقد احتل الطب في هذا العهد مكانه محترمه وحظي الاطباء بالتقدير والإجلال ويرجع الفضل في ذلك إلى تعاليم ابقرات وجالينوس والممارسة كبار الفلاسفة وغيرهم مهنة الطب. (Younis, 2022)

يقول ابن النديم: (من أطباء اليونان في ذلك العصر جالينوس، واختلط الطب في ذلك العصر بالطب الرماني والمصري فقد توجه جالينوس روميه طبيباً للامبراطور ماركوس اورليس). (Al-Sohpany, 2022)

ثم بإلقاء الضوء على المراحل الحديثة للصحة حيث الحقبة الأولى:

الصحة ما قبل الحرب العالمية الأولى: كانت مسئولية الدولة في الحقل الصحي لازالت في تأمين الصحة العامة بمفهومها القديم، والضيق فكانت وزارات الصحة تعمل للمحافظة على سلامة المجتمع من خلال القضاء على الأوبئة الفتاكة كالطاعون والتيفوس وعلى تأمين سلامة المياه ووسائل تصريف النفايات والمياه الملوثة. (Boukal, 2024)

ولم تكن هذه المسئوليات الملقاه على وزارات الصحة حينذاك وليدة صدفة أو مرتبطه بحقبه تاريخيه معينه، فيوضح التاريخ بأن الآشوريين قد صكوا أولى القوانين التي تنظم ممارسة الجراحه، وأن المصريين وقدماء اليهود قد نصوا في قوانينهم إصول سلامة البيئه، ونظم الهندسه الصحيه، وعمد الإغريق فيما بعد إلى العناية الطبيه بالفقراء والمعوزيين، وذلك بتعيين أطباء دوله للعنايه بأوضاع هذه الفئات الغير ميسورة الحال. (Khriouh & Nazzal, 2021)

أما الرومان فيعود إليهم فكرة إنشاء أول نظام طبي يرقى شئون العسكريين والجيش، فالحق الجراحون ومساعدوهم بالفيالق الرومانيه وتبعوهم في الحملات العسكريه في شتى أنحاء المعموره، ويرجع إلى العرب المسلمين فكرة إنشاء أول مستشفى للعنايه بالمرضى ومعالجتهم بالعقاقير الصيدلانيه المتطورة، كما ورد في القرآن الكريم نصوص واضحه تعنى بسلامة المأكّل والمشرب واصول المحافظة على بيئه سليمة. (Bensmain, 2022)

ولعبت الكنيسه دوراً أساسياً في العناية الصحيه، خاصة في فترة ما بعد النهضة الأوروبيه، فعمد رجال الدين إلى ترجمة الكتب الطبيه التي وصلت إليهم من الإغريق والرومان القدماء من خلال الفتوحات الإسلاميه، فأضحى الرهبان أوائل الأطباء، وأصبحت الأديرة مجامع العلم والنور في تلك الايام المظلمه من تاريخ أوربا، وقد حافظت الكنيسه على دورها القيادي في الخدمات الصحيه حتى أيامنا هذه كما سيأتي لاحقاً. (Boutora & Louafi, 2022)

ومع بداية الثورة الصناعيه الأولى في أوربا إشتد النزوح إلى المدن حيث المصانع وفرص العمل. وكان لهذه التغيرات دوراً بارزاً في تطور مفهوميه الصحة والطب ونتيجة لازدياد السكان نشأت مدن كثيره في اوربا وبدأ معها تأسيس الجامعات والمعاهد مما أمن تدريب عدد وافر من الاطباء وفي المقابل أدى إزدحام المدن

والأوضاع الصحية غير الملائمة إلى تفشي الأمراض والأوبئة، فسنت القوانين الحماية المجتمع، ومن خلالها حماية القوى العاملة المنتجة إقتصادياً". (Eresi, Raymond, Chiriseri, & Madzivanyika, 2024).

وكان مجلس العموم أول من سن قانون للصحة سنة ١٨٤٨ م وتبعه في ذلك معظم دول أوروبا كما ولدت في هذه الحقبة الزمنية أولى الرابطات المهنية، وهي سلفة النقابات العمالية، وبدورها أنشأت أولى رابطات النظم للتأمين الاجتماعي الطوعي. (Al-Maawali, Al Alawi, Al Azouni, & Almamun, 2020).

ادخل بسمارك سنة ١٨٨٣ م قانون التأمين الإلزامي للعمال والتعويضات لهم من جراء الحوادث المهنية وكانت روسيا القيصرية أول دولة ادخلت سنة ١٨٦٥ م نظام الرعاية الصحية وذلك من خلال تأمين الطب والعلاج من قبل الدولة لمواطنيها كحق من حقوق الشعوب. (Benmoussa & Boubechiche, 2024).

إذا مفهوم الصحة من الناحية العلاجية كان مقتصرًا على مبدأ عام، وهو أن العناية الطبية سلعة تجارية تشتري وتباع لمن استطاع إلى ذلك سبيلا، أما الفقراء والمعدمين من الناس، فتمد لهم الدولة والسلطات الدينية يد المساعدة لتؤمن لهم العناية والعلاج، بينما يتمكن الميسورون والاعنياء من الحصول على تلك العناية من خلال عيادة الأطباء، أو من خلال الطب الشعبي والتقاليد المتبعة عن دور الدولة. (Elatroush, 2024)

امادور الكنيسة والسلطات الدينية الأخرى، فهو واضح بل طبيعي حدوثه إن ما تذكرنا أن تطور الطب حينذاك كان متواضعاً نسبياً إذا ما قيس بالتقدم الهائل الذي حدث للطب والعلوم المتصلة به خلال هذا القرن، فالأمراض المتفشية أنها لم تكن كالآن، فكان علم الجراحة مثلاً بدائي والانعاش في مرحلة الأولى والعناية الالهية هي الأولى والأخرى الملازمة للمريض، فكان من الطبيعي أن تعهد إدارة المستشفيات إلى الرهبان ورجال الدين، فالاهم في ذلك الوقت رعاية المريض في روحه لا في جسده، والذي كان بالوسائل البدائية المعروفه أنها، إضافة لإمكانات رجال الدين. (Aljazazi, 2021).

ومن الأعجب أن يتضح بأن معظم المستشفيات حينذاك كانت بإدارة رجال الدين بل هذه المستشفيات كانت أشبه بالأديرة من كونها مصحات علاجية، وكانت الراهبات اللاتي تردن أنفسهن الله

والمحتاج طليعة الممرضات والراهب أو الشيخ أوائل الأطباء لما كان لهم من علم وافر ومعرفة تامة باللغات والعقاقير. (Al-Dhamen & Al-Majali, 2020)

ولهذا يتضح أن أسماء كثير من المستشفيات بأسماء القديسين والقديسات أو أسماء تدل على الشفقة والرحمة والإيمان بالله وبرسله والقديسين من مختلف الأديان والمذاهب إن السلطات الدينية لعبت دوراً بارزاً وأساسياً في العناية الطبية خلال عصور طويله خلت ولا يزال لهذه المؤسسات مكاناً مرموقاً وإن قل ذلك نسبياً في هذه الأيام. (Daabas & Moadi, 2023)

2.1.2 الحقبة الثانية: الصحة ما بين السنوات ١٩١٨ م - ١٩٤٥ م :-

من الضرورة بمكان التطرق إلى التطورات المهمة التي حصلت في هذه الفترة الزمنية عالمياً.

أولاً: من أهم نتائج الحرب العالمية الأولى إدخال نظام صحي متكامل ولأول مرة مبنى على دور الدولة، وكان هذا في الدولة البلشفية في روسيا والتي أمنت فيه الخدمات الطبية والصحية لأفراد شعبها، فأصبح جميع العاملين في الصحة من أطباء وفريق التمريض وإداريين بمثابة موظفين يتقاضون رواتبهم من الدولة من خلال ميزانية وزارة الصحة، وبذا أضحت جميع المؤسسات الصحية ملكاً للدولة تديرها حسب الأولويات التي تراها مناسبة. وبذلك أضحت الخدمات الصحية باستحداث هذا الدور حق من حقوق المواطن وأضحت الصحة مسئولية الدولة بدلاً من أن تبقى كما كانت إحدى القطاعات التجارية يستفيد منها من استطاع تحمل نفقاتها، وانتقل هذا المفهوم للدول الأوروبية ومستعمراتها أيضاً. (Mohamed, 2024)

ثانياً: برزت في هذه الحقبة الزمنية فكرة إنشاء خدمات صحية متكاملة للمؤسسات العسكرية والجيوش لا يستفيد منها العناصر الفعالة فحسب بل أيضاً عائلاتهم ومن سبق أن خدم في هذه المؤسسات. (Boukal, 2024)

ثالثاً: مع إنشاء منظمة الصحة الإمبريكية سنة ١٩٠٥ م بدأ التكافل بين الدول بعضها البعض ويرجع ذلك للتطور العلمي الذي بدأ يقوض مفاهيم الطب القديم وأحس من خلاله الجميع بخطورة انتقال المرض من مكان لمكان. ومنه تم استحداث المنظمه الخاصه بالوافدين، فكان الحجر الصحي (كرنتينا)

وشهادات التطعيم والتحصين ومعها بدأ العالم يتحسس بأن أخطار الغير قد تنتقل إليه خاصة وقد أصبحت وسائل التنقل والسفر أسهل مما سبق.(Younis, 2022)

رابعاً : نتيجة حتمية لتقديم العمل كان بروز الاختصاص في الطب وقد أدى ذلك إلى العديد من التغيرات، يذكر منها على سبيل المثال لا الحصر بروز المستشفيات في قمة الهرم الصحي وتنوع الاختصاصات وتكافل الأطباء في عيادات مشتركة، وأولها عيادة مايو الشهيرة في الولايات المتحدة سنة ١٨٨٧ م ونتيجة لذلك ظهرت معايير الإرتفاع في كلفة الطب ومنه بدأت الدول في دعم بناء وإدارة المستشفيات ومنها ظهرت المستشفيات الحكومية والخيرية للجمعيات الدينية.(Mustafa, 2021)

خامساً: إهتمت الدول بأمور البيئة والسكان والصحة العامة فكان إنشاء شبكات المياه الصالحة للشرب، وإنشاء الصرف الصحي والاهتمام بالنفايات.

كما ركزت الدول على الاهتمام بصحة الام والطفل وسوء التغذية وقوانين عمل الاحداث ومنه بدأ إنحسار في الأمراض المعهودة آنفاً، وذلك قبل إختراع الأدوية الفعالة والعقاقير المضادة لتلك الجراثيم.(Al-Sohpany, 2022)

3.1.2 الحقبة الثالثة ١٩٤٥ - ١٩٦٥ م :-

خاض الحلفاء الحرب العالمية الثانية وشعارهم " المحافظة على العالم من أجل الديمقراطية" وكان لابد إذا من أن يتحول هذا الشعار الى خطة عمل يهدفون من خلالها إلى جعل العالم مكان أفضل للعيش فيه، وفعلا شهدت هذه الحقبة الزمنية إنتعاشاً قوياً للأمال حتى كادت الشعوب أن تصدق بأنها ستعيش الرفاهية وأن الفقر سيقضى عليه وباتت ترقب الجنان الموعدوه والتي أضحت ليست ببعيدة المنال منها.(Rabaya & Yaqoub, 2021)

في هذه الأثناء بدأت الدول الصناعية والمتقدمة تعتبر الصحة حق من حقوق المواطنين، يجب على الحكومة تأمينه كاملاً، كما أصبح الدستور يكفل للمواطن حق العلاج والدواء والتأهيل، ومنه ظهرت تيارات تنظيمية وتمويلية عده لتأمين هذه الخدمات الصحية متفقة في الجوهر ومختلفة في الكيف.

حيث كانت بريطانيا السبّاقة في هذا الحقل، فما أن وضعت الحرب أوزارها حتى نشرت الحكومة تقرير اللورد بنفير برج الذي دعا فيه الدولة لوضع جميع الخدمات الصحية والطبية تحت نظام متكامل للصحة تديره السلطة، فأنشئ نتيجة لذلك النظام الصحي البريطاني ١٩٤٨ م الذي كان ولم يزل محطة رئيسية يتوقف أمامها كل باحث في الإدارة الصحية". (Benchih, 2023)

أما بقية دول أوروبا فقد درجت على إعتدال نظام الضمان الاجتماعي بكيفياته المختلفة ومشاركة النقابات والعمال كسبيل لتأمين هذا الحق الدستوري لمواطنيها فيما أخذت دول أخرى على عاتقها مبدأ تأمين الخدمة العلاجية من خلال وزارة الصحة التي أصبحت تعنى بالشؤون الصحية كافة بما فيها صحة المجتمع، وقادت بريطانيا هذا التيار ولحقت بها الدول الإشتراكية ثم العربية مؤخراً.

أما الولايات المتحدة فقد نادت بتعددية المرافق الصحية، فتطورت المؤسسات الحكومية جنباً إلى جنب مع المؤسسات الخاصة ومستشفيات الكنيسة والجمعيات، فأخذت كل منها بإعتدال نظام مالي معين أو أسلوب إداري مبدع، أو خدمة علاجية محدده وجميعها بقيت تعمل من وحي توجيه من الدولة أو الولاية وعبر حوافزهما أو تطلعاتهما ضمن سياسة متكاملة. (Abdalla & Abdalrahman, 2023)

ومما تقدم جميعه نوضح المبادئ التالية:-

1. بقيت وزارة الصحة مسئولة دوماً عن صحة المجتمع والصحة العامة أو ما يعرف حالياً بالعناية الصحية الغير فردية.
2. أصبحت العناية الصحية من حقوق المواطن الدستورية، والإنسانية وليست هبة، أو إكرامية، أو سلعه تجارية غير مضبوطة كمأ ونوعاً وثمناً.
3. مهما اختلفت النظم الإدارية كان العلاج دوماً مؤمناً ومتوفراً من خلال مؤسسات طبيه مترابطة بعضها البعض، وفيها الكثير من التنسيق وعدم الإزدواجية، أما نوعيته فكانت من أفضل ما توصل إليه العلم الحديث.

4.1.2 الحقبة الرابعة: ما بعد ١٩٦٥ م:

طرأت تطورات عديدة في حقل الصحة في السنوات العشرين الماضية، جاءت كلها لتدعم المفاهيم التي كانت قد تولدت في الحقب الزمنية السابقة خاصة وأن تقدم العلم والطب في العقدين الأخيرين كان

ولم يزل مدهشاً وبالغ الأهمية ومن الصعوبة بمكان إدراج جميع التطورات التي حصلت في هذه الفترة عالمياً
إنما المحاولة لإيجاز الأهم قدر المستطاع في هذا المطلب (Al-Dhamen & Al-Majali, 2020)

أولاً: من أهم الاستنتاجات التي أثرت على مفهوم الصحة عالمياً، مبدأ مسؤولية الفرد تجاه صحته
وأن الانسان أولاً وأخيراً هو المطالب بتحسين نفسه وعائلته، ومجتمعه، ومحيطه من الامراض الوبائية منها
والناجمة عن مسلكيه معينه ولهذا التطور أهمية بالغه، فلقد أوضحنا سابقاً أن المجتمعات القديمة كانت
تعزو المرض إلى الجن والأرواح الشريرة والمطيعات الدينية، ثم مع اكتشاف الجراثيم والميكروبات أصبحت
هي المسئولة الأولى عما يلحق بالإنسان من أوبته وأخطار، ولكن بعد التقدم الهائل في مختلف فروع الطب
من جراحه وطب داخلي أو تخدير وانعاش، أو علم الجراثيم والعلوم الطبية الأساسية ظهرت صورة واضحة
وهي أن هذه الاكتشافات وعلى أهميتها لم تستطيع مد عمر الانسان بصورة جذرية عما كانت عليه
الإحصائيات في اوساط الثلاثينات علماً أن النظم الصحية قد عملت بوضوح في إيصال الخدمات للمواطنين
عبر قوانين الضمان، أو عبر الخدمات الخاصة والعامة، أو غيرها من الادارات، اذا كل ما استطاعته
الخدمات الطبية تبديل نوعيه معينه من الامراض بنمط اخر منها قد يكون أشد فتكاً كأمراض القلب
وتصلب الشرايين والتي تنتج عن تقاليد المجتمع وصفاته الحياتية ومنه برزت برامج تهتم بالتربية وأمور
البيئة. (Aljazazi, 2021)

ثانياً: الاستنتاج القائل بأن علم الطب والصحة العامة لم يعودا كافيين لإحداث التطور اللازم،
ومنه أصبح المطلوب هو تجنيد المجتمع والاهالي والمواطنين للعب دور أكبر في تفهم الأوضاع الصحية، ومنه
جاء الاهتمام بالدعم السياسي للصحة كمرتكز أساس تمت تنميته بواسطة النقابات والجمعيات الأهلية
ثم ظهر دور منظمة الصحة العالمية واضحاً عبر هذا الاسلوب وعبر دعم وزارات الصحة في الدول المختلفة
شاملة كل المناحي عبر متخصصين فاتحه المجال للمنح والتدريب في مجالات أوسع للتخصصات المختلفة
للمجالات الصحية. (El-Shafie, Nassani, & Bin Saif, 2024)

ثالثاً: رافق كل ذلك ارتفاع كبير في كلفة العمل الطبي والصحي عبر جميع النظم وبدرجات متفاوتة،
مما دفع الدول إلى تحمل قدر أكبر من النفقات الصحية وهذا أدى إلى التدخل الإداري وتدخل علماء

الإقتصاد في مجال الطب أكثر وأكثر، والتي كانت رهناً للأطباء ونقاباتهم المهنية، وهنا دخلت مفاهيم جديدة في دراسات الجدوى للأعمال الطبية، ومؤثرات النفع للأساليب الادارية وأصبحت صناعه لها مقوماتها ومعطياتها ومميزاتها. (Boukal, 2024)

رابعاً: أدى تطور العلم بل ونجاح الطب في حد ذاته إلى الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا الحديثة المعقدة مما ألزم تدريب فنيين متخصصين لكل جهاز طبي أو لكل اختصاص في الطب، فازداد عدد ونوعيه العاملين الصحيين وتنوع، فخلق هذا الأمر بالإضافة إلى جدواه مصاعب مالية أضخم وبالتالي إلى تدخل أكبر الجهات الممولة للخدمات الطبية والصحية. (Benchiha, 2023)

خامساً: من النتائج الحتمية لغلاء الفاتورة الطبية كانت الدعوة لإبتكار نظم حديثه للإدارة الصحية، وتجدر الإشارة هنا على سبيل المثال لا الحصر لمبدأ الرعاية الصحية الأوليه، والتي تعتبر أشبه بثورة على النظم التقليدية التي كان معمولاً بها حتى ذلك الوقت. (Alshehri, Alqarni, Alharbi, Alharbi, & Alsubaie, 2024)

سادساً: أثر تقدم الطب على نوعيه الحالات المرضيه وجاءت الحوجه إلى ازدياد المراكز التخصصيه.

كل هذه المعطيات هي عبارة عن غيظ من فيض، إنما تدل بوضوح على ديناميكيه الصحة وتطورها مع تطور المجتمعات كمأ ونوعاً وكلفة زد إلى ذلك كونها من حقوق المواطن الإنسان يتحصل عليها بالكميه والنوعيه الجيده مهما كانت مصاريفها وتكلفتها، فهناك دوما فريق يتحمل تسديد الفاتورة الطبيه اما الدولة، أو صناديق الضمان أو ارباب الشركات وفي النتيجة هناك فرد واحد عليه تسديد الكلفه وهو المواطن عبر النظم المختلفه للضرائب مباشرة كانت أو غير مباشرة، مما جعل العناية الطبيه بالنسبه الدخل الفرد نسبه لا يستهان بها قد تضاهي أحياناً نسب السكن والطعام والملبس. (Ammar & Zedira, 2024)

المبحث الثاني: مفهوم معايير الصحة والسلامة المهنية:

1.2.2 المقدمة

أن المقصود بمعايير الصحة والسلامة المهنية هي مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل وأمراض مهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر، وللحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع. (Ziani & Mahoui, 2022)

وقد تم التعريف للصحة والسلامة المهنية بأنها فرع من فروع العلوم ذات المجال الواسع تشتمل على الكثير من مجالات التخصص، وتمثل مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العامل على العمل. (Daabas & Moadi, 2023)

وقد تم التعريف ان الصحة والسلامة المهنية على أنها نظام للأنشطة الفنية والطبية والقانونية والنفسية والتربوية وغيرها من الأنشطة التي تساعد على اكتشاف وإزالة المخاطر والتهديدات التي يمكن أن تعرض حياة الموظفين وصحتهم للخطر، وتمثل الصحة والسلامة المهنية بعض المجالات الرئيسية للأمن الشخصي أثناء تنفيذ العمليات، ويجب مراعاة السلامة المهنية من خلال الجوانب البشرية والاقتصادية والاجتماعية، والتي تساعد في وضع إدارة أفضل وأكثر فاعلية للصحة والسلامة المهنية للموظفين. (Benmoussa & Boubechiche, 2024)

وقد تم التعريف ان الصحة والسلامة المهنية بأنها عبارة عن جميع النشاطات التي تهدف لحماية العاملين من الحوادث والإصابات المهنية خلال تأدية العمل، وحماية وصيانة جميع الأجهزة والآلات والمعدات، وذلك بالعمل على توفير الظروف الملائمة من جميع الجوانب المتعلقة بالعمل وتوفير بيئة العمل المناسبة. (Khrioush & Nazzal, 2021)

وعلى الرغم من تعدد التعاريف الخاصة بمعايير الصحة والسلامة المهنية، إلا أنها تجمع على أهمية الصحة والسلامة المهنية في المحافظة على سير العمل بشكل صحيح، من خلال حماية العاملين وحماية

الآلات والمنشآت من خطر حوادث العمل التي ستعكس على الكفاءة الإنتاجية للشركة في جميع نواحي عملها. (Younis, 2022)

وتحقيقاً لذلك عرف الباحث معايير الصحة والسلامة المهنية على أنها جميع الإجراءات والأنشطة والتعليمات في مجموعة المناصب للباطون الجاهز، التي من شأنها تحقيق الحماية للعاملين والمنشآت من حوادث العمل من خلال تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، واتباع الطرق الحديثة في جميع ممارساتها وتوثيق أنشطتها بشكل دوري وفعال، واقتراح التعديلات الصحيحة في حال وجود أي انحرافات. (Aljazazi, 2021)

2.2.2 تطور مفهوم الصحة والسلامة المهنية

يمكن تلخيص التغير أو التطور في مجال الصحة والسلامة المهنية إلى ثلاث مراحل:

1. مرحلة الاهتمام بالأمن الصناعي حيث كان من يحتاج الاهتمام هم المنظمات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة تعرض العاملين للحوادث والأمراض، وقد بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي أو السلامة الصناعية في القرن 19م لتلافي المخاطر التي لها العمال.

2. مرحلة الاهتمام بالسلامة المهنية وذلك بعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في المنظمات غير الصناعية أيضاً، كمنظمات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها. (Al-Sohpany, 2022)

3. مرحلة الاهتمام بتوفير بيئة آمنة بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث بغض النظر عن مصدرها، حيث وجدت المنظمات بأنه من الممكن أن يتعرض الفرد للحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه، بل قد يتعرض لحوادث وأمراض من مصادر غير العمل مثل الأمراض المعدية ومشاكل الإدمان التي تنعكس على أدائه والتزامه بعمله. (Al-Rawajfeh, Al-Maaytah, 2020)

3.2.2 دو افع الاهتمام بالصحة والسلامة والمهنية

تدعو الحاجة الى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظراً للدو افع التالية:

1. الدو افع الإنسانية يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة والمهنية، بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة على مختلف الحوادث والأمراض التي يمكن ان تصيب العامل في عمله، وقد يترتب على حوادث العمل والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل مثل: الإصابة بعجز جزئي أو كلي أو بمرض مزمن وغيرها من الإصابات الجسدية والنفسية والعقلية التي تكلف العامل معاناة كبيرة لا يساومها أي تعويض، كما أن الأضرار الصحية والوفيات تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع. (Benchih, 2023)
2. الدو افع الاقتصادية يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة والمهنية، لما لها من انعكاسات على المنظمة وعلى الاقتصاد الوطني لأي بلد، حيث يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المنظمة وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها، هذه الأخيرة التي تعد عبداً مالياً واستهلاك غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المنظمة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن. (Ziani & Mahoui, 2022)

4.2.2 أهمية معايير الصحة والسلامة المهنية:

تحظى الصحة والسلامة المهنية بأولوية ضرورية في كثير من المنظمات الناجحة، لأنها تعتبر من الركائز الأساسية في المنظمة، فالمنظمات التي تمتلك معايير الصحة والسلامة المهنية وتطبقها بشكل الصحيح، تستطيع تخطي الكثير من العقبات، ومن أبرزها حوادث العمل وضغوط العمل، فهي تشكل الدليل للإدارة وللعمالين التي تنظم أعمالهم بطريقة وقائية واحترافية لإنجاز مهام دون تكاليف، وتمنح العامل القابلية للتأقلم مع ظروف العمل، وتمكنه من حل العديد من المشكلات والمخاطر التي يتعرض لها

أثناء أدائه للمهام المطلوبة داخل المنظمة أو خارجها، كما أنها تمنحه المرونة في التعامل سواء مع الآلات أو مع بيئة عمله حتى وإن كان غير آمنة. (Boutora & Louafi, 2022)

إن الاهتمام بالسلامة المهنية بمفهومها العلمي والاهتمام بتحسين أداء الأفراد وتحسين الوظيفة وتحسين ظروف العمل داخل المنظمة من جميع الجوانب وبشكل فعال سيكون حافزاً للعاملين لرفع روحهم المعنوية، وبالتالي يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم، وهذا يتم من خلال التركيز على جوانب القوة لدى الأفراد وعلى الأعمال التي يشغلونها بغرض الوصول إلى أحسن وأعلى مستوى لهم، والتخطيط المنظم والاسلوب المتطور، يؤكد بأنها الدعامة الأساسية للحفاظ على عناصر الإنتاج بالمنظمة. (Mohamed, 2024)

وتتمثل أهمية الصحة والسلامة المهنية كما يلي:

- **تقليل تكاليف العمل**

إن السلامة المهنية تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتمثلة بالتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم، وكذلك تكلفة تعطّل العمل. (Elatroush, 2024)

- **توفير بيئة عمل صحية وتقليل المخاطر**

إن إدارة المنظمة مسؤولة عن توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلى الأضرار أثناء عملهم، وإن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي، ومن ثم فإن الإدارة تعمل على تقليل من الآثار النفسية الناجمة من الحوادث والأمراض المهنية، وإن الحوادث لا تقتصر على العاملين داخل المنظمة أو على الجوانب المادية في العمل، بل إنها تمتد إلى مشاعر العاملين والزائرين إليها. (Ammar & Zedira, 2024)

- **توفير نظام العمل المناسب**

يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أي إصابات أو حوادث أو أمراض مهنية. (Eresi, Raymond, Chiriseri, & Madzivanyika, 2024)

• تدعيم العلاقة الانسانية بين الادارة والعاملين

تخلق الإدارة الجيدة للصحة والسلامة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، وهذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد والاحتفاظ بأفضل الكفاءات. (Abdulrahman & Al-Tarawneh, 2020)

كما أن العلاقة الجيدة بين الإدارة والعاملين تعمل على ضمان استقرارها، وتقليل معدل دوران العمل، هذا ما يجعل المنظمات تسعى بشكل حثيث نحو توفير بيئة عمل آمنة وصحية تتناسب مع رغبتها في الاستقرار والإستمرار في الأنشطة الإنتاجية والخدمية. (Younis, 2022)

وقد تم تعريف إلى أن أهمية الصحة والسلامة المهنية تكمن في زيادة الإنتاجية نتيجة لتقليل أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية، وتحسين الكفاءة والجودة ويتحقق ذلك بوجود قوى عاملة صحية وسليمة، وخفض تكاليف العلاج والتأمين وتعويضات العاملين، وتحسين سمعة المنظمة واعتبارها الاختيار الأفضل للعمل. (Alghamdi, Alshehri, Alrefaei, Alzylai, & Alanazi, 2024)

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن معايير الصحة والسلامة المهنية تعتبر صمام الأمان ومفتاح النجاح للمنظمة، حيث أن توفر معايير الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها بشكل صحيح، يوفر على المنظمة الكثير من التكاليف ويحمي المنظمة من المطالبات القانونية، كما أن سر نجاح المنظمة يتوقف على كيفية محافظتها على الموارد البشرية التي تمثل عجلة الإنتاج وتقود المنظمة إلى بر الأمان، وبالتالي إن اهتمام المنظمة بالموارد البشرية يزيد من ولائهم وفعاليتهم، ويرفع من مستوى أدائهم للعمل المطلوب، مما سينعكس على الكفاءة الإنتاجية، التي تؤدي إلى رفع أسهم المنظمة بين المنافسين في الأسواق المحلية والعالمية. (Mustafa, 2021)

5.2.2 أهداف معايير الصحة والسلامة المهنية

تتلخص أهداف معايير الصحة والسلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج الثلاثة، الأيدي العاملة والمعدات ووسائل الإنتاج، والمواد الأولية من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها جراء وقوع الحوادث

وإصابات العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية. (El-Shafie, Nassani, & Bin Saif, 2024)

وقد تم تعريف أن لبرنامج الصحة والسلامة المهنية هدفين رئيسيين هما:

أهداف وقائية تتعلق بالعنصر البشري وتتمثل بالمحافظة على صحة العاملين وسلامتهم، وتقليل معدلات الحوادث والأمراض والوفيات، وتحسين صحة العاملين، إذ تعد الإدارة في كل منظمة مسؤولة عن تقديم الخدمات الصحية الأساسية للأفراد العاملين كجزء من مهمتها في المحافظة على الأفراد العاملين. (Daabas & Moadi, 2023)

إذ تعد الخدمات الصحية بجانبها الوقائي والعلاجي لتدعيم الجوانب الصحية الجسمية والنفسية للأفراد العاملين والأهداف الرئيسية لبرنامج الخدمات الصحية من خلال تهيئة أفراد عاملين ذوي قابلية صحية وجسمية تتناسب مع متطلبات التطوير الاقتصادي والاجتماعي، وتهيئة الخدمات الصحية اللازمة وتوافرها لبناء الأفراد العاملين بما يتوافق مع متطلبات العمل وأعبائه والتقليل من الآثار السلبية الناجمة، وحماية الأفراد العاملين من الأمراض والحوادث أثناء العمل والتي تؤثر على أدائهم والأداء التنظيمي، والتقليل من التكاليف التي تتحملها المنظمة من جراء الأمراض والحوادث والإصابات في العمل، والاهتمام والتركيز على الفرد العامل بوصفه عنصراً أساسياً في العمل ومن العناصر النادرة، وتحسين العلاقة بين الأفراد العاملين والإدارة وتطويرها من خلال شعور الأفراد بأنهم موضع اهتمام من قبل الإدارة. (Al-Sohpany, 2022)

- أهداف إنتاجية: وتعني الوصول إلى أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية للعاملين من خلال توافر نظم OHS التي توفر أفضل بيئة عمل آمنة ومريحة التي تؤثر في رفع الروح المعنوية للعاملين، وتر أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية للعاملين من خلال توفير نظم السلامة التي تتيح بيئة عمل آمنة ومريحة. (Benmoussa & Boubechiche, 2024)

وقد تم تعريف ان أهداف الصحة والسلامة المهنية من خلال حماية العنصر البشري من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل والظروف البيئة وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر والتقليل من التعرض

لها، وكذلك حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية، وتوفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتكررين على المؤسسة الصناعية والمجاورين لها، وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة. (Boukal, 2024)

وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من سيحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم، بالإضافة إلى خلق وعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة، والتي من شأنها دعم الصحة والسلامة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة الثقة لديهم وبذلك رفع الإنتاجية. (Al-Dhamen & Al-Majali, 2020)

ولكي تتحقق الأهداف التي سبق ذكرها لابد من توافر المقومات التالية:

- التخطيط السليم والهادف لأسس الوقاية في المنظمات.
- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط.
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء، مع توفير الأجهزة المخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.

تبط أهداف الإنتاجية مع أهداف السلامة المهنية في النتائج المترتبة عليها، وبذلك فإن ما ينجم عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية من أعباء معنوية ومادية تعكس نفسها بشكل مباشر أو غير مباشر على تكلفة المنتج الإجمالية، وتتمثل أهداف الصحة والسلامة المهنية في المحافظة على صحة العاملين وسلامتهم وتقليل معدلات الحوادث والأمراض والوفيات، وتحسين صحة العاملين، والوصول إلى أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية للعاملين من خلال توفير نظم السلامة التي تتيح بيئة عمل آمنة ومريحة. (Rabaya & Yaqoub, 2021)

بينما أوضحت أمينة (2018) أهداف الصحة والسلامة المهنية من خلال حماية العنصر البشري من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل والظروف البيئية وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر والتقليل من

التعرض لها، وكذلك حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية، وتوفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتوردين على المؤسسة الصناعية والمجاورين لها، وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة. (Benchiha, 2023)

وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من سيحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم، بالإضافة إلى خلق وعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة، والتي من شأنها دعم الصحة والسلامة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة الثقة لديهم وبذلك رفع الإنتاجية. (Mohamed, 2024)

ولكي تتحقق الأهداف التي سبق ذكرها لابد من توفر المقومات التالية:

- التخطيط السليم والهادف لأسس الوقاية في المنظمات.
- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط.
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء، مع توفير الأجهزة المخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.
- وسائل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية

ولتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية يستوجب وضع عدة وسائل تتمثل في:

- ✓ أولاً: تحسين بيئة العمل الفيزيائية وتشمل أنظمة البناء والإضاءة والصوت والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة.
- ✓ ثانياً: تحسين وإنشاء أنظمة الأمن والسلامة التقنية وتشمل أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية.
- ✓ ثالثاً: المراقبة والتفتيش وتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.

- ✓ رابعاً: الدراسات والبحوث يجب توفير الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحثاً فنياً أو سيكولوجياً أو دراسات إحصائية.
- ✓ خامساً: بحوث فنية دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تضمن تفادي الوقوع في الأخطاء وكذلك دراسة مخاطر المعدات، وإيجاد الوسائل الوقائية منها.
- ✓ سادساً: بحوث سيكولوجية دراسة استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقة هذا بالحوادث.
- ✓ سابعاً: دراسة إحصائية: دراسة الحوادث والإصابات وإعداد إحصائيات عنها لمعرفة معدل الإصابات واقتراح أفضل السبل لتفاديها مستقبلاً.
- ✓ ثامناً: التدريب ويتضمن تنظيم البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد وذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفةهم لأهمية تطبيق وسائل السلامة لوقائهم من الأخطار. (Elatroush, 2024)
- ✓ تاسعاً: الاختيار المهني ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

6.2.2 أبعاد معايير الصحة والسلامة المهنية

أصدرت منظمة العمل الدولية في سنة 2007 برنامج الصحة والسلامة المهنية (OHSAS)، الذي يركز على مجموعة من المبادئ الأساسية وهي السياسة والالتزام، التخطيط العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح التحسين المستمر، التي تتطلب من الشركات دراستها وتطبيقها بشكل صحيح من أجل الحصول على الشهادة الاعتمادية الدولية في هذا الشأن، مما يوفر للمنظمة الحماية من المطالبات القانونية، ويوفر عليها الكثير من التكاليف الزائدة، من خلال تقليل حوادث وإصابات العمل، كما أن لحماية العاملين والمنشآت دور كبير في تحسين الإنتاج وإدامة سير العمل. (Alshehri, Alqarni, Alharbi, Alharbi, & Alsubaie, 2024)

7.2.2 المبادئ الأساسية لبرنامج الصحة والسلامة المهنية:

السياسة والالتزام يجب على المنظمة أن تقوم بوضع سياسة للصحة والسلامة المهنية وأن تتم المصادقة عليها من قبل الإدارة العليا للمنظمة وتعلن بوضوح الأهداف والالتزامات التي تطمح إلى تحقيقها والوصول إليها، والتي تتمثل في إيجاد بيئة عمل لائقة تخلو من الأضرار وتأمين الصحة والسلامة العمال والمنظمة على حد سواء، وتتجسد هذه الالتزامات في: (Younis, 2022)

- الالتزام بالتشريعات المطبقة في مجال بيئة العمل.
- أن تكون هذه السياسة موثقة ومطبقة ومحافظ عليها.
- أن تكون هذه السياسة معلنة بشكل يسمح للعمال بالاطلاع عليها.
- أن تكون متاحة وفي متناول الأطراف ذات المصلحة والجهات المعنية، كما يجب مراجعة هذه السياسية بشكل دوري للتأكد من مواكبتها لتطورات الحاصلة في مجال بيئة العمل.

كما يجب على الإدارة العليا أن تحدد وتعتمد سياسة للصحة والسلامة المهنية وتتأكد من أنها مطابقة لمتطلبات نظام السلامة والصحة المهنية ضمن المواصفات التالية: (Benchih, 2023)

- تتفق وتناسب طبيعة ودرجة المخاطر على السلامة والصحة المهنية بالمنظمة.
- تتضمن تعهد على الالتزام بمنع الأذى والأمراض الصحية والتحسين المستمر لنظام السلامة والصحة المهنية.
- الالتزام بالتوافق من المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى ذات العلاقة بمصادر الخطر.
- السلامة والصحة المهنية الموجودة بالمنظمة.
- توفر إطار لوضع ومراجعة أهداف السلامة والصحة المهنية.
- أن تكون موثقة، مطبقة ومصونة.
- مبلغة لجميع العاملين بالمنظمة بنية توعيتهم بالتزاماتهم الفردية تجاه السلامة والصحة المهنية.
- متاحة لجميع الجهات المعنية.

- يتم مراجعتها دورياً للتأكد من أنها ما زالت مناسبة للمنظمة.

وبناء على ذلك، يرى الباحث أن السياسة والالتزام تتمثل بالتعليمات والاجراءات التي يجب على المنظمة تحديد سياستها تجاه الصحة والسلامة المهنية من خلال وضع أهم الأسس لإنشاء وتوفير السلامة المهنية، وتوضيح الأهداف الرئيسية والالتزام بالتحسين المستمر والمصادق عليها من قبل الإدارة العليا.

(Boutora & Louafi, 2022)

التخطيط يقصد بالتخطيط تحديد مصادر الخطر وتقييمه قبل وقوعه ومحاولة التحكم فيه في المنظمة، وفي إطار التخطيط لنظام الصحة والسلامة المهنية يجب على المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب المؤثرة على قرارات المنظمة في هذا المجال، كالتصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها المنظمة في مجال الصحة والسلامة المهنية، التخطيط الحدود ومجال تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية التخطيط لتحديد الأخطار والفرص المتاحة في هذا المجال.(Boukal, 2024)

تحديد مصادر الخطر وتقييم المخاطر: يجب على المنظمة تأسيس وتنفيذ إجراءات لتحديد وتميز مصادر الخطر وتقييم المخاطر وتحديد الضوابط الضرورية المطلوبة لمواجهتها، ويجب أن تراعي إجراءات تحديد وتميز مصادر الخطر وتقييم المخاطر مايلي:(Daabas & Moadi, 2023)

- الأنشطة الروتينية وغير الروتينية.
- الأنشطة التي يؤديها جميع الأشخاص المرتبطين بيئة العمل المقاولين والزوار.
- سلوكيات وكفاءة ومقدرة العاملين، وغير ذلك من العوامل الإنسانية الأخرى.
- مصادر الخطر التي يتم تحديدها من خارج بيئة العمل، ولكنها يمكن أن تؤثر سلباً على صحة وسلامة العاملين بيئة العمل.
- مصادر الخطر الناشئة في بيئة العمل وحولها بسبب الأنشطة التي تمارسها المنظمة.
- مصادر الخطر التي قد يكون من الأفضل أخذها بعين الاعتبار، كالمؤثرات بيئية والتي تشمل ما يلي:
 - البنية التحتية، والمعدات والمواد في بيئة العمل، سواء التابعة للمنظمة أو غيرها.

○ التعديلات في نظام الصحة والسلامة المهنية، والتي تشمل التعديلات المؤقتة وتأثيراتها على العمليات والأنشطة.

○ التغييرات أو التغييرات المقترحة في المنظمة سواء على أنشطتها أو عتادها.

○ أي المتطلبات القانونية ملزمة تتعلق بتقييم المخاطر وتنفيذ الضوابط الضرورية.

○ تصميم بيئة العمل العمليات والتجهيزات وتركيب المعدات، وطرق التشغيل، مع تهيئة كل ذلك وفق قدرات العنصر البشري.

بينما أوضح آخرون أن نجاح المنظمة يتطلب إدارة قوية للتغيير، مما يستوجب وجود طريقة منهجية واضحة ومناسبة وتفاعلية للنشاط الوظيفي، قادرة على تصنيف المخاطر، وتمكنها من تحديد مصادر الخطر والتحكم بها أو منعها، وعند تحديد نظم ضوابط التحكم أو إدخال تعديلات فيها يجب أن تؤخذ بالاعتبار عملية الحد من المخاطر التدرج التالي: (Mustafa, 2021)

➤ الإزالة أو الاستبدال.

➤ التحكم الهندسي.

➤ التحذيرات والضوابط الإدارية.

➤ وسائل الوقاية الشخصية.

وكما يجب أن تراعي المنظمة الطريقة الصحيحة في تحديد وتمييز مصادر الخطر وتقييم المخاطر ضمن الضوابط التالية:

➤ أن تكون محددة طبقاً لمجال وطبيعة المنظمة لضمان وتأمين فاعليتها في صد المخاطر ومنع تأثيراتها بدلاً من أن تعتمد على نظام ردود الأفعال.

➤ أن تساعد على تحديد وتمييز المخاطر وتحديد أولوياتها ووضع الضوابط الائمة لمواجهتها.

المتطلبات القانونية: يجب أن تقوم المنظمة بإنشاء وتطبيق إجراءات لتحديد وتسهيل الوصول إلى متطلبات السلامة والصحة المهنية القانونية والمتطلبات الأخرى المطبقة على المنظمة، كما يجب أن تتأكد

من أن تنفيذها وصيانتها بشكل دوري، وأن يتم إيصالها إلى جميع العاملين والأطراف الأخرى المهمة بها.

(Rabaya & Yaqoub, 2021)

حيث يرى الباحث أن المتطلبات القانونية وغيرها من المتطلبات تشمل حقوق العامل أي إن من واجب كل صاحب عمل أن يضمن في حدود المعقول سلامة وصحة موظفيه، وهذا الواجب يتضمن تقديم التعليم والتدريب والإشراف الضروري، بالإضافة إلى مسؤوليات العامل التي تتضمن الاهتمام بسلامة وسلامة الآخرين ممن قد يتأثروا بسلوكه في العمل، ويجب عليه أن يلتزم بجميع متطلبات السلامة ويتعاون مع صاحب العمل أو المشرف في كل ما هو ضروري العمليات والتطبيق يتطلب من المنظمة أن توفر القدرات والدعم لتحقيق الأهداف الخاصة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية، وتتضمن الأدوار والمسؤوليات والتدريب والتثقيف ورفع مستوى الكفاءة للعاملين، وإدامة الاتصال والاستفادة من الاستشارات، والاستعداد للطوارئ وسرعة الاستجابة. (Aljazazi, 2021)

الأدوار والمسؤوليات يجب أن تحدد الإدارة العليا مسؤولياتها تجاه الصحة والسلامة المهنية.

من خلال:

➤ إظهار التزامها من التأكد من توفر المواد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة وتحسين نظام الصحة والسلامة المهنية.

➤ تحديد الأدوار، وإسناد المهام والمسؤوليات، وتفويض السلطات اتسهيل فاعلية نظام الصحة والسلامة المهنية.

➤ توثيق الأدوار والمسؤوليات والسلطات وإعلام المعنيين بها.

وأشار البعض أن من واجب الإدارة العليا تعيين عضواً منها ليكون له مسؤوليات محددة تجاه نظام الصحة والسلامة المهنية بالإضافة إلى مسؤولياته الأخرى ليكون له دور وسلطة محددين من أجل:

(Mohamed, 2024)

➤ التأكد من أن متطلبات الصحة والسلامة المهنية، قد تم إنشاؤها وتطبيقها وصيانتها بالتوافق مع هذه المواصفة.

➤ ضمان عرض تقارير عن كفاءة أداء نظام الصحة والسلامة المهنية على الإدارة العليا لمراجعتها واتخاذها قاعدة لتحسين وتطوير أداء نظام الصحة والسلامة المهنية.

➤ الكفاءة، التدريب التوعوية: يجب أن تتأكد المنظمة من أن جميع العاملين الذين يؤدون الأنشطة ضمن مسؤوليتها، لديهم القدر الكافي من التعليم والتدريب والخبرة، وأن تحتفظ بسجلات ومستندات خاصة بذلك، كما يجب على المنظمة تحديد احتياجاتها التدريبية على ضوء المخاطر التي تهدد نظام السلامة والصحة المهنية فيها، وأن توفر التدريب اللازم لتلك الاحتياجات، كما يجب أن يأخذ بالاعتبار خلال إجراءات التدريب المستويات المختلفة للعاملين من حيث المسؤولية والقدرات والمهارات اللغوية وتعلم القراءة والكتابة المخاطر، بالإضافة إلى ذلك، يجب على المنظمة تأسيس وتنفيذ إجراءات لتوعية الأشخاص التابعين لها من المقاولين أو الزوار أو من يقوم بأي نشاط ضمن مسؤوليتها، يستوجب اطلاعه على: (Abdalla & Abdalrahman, 2023)

○ العواقب والآثار الفعلية والمحتملة التي يمكن أن تهدد أمن وسلامة وصحة العاملين بالمنظمة والنتيجة عن الأنشطة، وسلوكيات الأفراد.

○ أدوار ومسؤوليات الأفراد وأهمية التزامهم بتنفيذ سياسة وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية، ويشمل ذلك متطلبات وإعداد والاستعداد والاستجابة لحالات الطوارئ.

○ الاتصالات المشاركة الاستشارة وفيما يتعلق بمخاطر السلامة والصحة المهنية فإنه يجب على المنظمة أن تؤسس وتنفذ وتحفظ إجراءات من أجل أدامة ما يلي:

- الاتصالات الداخلية بين مختلف المستويات والأنشطة الوظيفية في المنظمة.
- الاتصال بجميع المقاولين والزوار لمكان العمل.
- استقبال وتوثيق الرد على الخطابات من الأطراف الأخرى المهمة بالمنظمة.

8.2.2 المشاركة، الاستشارة

إن المشاركة العمال والاستشارة دوراً هاماً في عملية تنفيذ برنامج السلامة والصحة المهنية من خلال:

☑ المشاركة في تحديد مصادر المخاطر وتقييمها وتحديد الضوابط الخاصة.

✓ المشاركة في التحقيقات في الحوادث المشاركة في إعداد ومراجعة سياسات وأهداف السلامة والصحة المهنية.

✓ المشاركة في تطوير ومراجعة سياسات وأهداف السلامة والصحة المهنية.

✓ الاستشارة عندما تكون هناك تغيرات تؤثر على سلامتهم وصحتهم المهنية.

✓ الاستشارة مع المتعاقدين عندما تكون هناك تغيرات تؤثر على سلامتهم وصحتهم المهنية.

التوثيق وضبط الوثائق تلزم المنظمة بوضع وحفظ المعلومات في حوامل مناسبة مثل الأوراق أو أجهزة الإعلام الآلي بشكل دقيق ومنظم، وذلك مع تعيين مكان إيجاد هذه الوثائق لتسهيل عملية الرجوع إليها عند الحاجة، وهذا من خلال إيجاد نظام داخل المنظمة تتم بواسطته مراقبة جميع الوثائق والبيانات المتعلقة بهذا النظام وكذا عملية تغييرها وتعديلها. (Elatroush, 2024)

كما يجب أن يتناسب حجم التوثيق مع مستوى التعقيد ومصادر الخطر والمخاطر المحتملة كما يجب أن تكون في أقل حدود ممكنة لضمان الفاعلية والكفاءة، كما ويتضمن نظام السلامة والصحة المهنية الأسس التالية: (Al-Sohpany, 2022)

✓ سياسة وأهداف السلامة والصحة المهنية.

✓ وصف عام لنظام السلامة والصحة المهنية.

✓ وصف للعناصر الأساسية لنظام السلامة والصحة المهنية.

✓ الوثائق بما في ذلك السجلات التي تتطلبها معايير السلامة والصحة المهنية.

✓ الوثائق وتشمل السجلات التي تحددها المنظمة وتراها ضرورية لضمان التخطيط والتنفيذ

✓ الفعال للعمليات التي تتعلق بإدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية.

ضبط الوثائق يجب ضبط الوثائق المطلوبة في نظام السلامة والصحة المهنية، وعلى المنظمة أن تأسس وتنفذ إجراءات معتمدة لتأكد من صحة ودقة الوثائق قبل إصدارها: (Alshehri, Alqarni, Alharbi, & Alsubaie, 2024)

■ اعتماد الوثائق الملائمة قبل إصدارها.

- مراجعة وتحديث كلما لزم الأمر وإعادة اعتماد الوثائق.
- تأكد من تحديد التغيرات ووجهات النظر الجديدة.
- تأكد من أن النسخ المناسبة متاحة للاستخدام.
- تأكد من أن الوثائق واضحة ويسهل تحديدها.
- التأكد من الوثائق الخارجية التي تعبرها المنظمة ضرورية لعملية تخطيط وتنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية محددة ويمكن ضبط توزيعها.
- منع الاستخدام غير المقصود للوثائق الملغاة واتباع أسلوب مناسب لتمييزها في حالة الحاجة للاحتفاظ بها لأي سبب.

9.2.2 التحكم في التشغيل:

يجب أن تقوم المنظمة بتحديد العمليات والأنشطة للحد من المخاطر والتي يحتاج تطبيقها إلى مجموعة من الضوابط الضرورية للتحكم بمصادر الخطر، والتي يجب على المنظمة تنفيذها وصيانتها وتشمل هذه العملية الإجراءات التالية: (Boutora & Louafi, 2022)

- التحكم العملي في أنشطة المنظمة.
- التحكم المتعلق بالبضائع والمعدات والخدمات.
- التحكم المتعلق بالمقاولين وغيرهم من زوار مكان العمل.
- الإجراءات الموثقة التي تغطي المواقع ومعايير التشغيل المنصوص عليها التي قد يؤدي غيابها إلى الانحراف عن سياسة وأهداف السلامة والصحة المهنية.
- الاستعداد والاستجابة للحالات الطارئة: يجب على المنظمة أن تستجيب للمواقف الطارئة الفعلية وأن تمنع من تضخم الأضرار التي تؤثر على السلامة والصحة المهنية من خلال: (Benchiha, 2023)

❖ تحدد احتمالات حدوث المواقف الطارئة.

❖ الاستجابة السريعة للمواقف الطارئة.

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

2.3 منهجية البحث:

يستند البحث على منهجاً وصفيّاً تحليلياً، حيث يركز على فحص الأسس النظرية المتعلقة بالموضوع من خلال استعراض المراجع العربية والأجنبية ذات الصلة. ويتضمن البحث أيضاً تنفيذ دراسة ميدانية تتمثل في توزيع استبيانات على فئات مختلفة من العينة المختارة.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في قسم إدارة الأزمات بوزارة الصحة دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) وقامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة لجمع بيانات الدراسة وذلك عن طريق أداة الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 350 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

4.3 مصادر جمع البيانات والمعلومات:

تعتمد الدراسة على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة بالإضافة

إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدوريات والمجلات العلمية والمقالات

✎ المصادر الأولية: حيث تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع الدراسة

5.3 الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كما يلي:

- معامل الفاكورنياخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوي استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة

6.3 أداة الدراسة

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني،
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع. وتضمنت العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (الإدارة الصحية) وتضمن ثلاث ابعاد (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية)

واشتملت على 15 عبارات والعبارات المتعلقة بالمتغير التابع (تحسين بيئة العمل) دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) واشتملت على 10 عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق جدا (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق جدا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

وقد قامت الدراسة بتقسيم اتجاه موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة إلى مستويات من خلال تطبيق ما يلي:

- مدي المقياس = أعلي رقم في المقياس (5) – أقل رقم في المقياس (1) = 4
- مدي المستوي = مدي المقياس / عدد المستويات (5) = 0.80

جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

الدرجة	المستوي
1.79 – 1	منخفضة جدا
2.59 – 1.80	منخفضة
3.39 – 2.60	متوسطة
4.19 – 3.40	مرتفعة
5.00 – 4.20	مرتفعة جدا

7.3 صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوي التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

☑ المحور الأول: الإدارة الصحية

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية			
1	تضع المؤسسة خطة واضحة لتحسين الصحة المهنية لجميع العاملين.	0.588**	0.000
2	يتم تضمين الصحة المهنية ضمن الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.	0.687**	0.000
3	تتوافر إجراءات دورية لمراجعة وتحديث خطط الصحة المهنية.	0.481**	0.000
4	تؤخذ آراء الموظفين في الاعتبار عند التخطيط للصحة المهنية.	0.607**	0.000
5	توجد لجنة أو جهة متخصصة مسؤولة عن التخطيط للصحة المهنية في المؤسسة.	0.646**	0.000
إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل			
6	تُجرى تقييمات دورية للمخاطر الصحية في بيئة العمل.	0.778**	0.000
7	توجد إجراءات فعالة للتعامل مع الحوادث والإصابات في مكان العمل.	0.590**	0.000
8	تلتزم المؤسسة بالمعايير واللوائح الصحية المعتمدة للسلامة المهنية.	0.782**	0.000
9	تتوفر معدات الوقاية والسلامة في جميع مواقع العمل بشكل كافٍ.	0.795**	0.000
10	يتم التبليغ عن المخاطر الصحية والاستجابة لها بسرعة وفعالية.	0.488**	0.000
التدريب والتوعية بالصحة المهنية			

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
11	تقدم المؤسسة برامج تدريبية منتظمة حول الصحة والسلامة المهنية.	0.721**	0.000
12	يتم تزويد الموظفين بالمعلومات الكافية حول كيفية تجنب المخاطر الصحية.	0.730**	0.000
13	تشمل الدورات التوعوية أساليب الوقاية من الأمراض المهنية.	0.529**	0.000
14	يتم إشراك جميع الموظفين في ورش العمل المتعلقة بالصحة المهنية.	0.634**	0.000
15	تُقيّم نتائج التدريب بشكل منتظم لضمان تحقيق أهدافه.	0.671**	0.000

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور الإدارة الصحية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور الإدارة الصحية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

☑ المحور الثاني: تحسين بيئة العمل

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	تسعى المؤسسة باستمرار إلى تطوير بيئة العمل المادية والنفسية.	0.694**	0.000
2	توفّر المؤسسة بيئة عمل آمنة وخالية من الملوثات والمخاطر.	0.709**	0.000

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
3	يشعر الموظفون بالراحة والدعم أثناء تأدية مهامهم اليومية.	0.649**	0.000
4	تتوافر مساحات عمل مناسبة تضمن الخصوصية والتركيز.	0.725**	0.000
5	تلتزم المؤسسة بتوفير إضاءة وتهوية مناسبة في أماكن العمل.	0.652**	0.000
6	تُراعى الجوانب النفسية والاجتماعية في تصميم بيئة العمل.	0.750**	0.000
7	تشجع المؤسسة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.	0.448**	0.000
8	تُستخدم تقنيات حديثة لتحسين راحة الموظفين وكفاءة الأداء.	0.649**	0.000
9	تتابع الإدارة رضا الموظفين عن بيئة العمل بشكل دوري.	0.630**	0.000
10	تساهم بيئة العمل الحالية في رفع مستوى الإنتاجية والتحفيز.	0.673**	0.000

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور تحسين بيئة العمل كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور تحسين بيئة العمل تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

8.3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (4) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الإدارة الصحية	0.850	20

10	0.898	تحسين بيئة العمل
30	0.929	إجمالي استمارة الاستبيان

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل النتائج

1.4 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

2.4 خصائص عينة الدراسة

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها

الخاصية	الفئات	العدد	%
النوع الاجتماعي	ذكر	250	71.4
	أنثى	100	28.5
العمر	أقل من 25 سنة	60	17.1
	من 25 الى أقل من 35 سنة	100	28.5
	من 35 الى أقل من 45 سنة	100	28.5
	45 سنة فأكثر	90	25.7
المؤهل العلمي	ثانوي	90	25.7
	بكالوريوس	130	37.1
	ماجستير	100	28.5
	دكتوراه	30	8.5
الوضع المهني	مدير	150	42.8
	نائب مدير	120	34.2
	رئيس قسم	80	22.8

3.4 تحليل استمارة الاستبيان

✓ المحور الأول: الإدارة الصحية

1- التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التخطيط

الاستراتيجي للصحة المهنية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تضع المؤسسة خطة واضحة لتحسين الصحة المهنية لجميع العاملين.	4.253	0.683	4	مرتفع جدا
يتم تضمين الصحة المهنية ضمن الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.	4.276	0.766	2	مرتفع جدا
تتوافر إجراءات دورية لمراجعة وتحديث خطط الصحة المهنية.	4.198	0.773	5	مرتفع
تؤخذ آراء الموظفين في الاعتبار عند التخطيط للصحة المهنية.	4.372	0.564	1	مرتفع جدا
توجد لجنة أو جهة متخصصة مسؤولة عن التخطيط للصحة المهنية في المؤسسة.	4.273	0.775	3	مرتفع جدا
المتوسط	4.274	0.712		مرتفع

تم ترتيب عبارات التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة

المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تؤخذ آراء الموظفين في الاعتبار عند

التخطيط للصحة المهنية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.372 وانحراف معياري 0.564 وبدرجة موافقة

مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تتوافر إجراءات دورية لمراجعة وتحديث خطط الصحة المهنية) هي أقل العبارات اهمية بقيمة 4.198 وانحراف معياري 0.773 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية تبين أن اربع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع جدا من التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.274 بانحراف معياري 0.712

2- إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إدارة

المخاطر الصحية في بيئة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تُجرى تقييمات دورية للمخاطر الصحية في بيئة العمل.	4.359	0.709	2	مرتفع جدا
توجد إجراءات فعّالة للتعامل مع الحوادث والإصابات في مكان العمل.	4.161	0.758	5	مرتفع
تلتزم المؤسسة بالمعايير واللوائح الصحية المعتمدة للسلامة المهنية.	4.253	0.659	4	مرتفع جدا
تتوفر معدات الوقاية والسلامة في جميع مواقع العمل بشكل كافٍ.	4.396	0.634	1	مرتفع جدا
يتم التبليغ عن المخاطر الصحية والاستجابة لها بسرعة وفعالية.	4.315	0.615	3	مرتفع جدا
المتوسط	4.297	0.675		مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تتوفر معدات الوقاية والسلامة في جميع مواقع العمل بشكل كافٍ) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.396 وانحراف معياري 0.634 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (توجد إجراءات فعّالة للتعامل مع الحوادث والإصابات في مكان العمل) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.161 وانحراف معياري 0.758 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل تبين أن أربع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع جدا من إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.297 بانحراف معياري 0.675

3- التدريب والتوعية بالصحة المهنية

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التدريب

والتوعية بالصحة المهنية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تقدم المؤسسة برامج تدريبية منتظمة حول الصحة والسلامة المهنية.	4.375	0.564	3	مرتفع جدا
يتم تزويد الموظفين بالمعلومات الكافية حول كيفية تجنب المخاطر الصحية.	4.453	0.539	1	مرتفع جدا
تشمل الدورات التوعوية أساليب الوقاية من الأمراض المهنية.	4.391	0.633	2	مرتفع جدا
يتم إشراك جميع الموظفين في ورش العمل المتعلقة بالصحة المهنية.	4.266	0.731	4	مرتفع جدا

مرتفع جدا	5	0.773	4.216	تُقيّم نتائج التدريب بشكل منتظم لضمان تحقيق أهدافه.
مرتفع جدا		0.648	4.340	المتوسط

تم ترتيب عبارات التدريب والتوعية بالصحة المهنية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يتم تزويد الموظفين بالمعلومات الكافية حول كيفية تجنب المخاطر الصحية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.453 وانحراف معياري 0.539 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تُقيّم نتائج التدريب بشكل منتظم لضمان تحقيق أهدافه) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.216 وانحراف معياري 0.773 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات التدريب والتوعية بالصحة المهنية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من التدريب والتوعية بالصحة المهنية كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.340 بانحراف معياري 0.648

☒ المحور الثاني: تحسين بيئة العمل

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات تحسين

بيئة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تسعى المؤسسة باستمرار إلى تطوير بيئة العمل المادية والنفسية.	4.169	0.953	3	مرتفع
توفّر المؤسسة بيئة عمل آمنة وخالية من الملوثات والمخاطر.	4.076	0.796	7	مرتفع
يشعر الموظفون بالراحة والدعم أثناء تأدية مهامهم اليومية.	4.091	0.855	5	مرتفع

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تتوافر مساحات عمل مناسبة تضمن الخصوصية والتركيز.	4.154	0.678	4	مرتفع
تلتزم المؤسسة بتوفير إضاءة وتهوية مناسبة في أماكن العمل.	4.010	0.754	8	مرتفع
تُراعى الجوانب النفسية والاجتماعية في تصميم بيئة العمل.	3.982	0.780	9	مرتفع
تشجع المؤسسة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.	4.078	0.764	6	مرتفع
تُستخدم تقنيات حديثة لتحسين راحة الموظفين وكفاءة الأداء.	3.917	0.907	10	مرتفع
تتابع الإدارة رضا الموظفين عن بيئة العمل بشكل دوري.	4.221	0.667	2	مرتفع جدا
تساهم بيئة العمل الحالية في رفع مستوى الإنتاجية والتحفيز.	4.250	0.596	1	مرتفع جدا
المتوسط	4.095	0.775		مرتفع

تم ترتيب عبارات تحسين بيئة العمل من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تساهم بيئة العمل الحالية في رفع مستوى الإنتاجية والتحفيز) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.250 وانحراف معياري 0.596 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تُستخدم تقنيات حديثة لتحسين راحة الموظفين وكفاءة الأداء) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.917 وانحراف معياري 0.907 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات تحسين بيئة العمل تبين أن عبارتين في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثمانية عبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع

مستوى تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) المحدودة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.095 بانحراف معياري 0.775.

4.4 اختبار فروض الدراسة

✓ الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإدارة الصحية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف).

جدول (10) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر الإدارة الصحية على تحسين بيئة العمل
دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.769	0.592	**553.350	**23.523	0.992

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

يتبين من الجدول (10) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى الإدارة الصحية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الصحية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند

مستوي معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (الإدارة الصحية) يفسر 76.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى الإدارة الصحية بمقدار 1 % ازداد مستوى الإدارة الصحية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.446% مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

☑ الفرضية الفرعية الاولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للتخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع الدور الوسيط للالتزام المنظمة بتطبيق معايير السلامة.

جدول (11) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)

B	T	F	R ²	R	P-VALUE
0.361	**21.912	**480.129	0.557	0.746	0.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

يتبين من الجدول (11) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية) يفسر 55.7 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخرى لم تدخل

في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية بمقدار 1 % ازداد مستوى للتخطيط الاستراتيجي على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.361% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة.

☑ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$)

لإدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، من خلال الدور الوسيط لتوفير المعدات والوسائل الوقائية.

جدول (12) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على

تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.694	0.481	**354.427	**18.826	0.337

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

يتبين من الجدول (12) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوي معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل) يفسر 48.1 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل بمقدار 1 % ازدادت تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.337 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.

✓ الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للتدريب

والتوعية بالصحة المهنية على تحسين بيئة العمل في الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)، مع

اختبار الدور الوسيط للإبلاغ والاستجابة للحوادث المهنية

جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر التدريب والتوعية بالصحة المهنية على تحسين

بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف)

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.650	0.422	**279.317	**16.713	0.294

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

يتبين من الجدول (13) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى التدريب والتوعية بالصحة

المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى

0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F

الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوعية بالصحة

المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى

معنوية 0.05 واتضح أن المتغير المستقل (التدريب والتوعية بالصحة المهنية) يفسر 42.2 % من التغيرات

التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في

النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى التدريب والتوعية بالصحة المهنية بمقدار 1 % ازداد مستوى تحسين

بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.294 % مما يبين عدم

صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والمقترحات

1.5 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة والتي تم الحصول عليها عن طريق أداة الاستبيان المتمثلة في استمارة الاستبيان واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة ومجموعة من المقترحات لدراسات وابحث يمكن اجراؤها في المستقبل

2.5 نتائج الدراسة

- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.274 بانحراف معياري 0.712
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.297 بانحراف معياري 0.675
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من التدريب والتوعية بالصحة المهنية كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.340 بانحراف معياري 0.648
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من كأحد ابعاد الإدارة الصحية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.297 بانحراف معياري 0.675
- ✓ ارتفاع مستوى تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) المحدودة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.095 بانحراف معياري 0.775.
- ✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الصحية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (الإدارة الصحية) يفسر 76.9 % من التغيرات التي تحدث في

المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى الإدارة الصحية بمقدار 1 % ازداد مستوى الإدارة الصحية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية، إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل، التدريب والتوعية بالصحة المهنية) على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.446% مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية) يفسر 55.7 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية بمقدار 1 % ازداد مستوى للتخطيط الاستراتيجي على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.361% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة.

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل) يفسر 48.1 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل بمقدار 1 % ازدادت تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.337% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوعية بالصحة المهنية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (التدريب والتوعية بالصحة المهنية) يفسر 42.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى التدريب والتوعية بالصحة المهنية بمقدار 1 % ازداد

مستوى تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.294 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الصحية على تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) عند مستوي معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (الإدارة الصحية) يفسر 48.1 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين بيئة العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى بمقدار 1 % ازداد مستوى تحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية للخدمات الأمنية (سيف) بمقدار 0.337 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة.

3.5 التوصيات

- ✓ تعزيز التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية داخل الشركة الوطنية للخدمات الأمنية من خلال دمجها في الرؤية العامة والأهداف بعيدة المدى للمؤسسة.
- ✓ تبني نهج وقائي شامل لإدارة المخاطر الصحية عبر إنشاء لجان متخصصة لتقييم وتحليل الأخطار المحتملة في بيئة العمل الأمنية.
- ✓ رفع كفاءة العاملين في المجال الصحي داخل الشركة من خلال تنظيم برامج تدريبية مستمرة حول معايير الصحة والسلامة المهنية المعتمدة محلياً ودولياً.
- ✓ إدماج معايير الصحة والسلامة المهنية كجزء أساسي من تقييم الأداء الوظيفي لجميع الإدارات والأفراد العاملين في الشركة.
- ✓ تعزيز ثقافة الصحة والسلامة داخل بيئة العمل الأمنية عبر نشر الوعي وتشجيع ممارسات السلامة من خلال الحملات التوعوية واللوحات الإرشادية.
- ✓ تحسين بيئة العمل المادية والنفسية للعاملين في القطاع الأمني، بما يضمن خفض معدلات الإجهاد المهني والاحتراق الوظيفي.
- ✓ التوسع في استخدام التقنيات الذكية لمراقبة مؤشرات السلامة والصحة المهنية في المواقع الأمنية.

- ✓ وضع آلية واضحة ومستمرة للتبليغ عن الحوادث المهنية تتيح التدخل السريع والفعال في حالات الطوارئ.
- ✓ تعزيز التعاون بين الإدارات الإدارية والصحية في الشركة لتكامل الجهود نحو بيئة عمل آمنة وصحية.
- ✓ اعتماد مؤشرات قياس أداء خاصة بالصحة والسلامة المهنية لتقييم مدى فعالية الإدارة الصحية في التأثير على بيئة العمل.

4.5 المقترحات

- جراء دراسات مماثلة في قطاعات أمنية أخرى مثل الحراسات الحدودية أو المنشآت الحيوية، لمقارنة نتائج الدراسة وتعميم النتائج.
- توسيع الدراسة لتشمل الشركات الأمنية في القطاع الخاص والعام للتحقق من اختلاف دور الإدارة الصحية في كل منهما.
- اقتراح تطوير وحدة داخلية للصحة والسلامة المهنية مستقلة إداريًا ضمن الهيكل التنظيمي للشركة الوطنية للخدمات الأمنية.
- تطبيق برامج الصحة النفسية في بيئة العمل الأمني خاصة للعاملين في المواقع ذات الضغوط العالية والمخاطر المتكررة.
- الربط بين الصحة المهنية والتحفيز الوظيفي كمحور بحثي مستقبلي، لمعرفة مدى تأثير بيئة العمل الصحية على رضا الموظفين.
- التحقق من العلاقة بين جودة التدريب في الصحة المهنية ومستوى الالتزام بمعايير السلامة كمتغيرات مستقلة.
- استخدام النماذج الإحصائية المتقدمة (مثل تحليل المسار أو النمذجة الهيكلية SEM) لدراسة التأثير الوسيط بطريقة أعمق.
- دعوة الجهات الرقابية إلى تبني معايير موحدة للصحة المهنية في القطاع الأمني تتناسب مع خصوصية طبيعة العمل.

- اقتراح تطوير دليل تشغيلي موحد للصحة والسلامة المهنية خاص بالشركة الوطنية للخدمات الأمنية.
- استطلاع آراء العاملين بشكل دوري حول بيئة العمل والصحة المهنية لاكتشاف الثغرات واتخاذ قرارات مبنية على البيانات.

Abstract

This study aims to analyze the role of health management in improving the work environment and the extent to which occupational health and safety standards act as a mediating variable in the security sector.

A descriptive-analytical approach was used to collect data through a questionnaire distributed to a sample of 350 employees from Almarai Company. The data were analyzed using SPSS software, applying statistical methods such as means, standard deviations, correlation coefficients, and multiple regression analysis.

The results showed a very high level of strategic planning for occupational health as one of the dimensions of health management, as well as a very high level of health risk management in the work environment as another dimension of health management.

Based on the findings, the study recommended enhancing strategic planning for occupational health within the National Security Services Company by integrating it into the organization's overall vision and long-term goals, and adopting a comprehensive preventive approach to health risk management through the establishment of specialized committees to assess and analyze potential hazards in the security work environment.

Keywords: Health Management – Occupational Health and Safety – National Security Services Company

قائمة المراجع

- 1) Abdalla, I. M. S., and Abdulrahman, R. A. M. (2023). The Impact of Change Management on Employee Performance in Libyan Health Care Sector: The Mediating Role of Administrative Empowerment. *Journal of Humanities and Applied Sciences*, Vol. 15, 507-521.
- 2) Abdulrahman, Manar Mahmoud Issa, and Al-Tarawneh, Sultan Abdulrahman Diab. (2020). Evaluating the Pre-Qualification and Classification Criteria of Engineering Offices in the Field of Safety and Occupational Health (Unpublished Master's Thesis). Mutah University, Mutah.
- 3) Aichouni, M., Touahmia, M., Alshammari, S., Said, M. A., Aichouni, A., Almudayries, M., & Aljohani, H. (2023). An Empirical Study of the Contribution of Total Quality Management to Occupational Safety and Health Performance in Saudi Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1495. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021495>
- 4) Akano, O. A., Hanson, E., Nwakile, C., & Esiri, A. E. (2024). Integrating sustainability and safety in high-risk industries: A framework for balancing operational efficiency and environmental responsibility. <https://doi.org/10.58175/gjrms.2024.2.2.0052>
- 5) Al-Dhamen, Hanan Muhammad Ali, and Al-Majali, Malik Muhammad Diab. (2020). The Impact of Occupational Health and Safety Practices on Employee Performance (Unpublished Master's Thesis). Mutah University, Mutah.
- 6) Alghamdi, Y. A. M., Alshehri, H. M. S., Alrefaei, M. H. H., Alzylai, M. A., and Alanazi, M. S. (2024). Telemedicine and Mobile Health: Current Challenges and Future Opportunities

- in Emergency Medical Services: Are we Ready. Arab Journal of Scientific Publishing, Issue 73, 110-119.
- 7) Aljazazi, N. A. A. (2021). The Impact of Information Technology on Supply Chain Management in Health Sector in Jordan. Journal of the Faculty of Education, Vol. 37, No. 8, 26-50.
 - 8) Al-Maawali, Badr bin Saud bin Badr, Al Alawi, M. K., Al Azouni, A., and Almamun, M. A. (2020). Identification of the Occupational Health and Safety Challenges in Small and Medium Construction Companies in the Water Sector in Oman: Bridging the Gap toward Zero Accident Vision (Unpublished Master's Thesis). Sultan Qaboos University, Muscat.
 - 9) Al-Rawajfeh, Musab Abdullah, Al-Tarawneh, Sultan Abdulrahman Diab, and Al-Maaytah, Omar Nawaf Khaled. (2020). Impact of Applying Occupational Safety and Health Programs on Employees Performance in the Construction Sector (Unpublished Master's Thesis). Mutah University, Karak.
 - 10) Alshehri, F. M., Alqarni, A. S. A., Alharbi, R. S. S., Alharbi, M. H. F., and Alsubaie, N. F. N. (2024). A Systematic Review of the Role of Optometrists, Opticians and Health Administrators in Improving the Quality of Vision Health Care and Service Management. Arab Journal of Scientific Publishing, Issue 73, 9-16.
 - 11) Al-Sohpany, S. M. (2022). The Availability of Specialized and Occupational Health and Safety Curricula in Sana'a University-Yemen. Journal of Social Studies, Vol. 28, No. 4, 68-81.
 - 12) Al-Sohpany, S. M. (2022). The Availability of Specialized and Occupational Health and Safety Curricula in Sana'a University-Yemen. Journal of Social Studies, Vol. 28, No. 4, 68-81.

- 13) Ammar, H., and Zedira, C. E. (2024). Ergonomics of the Health Work Environment: A Literary and Theoretical Reading. *Al-Asil Journal of Economic and Administrative Research*, Vol. 8, No. 2, 119-129.
- 14) Anaba, D. C., Kess-Momoh, A. J., & Ayodeji, S. A. (2024). Health, safety, and environmental (HSE) standards in industrial operations: A comprehensive review. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(7), 1321–1332.
<https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i7.1269>
- 15) Benchiha, K. H. (2023). The Role of Occupational Safety and Health Standards in Improving Employee Performance in an Agricultural Equipment Company "Sidi Bel Abbes- Algeria". *Economic Notebooks Journal*, Vol. 14, No. 2, 34-52.
- 16) Benchiha, K. H. (2023). The Role of Occupational Safety and Health Standards in Improving Employee Performance in an Agricultural Equipment Company "Sidi Bel Abbes- Algeria". *Economic Notebooks Journal*, Vol. 14, No. 2, 34-52.
- 17) Benmoussa, S., and Boubechiche, R. (2024). The Role of E-Health In Health Institutions Governance at Algeria: A Case Study of - GMAO Platform at the Public Institution for Approximate Health, Ras El-Ayoun. *Journal of Management and Economics Research*, Vol. 6, No. 2, 230-254.
- 18) Benmoussa, S., and Boubechiche, R. (2024). The Role of E-Health In Health Institutions Governance at Algeria: A Case Study of - GMAO Platform at the Public Institution for Approximate Health, Ras El-Ayoun. *Journal of Management and Economics Research*, Vol. 6, No. 2, 230-254.
- 19) Bensmain, L. H. (2022). Occupational Safety Programs and their Impact on Job Satisfaction: Case Study the K. Company for Irrigation and Building Works Tlemcen. *Notebooks of Industrial Policy and Foreign Trade Development*, Vol. 11, No. 2, 378-388.

- 20) Bondebjerg, A., Filges, T., Pejtersen, J. H., Kildemoes, M. W., Burr, H., Hasle, P., Tompa, E., & Bengtson, E. (2023). Occupational health and safety regulatory interventions to improve the work environment: An evidence and gap map of effectiveness studies. *Campbell Systematic Reviews*, 19. <https://doi.org/10.1002/cl2.1371>
- 21) Boukal, N. (2024). Evolution of Corporate Motivations and Strategies in Occupational Safety and Health: A Comprehensive Analysis. *Al-Manhal Al-Iqtisadi Journal*, Vol. 7, No. 2, 1215-1228.
- 22) Boutora, F., and Louafi, A. E. (2022). The Health System and its Role in Crisis Management: China Case Study. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol. 5, No. 1, 66-84.
- 23) Daabas, Rania Mustafa Kamel Abdel-Aal, and Moadi, Ahoud bint Rajih bin Issa. (2023). Protection Standards for Garment Workers in Light of Occupational Safety Standards. *Saudi Journal of Art and Design*, Vol. 3, No. 2, pp. 220-242.
- 24) Elatroush, I. (2024). E-Waste Management: Economical, Environmental and Health Concerns for Developing and Least-Developed Countries. *Journal of Trade and Finance*, Vol. 1, 263-297.
- 25) El-Shafie, E., Nassani, A. A., and Bin Saif, A. (2024). Towards Health Workplace Environment: Managing the Antecedents and Consequences of Job Stress in Saudi Arabia. *Arab Journal of Management*, Vol. 44, No. 6, 367-377.
- 26) Eresi, M., Raymond, M., Chiriseri, E., and Madzivanyika, G. (2024). Occupational Health and Safety Risks Associated with Grass Trimmers in One of the Universities in Zimbabwe. *World Journal of Economics and Business*, Vol. 14, No. 5, 495-506.

- 27) Firmansyah, H., Gunarto, M., & Andriyansah, A. (2024). Synergy of Occupational Safety and Work Environment to Support Productivity and Sustainable Well-Being in the Port Sector. *Society*, 12(2), 859–882. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.716>
- 28) Halim, N. A., Salleh, S. M., Sobry, S. C., & Halim, M. K. A. (2024). Fostering Employee Well-Being: The Role of Occupational Safety and Health in Modern Working Policies. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(X), 55–62. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.8100005>
- 29) Jain, A. (2024). Ss22 innovations in occupational health policy and practice: promoting the fundamental right to a safe and healthy working environment. *Occupational Medicine*, 74(Supplement_1), 0. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0155>
- 30) Khrioush, Reham Nafeez Sameh, and Nazzal, Zaher. (2021). The Efficiency of Health Information Management Using an Electronic Registry for Maternal Health in West Bank: A Timemotion Study in a Cluster Randomized Trial (Unpublished Master's Thesis). An-Najah National University, Nablus.
- 31) Kusuma, H. D. W., Zahiraa, T., Tri M, T. D., & Radianto, D. O. (2024). Pengaruh Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 60–71. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2848>
- 32) Melhem, M., Ateeq, A., Alzoraiki, M., & Beshr, B. A. H. (2024). Integrating Occupational Health and Safety with Human Resource Management: A Comprehensive Approach (pp. 311–317). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-54379-1_27

- 33) Mohamed, H. A. A. (2024). The Impact of Digital Health on Excellence in Health Care Organizations: A Field Study by Application on Baheya Foundation for Early Detection & Treatment of Breast Cancer. Arab Journal of Management, Vol. 44, No. 2, 235-248.
- 34) Mujtaba, B. G., Kaifi, B. A., & Lawrence, E. (2023). Safety mandates, legal requirements, and management practices to provide employees with a safe and healthful work environment. International Journal of Occupational and Environment Safety.
https://doi.org/10.24840/2184-0954_007-002_002116
- 35) Mustafa, Abeer Mokhtar Suwaifi. (2021). The Impact of Crisis Management Strategies on Organizational Health: Field Study in the Banking Sector in Assiut Governorate. Journal of Risk and Crisis Management, Vol. 3, No. 2, 65-98.
- 36) Neira, M., & ИВАНОВ, И. (2024). PI01 healthy, safe and resilient workplaces for all. Occupational Medicine, 74(Supplement_1), 0.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0002>
- 37) Olson, R. L., Cunningham, T. R., Nigam, J., Anger, W. K., Rameshbabu, A., & Donovan, C. (2022). Total Worker Health and Organizational Behavior Management: Emerging Opportunities for Improving Worker Well-being. Journal of Organizational Behavior Management, 1–40. <https://doi.org/10.1080/01608061.2022.2146256>
- 38) Quinn, M. M. (2003). Occupational health, public health, worker health. American Journal of Public Health, 93(4), 526. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.4.526>
- 39) Rabaya, F. A., and Yaqoub, E. (2021). Challenges of Measuring the Impact of Strategic Planning on Environmental Health Management in Palestine (Unpublished Master's Thesis). Arab American University - Jenin, Jenin.
- 40) Shahada, Rami Khaled Abdel Hadi, and Agha, Muhammad Ramadan. (2020). Assessment of Occupational Health and Safety Risks among the Municipal Solid Waste

Workers in Middle Governorate, Gaza strip, Palestine (Unpublished Master's Thesis). The Islamic University (Gaza), Gaza.

- 41) Shihman, A., Faghihi, S., & Gholipour, Y. (2024). Health, Safety, and Environment Management and Accident Prevention in Projects: A Health and Safety Training and Behaviour Perspective. American Journal of Health Behavior. <https://doi.org/10.5993/ajhb.48.6.5>
- 42) Sugiono, N., Kusriani, E., Ali, J., & Miranda, S. (2020). The Effect of Employee, Management, Working Environment, and Safety Culture on Occupational Healthy and Safety Performance: A Case Study in an Oil and Gas Company in Indonesia. International Journal of Integrated Engineering, 12(7), 268–279. <https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/ijie/article/download/3755/3900>
- 43) Younis, Dalia Mohamed. (2022). Logistics Management and its Roles in Hospital Management Focus on Health Insurance in Egypt 2022. Alexandria University Journal of Administrative Sciences, Vol. 59, No. 2, 213-242.
- 44) Ziani, Z., and Mahoui, K. (2022). The Determinants of Health Expenditure in Algeria: An Application by the Autoregressive Approach with Scaled Delays "ARDL". Journal of Financial, Accounting and Management Studies, Vol. 9, No. 2, 168-187.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس دور الإدارة الصحية وأثرها في تحسين بيئة العمل
الدور الوسيط لمعايير الصحة والسلامة المهنية بالقطاع الأمني : دراسة تطبيقية على الشركة الوطنية
للخدمات الأمنية (سيف)

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل
الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء
رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن
جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا
البحث، وسوف أزوّدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

☐ أنثى

1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر

☐ من 25 – 35 سنة

☐ 25 سنة فأقل

2- العمر

☐ من 45 سنة فأكثر

☐ 35 – 45 سنة

☐ بكالوريوس

☐ ثانوي

3- المؤهل العلمي

☐ دكتوراة

☐ ماجستير

☐ نائب مدير

☐ مدير

4- الوضع الوظيفي

☐ رئيس قسم

ثانيا محاور الاستبيان

🌸 المحور الأول: الإدارة الصحية ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
التخطيط الاستراتيجي للصحة المهنية					
					تضع المؤسسة خطة واضحة لتحسين الصحة المهنية لجميع العاملين.
					يتم تضمين الصحة المهنية ضمن الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
					تتوافر إجراءات دورية لمراجعة وتحديث خطط الصحة المهنية.
					تؤخذ آراء الموظفين في الاعتبار عند التخطيط للصحة المهنية.
					توجد لجنة أو جهة متخصصة مسؤولة عن التخطيط للصحة المهنية في المؤسسة.
إدارة المخاطر الصحية في بيئة العمل					
					تُجرى تقييمات دورية للمخاطر الصحية في بيئة العمل.
					توجد إجراءات فعّالة للتعامل مع الحوادث والإصابات في مكان العمل.
					تلتزم المؤسسة بالمعايير واللوائح الصحية المعتمدة لسلامة المهنية.

البعد					أوافق بشدة
أوافق					أوافق
محايد					معارض
معارض بشدة					معارض بشدة
					تتوفر معدات الوقاية والسلامة في جميع مواقع العمل بشكل كافٍ.
					يتم التبليغ عن المخاطر الصحية والاستجابة لها بسرعة وفعالية.
التدريب والتوعية بالصحة المهنية					
					تُجرى تقييمات دورية للمخاطر الصحية في بيئة العمل.
					توجد إجراءات فعّالة للتعامل مع الحوادث والإصابات في مكان العمل.
					تلتزم المؤسسة بالمعايير واللوائح الصحية المعتمدة للسلامة المهنية.
					تتوفر معدات الوقاية والسلامة في جميع مواقع العمل بشكل كافٍ.
					يتم التبليغ عن المخاطر الصحية والاستجابة لها بسرعة وفعالية.

✿ المحور الثاني: تحسين بيئة العمل ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					تسعى المؤسسة باستمرار إلى تطوير بيئة العمل المادية والنفسية.
					توفّر المؤسسة بيئة عمل آمنة وخالية من الملوثات والمخاطر.
					يشعر الموظفون بالراحة والدعم أثناء تأدية مهامهم اليومية.
					تتوافر مساحات عمل مناسبة تضمن الخصوصية والتركيز.
					تلتزم المؤسسة بتوفير إضاءة وتهوية مناسبة في أماكن العمل.
					تُراعى الجوانب النفسية والاجتماعية في تصميم بيئة العمل.
					تشجع المؤسسة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
					تُستخدم تقنيات حديثة لتحسين راحة الموظفين وكفاءة الأداء.
					تتابع الإدارة رضا الموظفين عن بيئة العمل بشكل دوري.

البعد					أوافق بشدة
أوافق					معارض بشدة
محايد					معارض بشدة
معارض					معارض بشدة
تساهم بيئة العمل الحالية في رفع مستوى الإنتاجية والتحفيز.					

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management

Healthcare Management Major



**The Role of Healthcare Management and Its Impact on
Improving the Work Environment: The Mediating Role of
Occupational Health and Safety Standards in the Security
Sector: An Applied Study on the National Security Services
Company (SAFE)**

Preparation:

Bassam Jubran Saeed Al-Qahtani

243001281

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

1447 – 2025