

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة مخاطر

أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية علي حوادث العمل

دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة بالمملكة العربية

السعودية

مشروع تخرج

إعداد

علي محمد علي الزهراني

232001064

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

2024/هـ1445



إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع
والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

براء وإحسانا، ووفاء لهما والدي العزيز، ووالدتي العزيزة. إلى
من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي إخواني وأخواتي. إلى من
كاتفني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية إلى
رفيقة دربي

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في
إتمام هذه الدراسة

سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.
ثم إلى كل طالب علم سعى بعلمه، ليفيد الإسلام والمسلمين
بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة

شكر وتقدير

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمدا كثيرا

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور/ وليد عبد الجواد سليمان صديق

والأستاذ الدكتور/ الفيصل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدماه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلي إدارة جامعة ميد أوشن 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

عزوجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى قياس دراسة على أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، حيث اعتمدت الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي، ولقياس متغيرات الدراسة تم استخدام الاستبانة، يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وتم اختيار عينة البحث عشوائيا مكونة من (150) فرد من العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام برنامج spss لتحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

وأوصت الدراسة بتعزيز الالتزام بالإطار القانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية من خلال مراجعة وتحديث السياسات والإجراءات وتعزيز الرقابة والتدقيق المستمر، وتعزيز دور الإدارة العليا في تحسين ثقافة السلامة والصحة المهنية داخل الشركات من خلال توجيه الاستثمار في التدريب وتعزيز الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين.

الكلمات المفتاحية : نظام السلامة والصحة المهنية -حوادث العمل - الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن
ب.....	الإهداء
ب.....	شكرو تقدير
ج.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
1.....	قائمة الأشكال
2.....	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
2.....	تمهيد:
2.....	1.1 مقدمة:
3.....	2.1 مشكلة الدراسة:
5.....	3.1 أهمية الدراسة:
5.....	2 أهمية العلمية:
5.....	2 أهمية العملية:
6.....	4.1 أهداف الدراسة:
6.....	5.1 تساؤلات الدراسة:
7.....	6.1 فرضيات الدراسة:
8.....	7.1 نموذج الدراسة:
8.....	8.1 أسباب اختيار الموضوع:
8.....	2 دو افع ذاتية:

9.....	٢ دو افع موضوعية:
9.....	9.1 المنهجية:
9.....	٢ مصادر البيانات :
10.....	٢ أدوات الدراسة:
10.....	٢ الأساليب الإحصائية المستخدمة:
11.....	10.1 حدود الدراسة:
11.....	10.1 الدراسات السابقة:
24.....	الفصل الثاني: الاطار النظري
24.....	تمهيد:
25.....	المبحث الاول : نظام الصحة والسلامة المهنية
25.....	تمهيد:
25.....	1.1.2 تعريف الصحة والسلامة المهنية
27.....	2.1.2 أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة
28.....	3.1.2 المعايير والمواصفات الدولية المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية
29.....	4.1.2 معيار الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001
30.....	5.1.2 فوائد تطبيق والحصول على المعيار OHSAS 18001
30.....	6.1.2 أبعاد: نظام الصحة والسلامة المهنية
35.....	المبحث الثاني: حوادث العمل
35.....	1.2.2 مفهوم حوادث العمل
36.....	2.2.2 عناصر حوادث العمل
36.....	3.2.2 أنواع حوادث العمل:

37.....	4.2.2 نظريات حوادث العمل:
38.....	5.2.2 أسباب حوادث العمل
39.....	6.2.2 طرق الحماية من حوادث العمل:
40.....	7.2.2 العوامل المؤثرة على حوادث العمل
43.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
43.....	تمهيد:
43.....	1.3 منهج الدراسة:
43.....	2.3 مجتمع البحث وعينته:
43.....	3.3 أداة الدراسة:
43.....	4.3 بناء أداة الدراسة:
44.....	٢ مفتاح التصحيح:
44.....	٢ صدق أداة الدراسة:
45.....	5.3 الصدق الظاهري للأداة (التحكيكي):
45.....	٢ صدق الاتساق الداخلي:
47.....	٢ ثبات أداة الدراسة:
47.....	6.3 أساليب تحليل البيانات:
49.....	7.3 نتائج الدراسة وتفسيرها
50.....	8.3 خصائص عينة الدراسة:
53.....	الفصل الرابع: دراسة محاور الاستبيان
53.....	1.4 المحور الأول: نظام الصحة والسلامة
53.....	البعد الأول الإطار القانوني

54.....	البعد الثاني التزام الإدارة العليا
56.....	البعد الثالث المعرفة والتدريب
57.....	البعد الرابع الموارد والتجهيزات
59.....	2.4 المحور الثاني حوادث العمل
61.....	3.4 التحقق من فرضيات الدراسة
65.....	4.4 ملخص نتائج الدِّراسة
67.....	5.4 توصيات الدِّراسة
68.....	Abstract
69.....	المراجع
69.....	أولاً: المراجع العربية
71.....	ثانياً: المراجع الأجنبية
73.....	استبيان
73.....	أولا البيانات الديمغرافية
73.....	ثانيا محاور الاستبيان
73.....	المحور الأول نظام الصحة والسلامة
76.....	المحور الثاني حوادث العمل

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
46	مفتاح التصحيح	(1)
47	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول	(2)
48	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني	(3)
49	معاملات الفا كرونباخ لمحاور الدراسة	(4)
50	درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.	(5)
52	توزيع أفراد الدراسة وفق النوع	(6)
53	توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر	(7)
54	توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	(8)
56	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الإطار القانوني	(9)
57	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد التزام الإدارة العليا	(10)
59	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد المعرفة والتدريب	(11)
60	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الموارد والتجهيزات	(12)
60	مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة السعودية	(13)

62	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لعبارات المحور الثاني	(14)
64	أثر لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل	(15)
65	أثر لتطبيق الإطار القانوني على حوادث العمل	(16)
66	أثر لتطبيق التزام الإدارة العليا على حوادث العمل	(17)
67	أثر لتطبيق المعرفة والتدريب على حوادث العمل	(18)
68	أثر لتطبيق الموارد والتجهيزات على حوادث العمل	(19)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
51	توزيع أفراد الدِّراسة وفق النوع	(1)
52	توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغيرالعمر	(2)
53	توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغيرالمؤهل العلمي	(3)

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الاطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

يعد تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، فإنه يعد أمراً حيوياً لجميع الشركات المعاصرة، بغض النظر عن أنشطتها وحجمها، ومكوناً هاماً يدعم سلامة أنشطتها، حيث شهد مجال السلامة والصحة المهنية اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة، حيث تم سن القوانين والتشريعات وعقد المؤتمرات التي تهدف إلى حماية الموارد البشرية في العمل، مثل الاتفاقية الدولية (اتفاقية الصحة والسلامة المهنية) لعام 1981 والتي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناتجة عن العمل والتقليل من المخاطر المرتبطة به في بيئة العمل ضرورة توفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من مصادر المخاطر من خلال تعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة المهنية وتحقيق بيئة آمنة من المخاطر على العنصرين البشري والمادي وهذا يساعد على رفع الإنتاج وخفض التكاليف.(رجم،2020)

إن التحديات المعاصرة التي تواجه الشركات على اختلاف تصنيفاتها وأهدافها تتطلب من موظفيها التعلم واكتساب المعرفة وزيادة رصيد الخبرة وتطوير المهارات وزيادة الكفاءة والأداء، حتى يتبوأوا مكانة مرموقة ويتقدموا ككوادر قادرة على تحقيق الإنجازات والكفاءة في أي مجال يمكنهم تحقيقه. (آل زمانان، 2023)

علاوة على ذلك، تعيش الشركات اليوم في عصر العولمة والانفتاح العلمي والتطور التكنولوجي في مختلف المجالات، مما حول العالم إلى قرية عالمية صغيرة واقتصاد عالمي قائم على المنافسة والتميز، مما

يحتتم على إدارة هذه الشركات أن يكون لديها القدرة على إعادة ترتيب الوضع والاستفادة من تجاربهم، والعمل على اعتماد مفهوم "السلامة أولاً" نهجا لتحسين أدائها ونموها والحفاظ على مواردها المختلفة وكفاءة العاملين بها. (حدادت، 2019)

ولذلك تجد أن إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة بشكل عام تبذل جهوداً كبيرة لإيجاد القوى العاملة اللازمة لتنفيذ الخطط والمهام على النحو الأمثل، تسعى إلى استقطاب أفضل الموارد البشرية المتوفرة ذات الكفاءة والقدرة المتميزة، لأن المورد البشري أصبح يعتبر أهم موارد الشركة وهي من العناصر التي تؤثر بشكل كبير على الأداء العام للشركات، لكن هذا الأمر لا يكتمل إلا من خلال عدة عوامل أهمها الاهتمام بتوفير أماكن عمل آمنة ومناسبة لأداء هذه المهام وتوفير المهام الظروف البيئية والمادية المناسبة، لأن المورد البشري يتأثر بشكل كبير بظروف العمل التي لا تكون محفزة أو تساعد على إشباع احتياجاته المختلفة في إطار العمل، على عكس الموارد الأخرى في الشركات. (المطيري، 2016)

تسعى الشركات بمختلف أحجامها وأهدافها إلى الحفاظ على مواردها بشكل عام، وخاصة الموارد البشرية التي تعتبر العمود الفقري لجميع عمليات الشركة، وذلك من خلال تطوير وتنفيذ أنظمة السلامة والصحة المهنية للحد من حوادث العمل وحماية العاملين من المخاطر والأمراض الناتجة عن طبيعة العمل، كما تعد أهمية أنظمة السلامة والصحة المهنية من ضرورات أي عمل في الحياة، حيث تمثل هذه الأنظمة أهمية كبيرة في الحفاظ على العاملين وحياتهم داخل الشركة وتوفير عمل صحي وآمن البيئة لهم، فضلا عن الحفاظ على ممتلكات المنظمة على حد سواء، وتعتبر حوادث العمل والإصابات الناجمة عنها من أصعب المشاكل التي تواجه جميع الشركات، حيث أن أي ضرر للعنصر البشري يعتبر مأساة بالنسبة لهم بالإضافة إلى الأضرار التي لحقت بالأصول المادية، ومن هنا تنبع أهمية الحفاظ على عناصر الشركة البشرية والمادية وضمان سلامتها من المخاطر.

2.1 مشكلة الدراسة:

تعد الشركات الخاصة من أماكن العمل الأكثر تعرضا للمخاطر، وهي بحاجة ماسة إلى تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية، حيث أن طبيعة العمل في هذه الشركات محفوفة بالمخاطر، ويوجد العمال

أنفسهم عرضة لمختلف الأمراض وحوادث العمل ومن هذا المنطلق فقد تزايد الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية وسن التشريعات والقوانين وعقد المؤتمرات الدولية والمحلية التي تهدف إلى حماية العامل في العمل، بالإضافة إلى الوقاية من الإصابات والحوادث الصحية التي تنتج عن العمل وتقليل المخاطر المرتبطة ببيئة العمل لتمكين الشركات من العمل لتحقيق مصالحها وأهدافها واستمراريتها، لا بد من إرساء إجراءات السلامة والصحة المهنية في الشركات، وخلق بيئات عمل جيدة خالية من أي مخاطر، بالإضافة إلى توعية الموظفين بالقواعد، وتهدف السلامة إلى منع أية مخاطر قد تواجه العمل، وتحقيق قدر كبير من السلامة والصحة المهنية، وتقليل الخسائر البشرية والمادية، مما يعمل على المساعدة في تقليل التكاليف وزيادة إنتاجية وكفاءة العاملين، ولهذا السبب إن نجاح المشاريع الخاصة ومدى مساهمتها الفعالة في تنمية التنمية الاقتصادية الشاملة في كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وما تساهم به أيضاً في إبراز الأفكار الجديدة والمبتكرة وفتح آفاق جديدة، يعتبر جوهرها المشاريع الخاصة والشركات الكبرى، ويعتمد وصولها إلى الأسواق العالمية على أداء أصولها الفكرية العاملة فيها، حيث تتميز بقدراتها وخبراتها وكفاءاتها التي تتجاوز حدود الفرد الواحد وتتوافر في فرق عمل لديها القدرة أن يبادر وابتكر ويكون لديه القدرة على تحمل المخاطر والبحث عن الفرص واستثمارها بالطرق الصحيحة. (آل زمانان، 2023)

لا يشهد الوضع في المملكة العربية السعودية العديد من التغيرات، منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الأمر الذي يتطلب توفير مختلف أنواع الموارد، وأبرزها العنصر البشري الذي يواكب هذه التغيرات وهذا يتطلب توفير بيئة عمل سليمة والإمكانيات الصحية اللازمة لحماية هذا المورد الحيوي والحصول على كافة مقومات الفعالية والكفاءة ومن جهة أخرى إنتاجية العاملين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية. وهنا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة

العربية السعودية؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل السلامة والصحة المهنية ومشاكل حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

❖ الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم نظام السلامة والصحة المهنية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا - المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

❖ الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، مما يساعد صناع القرار في الشركات الخاصة السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد الشركات الخاصة على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق الأمن والسلامة المهنية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

- التعرف على أثر الاطار القانوني لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على درجة تأثير التزام الادارة العليا بنظام الأمن والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على أثر المعرفة والتدريب لنظم الأمن والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على درجة تأثير الموارد والتجهيزات لأنظمة الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتعلقة بتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير الاطار القانوني لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير التزام الادارة العليا بتطبيق الأمن والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية ؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمعرفة والتدريب على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية ؟
- السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للموارد والتجهيزات على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية ؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادهما (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

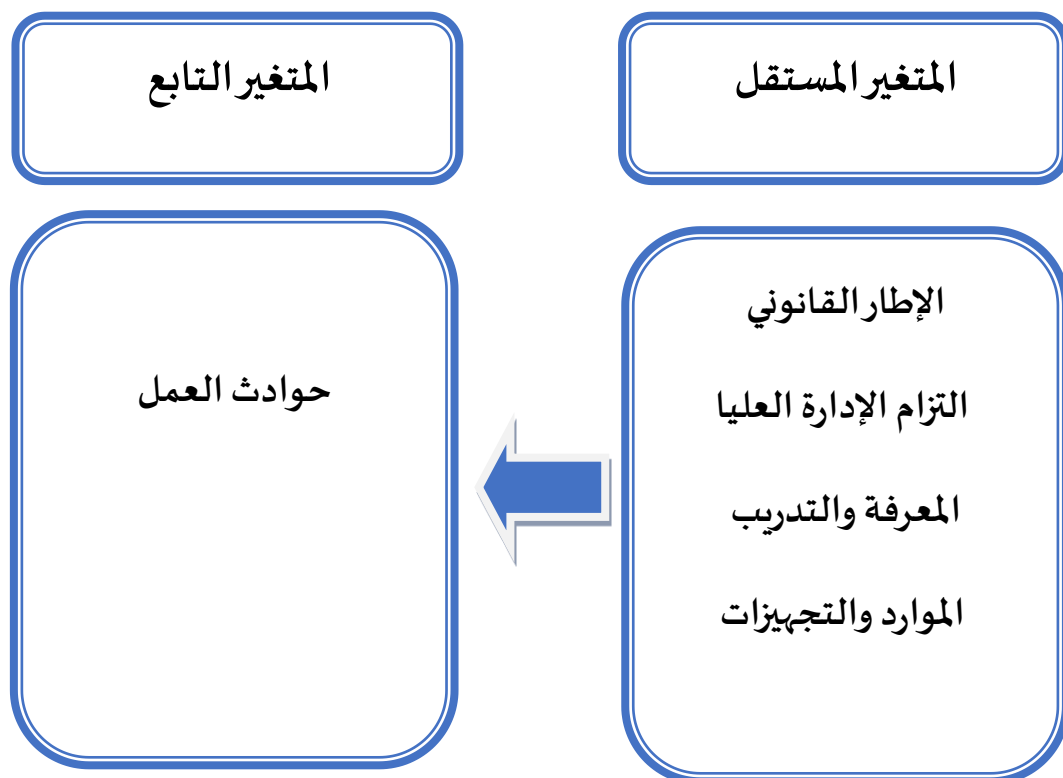
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإطار القانوني لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لالتزام الادارة العليا لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة والتدريب على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للمواد والتجهيزات على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

- المتغير المستقل: نظام الصحة والسلامة بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات)
- المتغير التابع: حوادث العمل.



8.1 أسباب اختيار الموضوع:

❖ دوافع ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع نتيجة لتجارب شخصية أو خلفية شخصية قد تكون لديك، مما يجعلك متحمسا لاستكشافه بشكل أعمق.
- يكون لديك رغبة في تحقيق نجاح ممي في مجال معين، واختيار موضوع متناسب مع هذا الهدف قد يكون محفزا لك.
- رغبة في الاسهام في إحداث تأثير ايجابي في مجتمعك أو في المجتمع بشكل عام، وقد تكون البحث في موضوع يعزز الفهم أو يحل مشكلة معينة هو وسيلة لتحقيق ذلك.

❖ دوافع موضوعية:

- يتعلق الموضوع بقضية اجتماعية هامة، فقد تكون هناك دافعية لدراسته لتسليط الضوء على قضية تستحق الاهتمام.
- هناك نقص أو فجوات في البحث الحالي حول الموضوع، فإن ملء هذه الفجوات يمكن أن يكون دافعا لاختيار الموضوع.
- الموضوع يتعلق بقضايا اقتصادية مهمة أو قطاع صناعي حيوي، فقد يكون هناك دافع اقتصادي لدراسته التطورات الحديثة في التكنولوجيا أو العلوم دافعا لاختيار موضوع محدد للبحث بهدف استكشاف أو تطوير تلك التقنيات.

9.1 المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

❖ مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

❖ أدوات الدراسة:

- تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:
- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية والمتثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
 - القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:
- أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات العاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

– ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

10.1 حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** قامت الدراسة بقياس أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود مكانية:** الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية:** العام الدراسي 2024.
- **حدود بشرية:** تم التطبيق علي العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية .

10.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية	
1. الدراسة	أبونواس، (2018)

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الأنظمة بالشركات إبراز دور التدريب والوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وزيادة إنتاجيتهم، والتعرف أيضا على الواقع الذي تعيشه الشركات في الأردن من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية
المتغير المستقل	تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية بأبعاده (الرضا الوظيفي- التزام الادارة العليا- تدريب العاملين- حوادث واصابات العمل- ظروف العمل المكانية والمادية)
المتغير التابع	أداء العاملين
منهجية البحث	تمت كدراسة ميدانية على الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن، حيث بلغت عينة الدراسة 300 موظف. تبنت هذه الدراسة منهجين من مناهج البحث العلمي المنهج الوصفي التحليلي ومنهج البحث الميداني، وتم استخدام في عمليات التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات المتوسطات الحسابية، الإنحرافات المعيارية النسب المئوية، التكرارات الجميع أبعاد الدراسة
أهم النتائج والتوصيات	ظهرت النتائج أن تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بينهم، بحيث كلما توفرت أنظمة السلامة والصحة المهنية أثربشكل إيجابي على مستوى أداء العاملين والعكس صحيح من وجهة نظر العاملين في الشركة، حيث أظهرت النتائج أن أبعاد الدراسة المتمثلة الرضا الوظيفي، التزام الادارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية، تدريب العاملين حوادث واصابات العمل، ظروف

العمل المكانية والمادية كأبعاد المتغير المستقل تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية تفسر 70% من الأثر على مستوى أداء العاملين، وأن أهم هذه الأبعاد لنجاح عملية تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في رفع مستوى أداء العاملين هو التزام الإدارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية حيث فسر لوحده 22% من الأثر في المتغير التابع، وثانياً متغير حوادث وإصابات العمل حيث فسر مع متغير التزام الإدارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية 643 من التباين في المتغير التابع، ثالثاً متغير ظروف العمل المكانية والمادية حيث فسر مع المتغيرات السابقة 52% من التباين في أداء العاملين، رابعاً متغير الرضا الوظيفي حيث فسر مع المتغيرات السابقة 662 في المتغير التابع، وجاء في المرتبة الخامسة الأخيرة متغير تدريب العاملين حيث فسر مع المتغيرات السابقة 70% من التباين في أداء العاملين من وجهة نظر العاملين في الشركة. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات والتي من شأنها أن تساعد في تطبيق الظلمة السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين في الشركات، كالعمل على تكثيف دورات التدريب العاملين، وإنشاء قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية وتوفير مشرفين متخصصين بمتابعة إجراءات السلامة والصحة المهنية داخل الشركة بما يتناسب مع أعداد العاملين، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة وسليمة خالية من المخاطر، وإعتماد قوانين ولوائح خاصة بالسلامة والصحة المهنية ضمن المواصفات الدولية والمحلية، إجراء مزيد من الدراسات والبحوث التي تركز على أهمية توفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وأثرها في رفع مستوى أداء العاملين.

2. دراسة	آل زمانان، (2023)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي
المتغير المستقل	أثر السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الزام الادارة العليا- توفير معدات السلامة- التدريب- تطبيق اللوائح والقوانين)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية الدراسة	وقام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة حيث تم إعداد استبانة مكونة من (3 أجزاء) الجزء الأول للبيانات الشخصية والمتغيرات الديموغرافية فيما احتوى الجزء الثاني على (34) فقرة) لمتغير السلامة والصحة المهنية موزعة على أربعة أبعاد القياس السلامة والصحة المهنية، وتضمن الجزء الثالث على (11) فقرة) لمتغير الأداء الوظيفي. وكانت الدراسة على جميع المنسوبين والمنسوبات في كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة ولقد تم استخدام العينة العشوائية في جمع البيانات الميدانية حيث بلغ حجم العينة (112) شخصا
النتائج والتوصيات	أوضحت نتائج الدراسة أن التزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية يؤثر بدرجة متوسطة على الأداء الوظيفي، كما أن لتوفير معدات السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل تأثير بدرجة متوسطة على الأداء الوظيفي، كما اتضح أن التدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية، والتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية أثر على الأداء الوظيفي بدرجة متوسطة، أوصت الدراسة بالاهتمام بتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية ونشر وتعزيز الوعي لديهم بثقافة السلامة والصحة،

والعمل على تطبيق كافة اللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والعمل على إعداد برامج تطوير مستمرة في السلامة والصحة المهنية داخل الكلية	
3. الدراسة	رجم، (2019)
أهداف الدراسة	نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الصحة والسلامة في الحد من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب بحاسي مسعود.
المتغير المستقل	فعالية نظام الصحة والسلامة
المتغير التابع	الحد من حوادث العمل
منهجية الدراسة	اذ اعتمدنا في دراستنا على كل من أداة المقابلة مع رئيس قسم الصحة والسلامة HSE من أجل وصف و اقع النظام المعتمد ومناقشة أداء النظام خلال فترة الدراسة، كما تم توزيع استبيان على عينة عشوائية من العمال قدرها 120 عامل وقد تم معالجة نتائج الاستبيان باستخدام برنامج SPSS 20
أهم النتائج والتوصيات	قد توصلنا إلى التزام الادارة بوضع برامج السلامة ومتابعتها وتنفيذها، رغم أنه لاحظنا تذبذب من حيث عدد الحوادث خاصة سنة 2016 إضافة إلى ارتفاع درجة الخطورة (Taux de gravité) من نفس السنة، وهذا راجع أساسا إلى ضعف الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة بالإضافة إلى إهمال بعض العمال وعدم التزامهم بالقوانين الكلمات المفتاحية : نظام الصحة والسلامة حوادث عمل امراض مهنية ادارة متكاملة.
4. الدراسة	سليم، (2019)

أهداف الدراسة	يهدف البحث إلى التعرف على مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على مستوى إدراك العاملين.
المتغير المستقل	إجراءات الصحة والسلامة المهنية
المتغير التابع	مستوى إدراك العاملين
منهجية الدراسة	تحديد مستوى إدراك العاملين لهذه الإجراءات وأهم الأبعاد والمعوقات المؤثرة في تطبيقها أجريت الدراسة الميدانية على 376 من العاملين بقسم الأغذية والمشروبات ببعض فنادق الثلاث نجوم بمدينة شرم الشيخ).
أهم النتائج والتوصيات	توصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للأبعاد، وآخر سلبي للمعوقات في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، ويوصي البحث بتنفيذ خطة محكمة الإدارة تلك الإجراءات وفق نظام الإدارة العالمي ISO 45001:2018 تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين ظروف العمل واستخدام التقنيات الرقمية في تأمين بيئة العمل الفندقية.
5. الدراسة	ابن كور، (2015)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى بحث إمكانية تطبيق المؤسسات للنظام الصحة والأمن والبيئة، وتم اختيار المؤسسة الوطنية لتنقيب كعينة لتطبيق هذه الدراسة أين تم إجراء التريص، حيث تم جمع المعلومات من الاطلاع الأرشيفي للتقارير السنوية والاطلاع على بعض تقارير التريص.
المتغير المستقل	إدارة الصحة والسلامة
المتغير التابع	مستوى أداء المنظمات

منهجية الدراسة	وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي (التحليلي)، واختبار فرضيات الدراسة تم استعمال مجموعة من الإحصائيات، كحوادث العمل والنفائات للوصول إلى نتائج تساعدنا في الحكم على المؤسسة.
النتائج والتوصيات	أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي رغم تنوع وتعدد الآراء حول مفهوم الصحة والأمن والبيئة يبقى هذا النظام وسيلة لتحسين أداء المؤسسات البترولية، وأن التقييد لا يتنافى مع أهداف و أفاق الشركات البترولية، وأن المؤسسة محل الدراسة (المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR) تطبق وتلتزم بسياسة الصحة والأمن والبيئة (HSE).
6. الدراسة	المطيري، (2016)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحليل أثر عناصر إدارة الأمن والسلامة في الوقاية من حوادث العمل في المشاريع الإنشائية في دولة الكويت.
المتغير المستقل	عناصر إدارة الأمن والسلامة بأبعادها (بالإطار القانوني، التزام الإدارة العليا، المعرفة والتدريب، الموارد والتجهيزات)
المتغير التابع	حوادث العمل في المشاريع الإنشائية
منهجية الدراسة	تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الميدانية والتي اتبع فيها الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي. شمل مجتمع الدراسة المشاريع الإنشائية في دولة الكويت، أما عينة الدراسة فتكونت من المديرين بالإدارة العليا والوسطى والمهندسين ورؤساء الأقسام والإداريين والعاملين في هذه المشاريع، وبلغ عدد الذين استجابوا لتعبئة الاستبانة (112) مستجيباً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS, ver:19).

النتائج والتوصيات	قد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر إدارة الأمن والسلامة في الوقاية من حوادث العمل في المشاريع الإنشائية في دولة الكويت. وبلغ معامل الارتباط $R(0.695)$ وبلغت قيمة درجة التأثير $B(0.542)$. وتبين أن عناصر إدارة الأمن والسلامة في المشاريع الإنشائية المتمثلة (بالإطار القانوني، التزام الإدارة العليا، المعرفة والتدريب، الموارد والتجهيزات) تسهم في التقليل من المخاطر التي تهدد سلامة وصحة من يزاولها وتحول من دون إصابة أحد من العاملين وتخفف من الإعياء والإجهاد الذي يتعرض له العامل. وقدمت الدراسة عددا من التوصيات منها، العمل على اعتماد وتطبيق الأطر القانونية وتحديد أدوار ومسؤوليات الأمن والسلامة وتعميمها على المشروع الإنشائي، لأثرها الواضح في الوقاية من حوادث العمل في المشاريع الإنشائية في دولة الكويت.
7. الدراسة	العباني، (2020)
أهداف الدراسة	تج عن انتشار استخدام الآلات في الصناعة زيادة حوادث العمل وكثرة الإصابات بين العاملين، مما أدى إلى وقوع الكثير من الخسائر البشرية بالإضافة إلى الخسائر المتمثلة في تلف المواد الخام والمعدات والآلات الصناعية، إلا أن الموارد البشرية تظل أكثر أهمية. تسعى المنظمات بصفة عامة والمنظمات الصناعية بصفة خاصة إلى تجنب وقوع الحوادث للعاملين، الأمر الذي يفرض عليها وضع الإجراءات التي تتناسب مع طبيعة العمل والبيئة المحيطة في سعيها للتقليل من حوادث العمل، وبالتالي تخفيض أثرها على العاملين.
المتغير المستقل	حوادث العمل

أداء العاملين	المتغير التابع
استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم المنهج الوصفي في عرض الأدب الإداري المتعلق بحوادث العمل من المصادر الثانوية مثل الكتب والدوريات والمجلات العلمية والإنترنت، واستخدم المنهج التحليلي في تحليل البيانات التي تم جمعها في الجانب العملي من مجتمع البحث.	منهجية الدراسة
تم التوصل إلى وجود تأثير ذو دلالة احصائية لحوادث العمل على أداء العاملين، وقد تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات على النحو التالي: العمل على تطوير سياسات الاختيار وتضمينها اختبارات للعاملين للتأكد من صحتهم وقدراتهم ومهاراتهم، المحافظة على الاستثمار البشري وذلك بوضع برامج تدريبية للعاملين خاصة فيما يتعلق بحوادث العمل، نشر الوعي والثقافة الأمنية المتعلقة بحوادث العمل بين العاملين من خلال الندوات وورش العمل وحلقات النقاش. وضع لوائح تساعد على تقليل من حوادث العمل للعاملين وعرض الإرشادات في عدة أماكن بالمصنع، الزام المشرفين بمتابعة تطبيق العاملين بتعليمات الحماية من حوادث العمل، وضع عقوبات للعاملين الذين لا يستخدمون معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل، منح مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بلوائح وتعليمات الحماية من حوادث العمل. تطبيق مبدأ العدالة في منح التعويضات للعاملين الذين تعرضوا لحوادث العمل بالمصنع بناء على التقارير الموثقة، تغيير معدات الوقاية واستبدالها وصيانة الآلات والمعدات داخل المصنع بشكل	أهم النتائج والتوصيات

دوري، تحسين ظروف العمل كالتهووية الإضاءة الحرارة، الضوضاء، والرطوبة في بيئة العمل بالمصنع، إعادة ترتيب بيئة العمل داخل المصنع بما يضمن التقليل من حوادث العمل.	
أبوبكر، (2017)	8. الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر خصائص البيئة التقنية وتكنولوجيا المعلومات على مخاطر الرقابة التشغيلية الداخلية بالمصارف	أهداف الدراسة
خصائص البيئة التقنية وتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الخصائص الإدارية، الملائمة، السلامة)	المتغير المستقل
مخاطر الرقابة التشغيلية الداخلية	المتغير التابع
دراسة ميدانية على عينة من المصارف بالخرطوم، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على خصائص البيئة التقنية وتكنولوجيا المعلومات ومدى تأثيرها على مخاطر الرقابة التشغيلية الداخلية بالمصارف، ولقد اعتمدت الدراسة على فرضية تمحورت حول مدى تأثير خصائص البيئة التقنية وتكنولوجيا المعلومات والمتمثلة في (الخصائص الإدارية، الملائمة، السلامة) على مخاطر الرقابة التشغيلية الداخلية بالمصارف.	منهجية البحث
وصلت الدراسة إلى نتائج مفادها تو افر بعض الخصائص الإدارية لنظم تقنية المعلومات في المصارف محل الدراسة والمتعلقة بوجود دليل العمل وما يترتب عليه من تقسيم نظري للوظائف والمهام المصرفية، كما تمتاز نظم تقنية المعلومات في المصارف محل الدراسة بدرجة عالية من الملاءمة في كافة جوانبها الفرعية، كذلك تمتاز نظم تقنية المعلومات المصرفية بتوافر خصائص الأمن والسلامة فيها	أهم النتائج والتوصيات

بدرجة عالية مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتوفير ضوابط الأمن والحماية للمكونات المادية والمنطقية لأنظمتها المعلوماتية، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود علاقة قوية وتأثير ذي دلالة إحصائية لكافة متغيرات الدراسة المستقلة مجتمعة (الخصائص الإدارية، وخصائص الملاءمة، وخصائص الأمن والسلامة) في حجم المخاطر التشغيلية التي تتعرض لها الأنظمة الرقابية الداخلية في المصارف. كما أوصت الدراسة بضرورة توجيه الإدارات بالمصارف محل الدراسة نحو منح الأقسام والإدارات المختلفة درجة أكبر من الاستقلالية والصلاحيات اللازمة لتنفيذ المهام والواجبات الموكلة إليها، كذلك ضرورة تفعيل دور الهيئات الرقابية المصرفية ومنحها السلطات والصلاحيات الكافية لإنجاز مهامها وأنشطتها لضمان التزام المستويات الإدارية المختلفة بأخلاقيات العمل المصرفي.	
--	--

الدراسات الأجنبية	
1. الدراسة	Imran,2020
أهداف الدراسة	الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف القيادة الريادية كوسيط للعلاقة بين الدعم المنظمي المدرك والأداء المنظمي، ومعرفة تأثير القيادة الإدارية بينهما. استهدفت الدراسة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان، حيث بلغ عدد المشاركين (216) مشاركاً. ركز الباحثان على أربعة أبعاد القياس القيادة الريادية وهي الاستراتيجية، والتواصل والتحفيز، والشخصية التنظيمية

المتغير المستقل	القيادة الريادية بأبعادها (الاستراتيجية، والتواصل والتحفيز، والشخصية التنظيمية)
المتغير التابع	الدعم المنظمي المدرك والأداء المنظمي
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي
أهم النتائج والتوصيات	كشفت النتائج أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي وكبير في العلاقة بين الدعم المنظمي المدرك والأداء المنظمي، وأن الدعم المنظمي يعتبر من أهم المصادر لتطوير أسلوب القيادة، وله تأثير إيجابي في زيادة الأداء المنظمي. أوصت الدراسة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة بأن من المناسب لهم فهم الدعم المناسب القادة ريادة الأعمال من أجل زيادة الأداء، حيث يمكن لمالكي تلك المؤسسات تعزيز أداء شركاتهم والاستدامة في بيئة الأعمال.
2. الدراسة	Alhasani,2021
أهداف الدراسة	هدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر الدعم المنظمي في اليقظة الاستراتيجية في وزارة الخدمة المدنية في سلطنة عمان، حيث سعى الباحثان فيها إلى فهم العلاقة بين المنظمات والموظفين والاهتمام بمدى العلاقة بين دور الدعم المنظمي في تحفيز وتغيير اتجاهات وسلوكيات الموظفين لأداء وظائفهم، وانعكاس ذلك على اليقظة الاستراتيجية. أجريت الدراسة على عينة عشوائية من المديرين العاملين بوزارة الخدمة المدنية العمانية، حيث بلغت عينة الدراسة (147) مديراً،
المتغير المستقل	أثر الدعم المنظمي بأبعاده (تحفيز- تغيير اتجاهات- تغيير سلوكيات- تغيير أداء)

المتغير التابع	اليقظة الاستراتيجية بأبعادهما (اليقظة التكنولوجية- واليقظة التسويقية- واليقظة التنافسية- واليقظة البيئية)
منهجية البحث	وقد اعتمدت الدراسة لقياس الدعم المنظمي من خلال أربعة أبعاد وهي: دعم القيادة، والعدالة التنظيمية، والمشاركة في صنع القرار، والمكافئات التنظيمية، بينما قام الباحثان بقياس اليقظة الاستراتيجية عبر أربعة أبعاد أيضا وهي: اليقظة التكنولوجية، واليقظة التسويقية، واليقظة التنافسية، واليقظة البيئية
أهم النتائج والتوصيات	أوضحت نتائج الدراسة أن هناك مستويات متوسطة للاهتمام بالدعم المنظمي، واليقظة الاستراتيجية، حيث يشكون من قلة الدعم مما ينعكس سلباً على انجاز أعمالهم وولائهم، وضعف اهتمام الإدارة العليا في إشراك العاملين عند اتخاذ القرارات مما يترتب عليه فشل في تقدير الذات. خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها زيادة اهتمام الإدارة العليا في وزارة الخدمة المدنية بمساعدة ودعم المديرين مما ينعكس ايجاباً على زيادة ولائهم وانتمائهم من خلال التعاطف معهم واحترامهم وتوفير بيئة آمنة وصحية لهم، ووضع أنظمة الحوافز والمزايا الملائمة، ومعايير عادلة لتوزيع المهام، مما يجعل الوزارة أكثر قدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية.

الفصل الثاني: الاطار النظري

تمهيد:

شهد مجال السلامة والصحة المهنية اهتماما كبيرا في السنوات الأخيرة حيث تم سن القوانين والتشريعات وعقد المؤتمرات التي تهدف إلى حماية الموارد البشرية في العمل مثل الاتفاقية الدولية (اتفاقية الصحة والسلامة المهنية) لعام 1981 والتي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناتجة عن العمل. الحد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل،

ضرورة توفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وتحقيق بيئة عمل آمنة، خالية ومحمية من مصادر المخاطر، وذلك من خلال تعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية، وتوفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة المهنية، وتحقيق بيئة آمنة من المخاطر على العنصرين البشري والمادي. وهذا يساعد على رفع الإنتاج. أنه يقلل من التكلفة. (رجم، 2020)

وبناء على ما سبق سوف يتم تقسيم هذا الاطار على النحو التالي:

المبحث الأول: نظام الصحة والسلامة المهنية.

المبحث الثاني: حوادث العمل.

المبحث الاول : نظام الصحة والسلامة المهنية

تمهيد:

يعود الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية، إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار صناعية؛ إذ سارعت الدول في إصدار القوانين والتشريعات في هذا المجال، كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في على مستوى المؤسسة الصناعية، فقد ظهر هذا الاهتمام في تنظيم قسم أو إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية تتكفل بكل ما يتعلق بها. سبب الاهتمام المتزايد بهذا المجال، هو الآثار الإنسانية الاجتماعية والاقتصادية المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تؤثر في النهاية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، وعلى كفاءة الاقتصاد الوطني لأي بلد. (رجم، 2020)

لقد أصبح من الضروري دراسة الظروف والمشاكل الصحية والبيئية التي تصادف العاملين في شتى الصناعات ومعالجتها من خلال تطبيق وممارسة أساليب الصحة والسلامة المهنية، ولكون القوى العاملة ركيزة من أهم ركائز الإنتاج، وجب العناية بهذه القوى البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء عملها، سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل وهذا ما أدى المؤسسات إلى تبني برامج وأنظمة للصحة والسلامة المهنية تسهل تسيير المخاطر والحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة من خلال مجموعة من الإجراءات الوقائية والعلاجية التي تؤدي إلى توفير بيئة عمل آمنة.

1.1.2 تعريف الصحة والسلامة المهنية

بعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، فاختلقت التعاريف باختلاف وجهات نظرهم في دراسة وتحليل وتفسير مختلف جوانب موضوع الصحة والسلامة المهنية، وهناك عدة تعاريف نذكر من بينها: (بهلولي، 2022)

"الصحة والسلامة المهنية هي مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة. (شرارة، 2016)

كما عرفها د. خالد عبد الرحيم الهيقي بأنها " البرامج التي تحيط بالبيئة الصناعية، والوقاية الصحية للأفراد ، حيث تهدف هذه البرامج إلى منع الأمراض المهنية ، تلك التي تنشأ بسبب العمل وظروفه داخل الوحدة الصناعية ، وتوفير الظروف والأجواء الصحية المريحة في مواقع العمل ، بهدف رفع المستوى الصحي للأفراد والعاملين وزيادة كفاءتهم الإنتاجية من جهة وتوفير الوقت والجهد المفقود جراء التعرض للإصابة بالأمراض من جهة أخرى. (منظمة العمل الدولي، 2017)

وتتعلق الصحة والسلامة المهنية بجميع فروع الصناعة والأعمال والتجارة، وتقدم الأسس التي يمكن أن تبني عليها أنظمة مناسبة لإدارة الصحة والسلامة، وإن للحوادث المهنية آثار ضارة وعميقة على العمال والمعدات، وعلى كمية الإنتاج ونوعيته، فالوفيات وحوادث العمل والإصابات المهنية تسبب خسائر اقتصادية كبيرة بسبب ما تحدثه من ارتفاع لمعدلات غياب العاملين

كما انها عبارة عن مزيج من التخطيط والمراجعة، والترتيبات والاستشارات والبرامج المحددة التي تعمل معا بطريقة متكاملة لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية داخليا في المؤسسة" (Elizabeth, 2018)

فهي بذلك نظام مفتوح له مدخلات ويضم مجموعة من العمليات لنحصل في الأخير على مخرجات تتمثل أساسا في بيئة عمل آمنة سليمة ومناسبة.

إذن السلامة المهنية هي مجموعة من الإجراءات والممارسات التي توفر الحماية للعاملين من أخطار وحوادث والعمل، وبالتالي توفير بيئة العمل السليمة التي تساعد على أداء المهام والقيام بالنشاطات بالشكل المطلوب.

والمخاطر أنواع منها مخاطر فيزيائية كالحرارة والبرودة وشدة الإضاءة، والضوضاء والاهتزازات والإشعاعات المرئية وغير المرئية، وأشعة الليزر، والأشعة فوق البنفسجية. (رجم، 2020)

ومنها مخاطر ميكانيكية كالأسطح المنزلقة والأجزاء المتحركة والحافات الحادة، والأجزاء الساقطة، والعمل بالأماكن العالية، أو الأماكن الضيقة، والمركبات، والمصاعد والروافع.

وقد تكون مخاطر كيميائية كالمواد المؤكسدة والقابلة للاشتعال والمتفجرة والمسرطنة والأكلة، والمهيجة وقد تكون المخاطر مخاطر بيولوجية مثل: الفيروسات الجراثيم وحتى السموم.

2.1.2 أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة

يعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة ، فظروف العمل غير الأمن قد تؤدي إلى الكثير من المخاطر الصحية فهناك علاقة تبادلية ثنائية الاتجاه بين الصحة والعمل ، فالعمال الأصحاء والذين يتمتعون بخدمات صحية يساهمون بشكل فعال في زيادة جودة الإنتاج وتحسينه وظروف العمل غير الصحية تؤثر بشكل سلبي على الصحة، ولكي تبقى المؤسسات مربحة في اقتصاد عالمي أكثر تنافسية فإن معالجة قضايا السلامة والصحة والبيئة تعني لها أكثر من مجرد ممارسة أعمال تجارية بل هي الأساس لبقاء المؤسسات على قيد الحياة (الموسوي 2020)، ومن المؤكد أن الصحة والسلامة المهنية تمثل حماية عناصر الإنتاج والعاملين من الضرر الذي يلحق بهم جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المجتمع الذي يحيط بالمؤسسة عن طريق خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل، حيث تتجلى أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية (شراره 2016)

يساهم نظام الصحة والسلامة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب، وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.

كما يساهم نظام السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض الفاقد في المواد التالف والناتج عن استخدام نظم آلية، وميكانيكية متقدمة كما إن وجود هذه النظم وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله نظير نظم الإصلاح والصيانة المفاجئة.

إن وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة واستقرار العمالة في العمل أي زيادة درجة رضا العامل والرضا الوظيفي عن عمله وارتباطه الوثيق بالآلة والبيئة الآمنة التي يعمل فيها مما يؤدي إلى تخفيض معدلات دوران العمل.

تحقق الصحة والسلامة المهنية المتميزة يؤدي إلى كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف، وبذلك سيتم توفير الأموال التي تدفع للعاملين لقاء التعويضات وتكاليف الاستبدال والصيانة للمعدات والآلات والأجهزة في المؤسسة.

3.1.2 المعايير والمواصفات الدولية المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية

تجدر الإشارة إلى أنه تم استحداث نظام شامل لمعايير لدائرة الصحة والسلامة المهنية 18001 OHSAS في عام 1999 وهو معيار بريطاني يتعلق بالصحة والسلامة في العمل، وقد وضع لتمكين المؤسسات من السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين أدائها.

شهادة الصحة والسلامة المهنية 18001 تدل على إدراج نهج السلامة ضمن عمل المؤسسة وعلاوة على ذلك يدل على التزام المؤسسة نحو توفير بيئة عمل آمنة وحماية موظفيها من الإصابات في العمل. (بهرلولي، 2022)

حيث سعى المعهد البريطاني بمشاركة 43 دولة في العالم إلى إحداث بعض التغييرات على المواصفة (OHSAS18001) لكي يتم استخدامها دولياً بشكل واسع ومتكامل مع مقياس الجودة تم إصدار المواصفة (OHS18001:2007)، واستمرت الجهود الدولية في إصدار معيار (ISO) في هذا المجال، وتم نشر المعيار الدولي (ISO45001:2018) في عام 2018، وبعد هذا المعيار الدولي الأول الخاص بنظام الصحة والسلامة المهنية الذي حل مكان الإصدارات السابقة للمواصفة، ويتم اعتماده في الوقت الحالي كنظام للصحة والسلامة المهنية الصادر عن المؤسسة العالمية للتقييس (ISO)

تمنح من خلالها الشهادة، والصحة والسلامة المهنية 18002 التي تقدم إرشادات بشأن تنفيذ إدارة الصحة والسلامة المهنية مباشرة ليتطابق المواصفات (مشعلي، 2010).

4.1.2 معيار الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001

في عام 1999 صدرت المواصفة OHSAS 18001 عن هيئة المواصفات البريطانية BSI وهي عبارة عن سلسلة لتقييم السلامة والصحة المهنية بالشركات والمؤسسات لتمكينها من ضبط والتحكم في مخاطر السلامة والصحة المهنية وتحسين أدائها دمجت هذه المواصفة بين معايير هيئة السلامة والصحة المهنية ومعايير نظام إدارة الجودة أيزو 9001 ، وقد انتشرت المواصفة OHSAS 18001 في العالم لدرجة أن البعض يسميها أيزو 18001 مع أنها ليست مواصفة من مواصفات الأيزو مع ملاحظة أن المطبق الآن هو الإصدار 2007 من هذه المواصفة، ومما هو جدير بالملاحظة أيضا أن متطلبات هذه المواصفة تغطي جميع متطلبات أي نظام الإدارة السلامة والصحة المهنية (رجم، 2020)

و يمثل المعيار OHSAS 18001 متطلبات عامة لنظام إدارة الصحة الوظيفية والسلامة يصلح للتطبيق على أية مؤسسة أيا كان نوعها أو حجمها أو تبعيتها وهذه المواصفات تمثل نظاما لإدارة الصحة الوظيفية والسلامة الأكثر تطبيقا على مستوى العالم، وعند تطبيقها فإن المؤسسة تستطيع الحصول على شهادة تؤكد على التزام المؤسسة بمعايير هذه المواصفة وللحصول على هذا المعيار على المؤسسة إتباع الخطوات التالية:(بهلولي، 2022)

تعيين ممثل للإدارة له السلطة في إنشاء النظام ومتابعته والاتصال بالجهات الخارجية فيما يختص بالنظام، يلي هذا دراسة الفجوة طبقا للمواصفة OHSAS 18001 وإصدار تقرير فجوة ووضع خطة تنفيذية لعلاج الفجوة

إجراء مسح مبدئي: وضع وتنفيذ برنامج تدريبي توعوي للعاملين عن نظام إدارة الصحة الوظيفية والسلامة المطابق للمعيار OHSAS 18001 . (رجم، 2020)

تنفيذ الخطة التنفيذية ووضع الوثائق وتجهيز كافة أنظمة المؤسسة ليتطابق مع المعيار، وإجراء تدقيق داخلي واكتشاف عدم المطابقات وعلاجها عن طريق الأفعال التصحيحية المدروسة .

قيام الإدارة العليا بعمل متابعات ومراجعات دورية مخططة للمؤسسة وتنفيذها للنظام الموضوع وحل مشاكل التنفيذ إلى أن تطمئن الإدارة العليا على مطابقة المؤسسة لنظام الإدارة ومتطلباته الوارد في المعيار OHSAS 18001 :

تقوم المؤسسة باختيار والتعاقد مع جهة إصدار شهادات معترف بها والتي تقوم بالتنسيق مع ممثل الإدارة للمؤسسة بترتيب توقيتات التدقيق عليها

تقوم جهة إصدار الشهادة بالتدقيق على المؤسسة وفي حالة كانت التدقيق إيجابية يتم منح المؤسسة شهادة OHSAS 18001 خاضعة لتدقيق الجهة المانحة الدوري للتأكد من استمرارية مطابقة المؤسسة مع متطلبات المواصفة الدولية . (بهبولي، 2022)

5.1.2 فوائد تطبيق والحصول على المعيار OHSAS 18001

يضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل أساسي معايير لتحسين بيئات العمل وضمان العمل في بيئات صحية وآمنة للعمال، ومنع الحوادث المهنية مع تحديد المخاطر المحتملة مسبقا واتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة ضد مختلف المخاطر.

- تقليل احتمالات الحوادث في المؤسسة
- تقليل زمن التوقف في المؤسسة وبالتالي تقليل التكلفة
- إظهار التوافق القانوني والتشريعي ..
- إظهار الالتزام بالصحة والسلامة لكافة المهتمين بعمل المؤسسة .
- إظهار التفكير المستقبلي والمنهجيات المتقدمة ..
- الحصول على عملاء وشركاء أعمال جدد .
- الإدارة الأفضل للمخاطر الصحية والسلامة في الحاضر وفي المستقبل .
- تقليل المسؤولية العامة وتكلفة التأمين .راسته وتحليله.

6.1.2 أبعاد: نظام الصحة والسلامة المهنية

1. الاطار القانوني:

بموجب نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية يلزم صاحب العمل بدفع 2% من أجر المشترك (الموظف) الخاضع لنظام المؤسسة مقابل اشتراكه في فرع الأخطار المهنية. وعليه تضمن المنظمة علاج إصابات العمل الخاضعة للنظام وتقديم التعويض الكامل وفق جداول العجز المهني المعتمدة لدى المنظمة. من ناحية أخرى، سيتم زيادة نسبة المشاركة في المخاطر المهنية لأصحاب المنشآت التي لا تلتزم باشتراطات الصحة والسلامة المهنية بنسب متفاوتة بعد متابعة المفتش وإرسال خطاب إنذار نهائي للمنشأة يتم إرجاع نسبة الاشتراك إلى النسبة الطبيعية بعد التزام المنشأة باشتراطات الصحة والسلامة المهنية بموجب تقرير معد من قبل فريق التفتيش..

ويوضح نظام العمل السعودي في الفصل الثامن منه الأحكام المتعلقة بسلامة العمال وحمايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية. (الموسوي، 2020)

للعامل في المملكة العربية السعودية حقوق وعليه واجبات تراعيها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية باعتبارها الجهة المشرعة والمنظمة لسوق العمل. وتتوافق هذه الحقوق والواجبات مع حقوق الإنسان في المملكة ممثلة بهيئة حقوق الإنسان.

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، وتقوم الوزارة بجولات تفتيشية للتأكد من التزام منشآت القطاع الخاص بتطبيق اللائحة. الهدف من الزيارات التفتيشية هو التأكد من التزام الشركات العاملة في المشاريع الإنشائية باشتراطات ومبادئ السلامة والصحة المهنية وتعزيز ثقافة الوقاية وتوعية أصحاب الأعمال والعاملين بأهمية الالتزام بالسلامة والصحة المهنية متطلبات. المتطلبات الصحية. ولن تنهون الوزارة في تطبيق العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل بحق المخالفين للأنظمة والقرارات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، حيث نص على عدد من العقوبات تتناسب مع حجم المخالفات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، بغرامة مالية الميزانية بغرامة تصل إلى (25 ألف) ريال وبعض العقوبات المتعددة. مع العديد من العمال. وتهدف اللائحة إلى رفع مستوى الوعي بأهمية السلامة والصحة المهنية في تعزيز جاذبية العمل، وذلك من خلال نشر ثقافة الوقاية، وتعزيز أهمية تطبيق

نظم ومبادئ وممارسات السلامة والصحة المهنية، وتطوير القدرات الوطنية. التشريعات في هذا المجال. للسلامة والصحة المهنية، وتحفيز أصحاب العمل والعمال على خلق بيئة عمل جذابة وآمنة وصحية. كما تهدف إلى تعزيز دور إدارة السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل ونقل التجارب الناجحة والممارسات العملية في مجال السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى الاستفادة من الخبرات المحلية والعالمية لرفع مستوى السلامة المهنية. والمعايير الصحية.

2. التزام الادارة العليا:

يقع على عاتق الإدارة العليا واجب لا لبس فيه لإظهار القيادة والالتزام والعمل كنموذج يحتذى به للموظفين المكلفين برعايتهم. وفي هذا الصدد، يجب أن تكون قد فهمت أهمية جوانب الصحة والسلامة المهنية ودعمت نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل فعال. وهذا لا يمكن أن يتم إلا من خلال السيطرة الشخصية والالتزام.

من أسس نجاح برنامج السلامة والصحة في مؤسسات الأعمال أن الإدارة العليا لا تظهر مدى اهتمامها فحسب، بل تظهر بوضوح مدى جدتها في حماية كل موظف من الإصابة والمرض في العمل. (رجم، 2020)

ويحدث الالتزام الإداري بالسلامة إلى درجة أن كل مدير يفهم بوضوح الفوائد الإيجابية المستمدة من هذا العمل. إن فهم الفوائد سيولد رغبة قوية في تطوير ثقافة السلامة في المنشأة، سيقوم أصحاب العمل بعد ذلك باستثمار الوقت والمال في إدارة السلامة الفعالة من خلال تطوير وتحسين البرامج والسياسات والخطط والإجراءات المكتوبة، وسيظهرون القيادة من خلال المساءلة الفعالة والوعي بالسلوكيات والنتائج، يُظهر أصحاب العمل التزامًا بالسلامة ويخصصون الوقت والمال لسلامة العمال لأداء واجب اجتماعي، وتعتبر هذه الاستراتيجية هي الأكثر فعالية على المدى الطويل، حيث يدركون أن بقاء الشركات على المدى الطويل يعتمد على أكثر من زيادة الأرباح على المدى القصير.

3. المعرفة والتدريب:

يمثل البرنامج التدريبي في مجال الصحة والسلامة والأمن والإدارة البيئية أداة حيوية لتعزيز السلامة والصحة المهنية في مكان العمل ويهدف البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لفهم وتطبيق مبادئ السلامة والصحة المهنية والالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالصحة والبيئة ومن خلال تحسين الوعي بالمخاطر وتنفيذ تدابير الوقاية، يساهم البرنامج في الحد من الحوادث والأمراض المهنية وتحسين الإنتاجية في مكان العمل بالإضافة إلى ذلك، يعزز البرنامج المسؤولية الاجتماعية للمنشآت ويساهم في تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين والمجتمع.

يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تعزيز وتعميق وعي ومعارف الموظفين في مجال السلامة والصحة المهنية وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم وتحفيزهم على تطبيق الممارسات الآمنة في مكان العمل. ويهدف البرنامج إلى تحقيق قدر أكبر من السلامة والصحة المهنية في المنظمة والمساهمة في تقليل حوادث وإصابات العمل وتحسين بيئة العمل. (الموسوي، 2020)

4. الموارد والتجهيزات:

قد يتعرض العامل لمخاطر مختلفة أثناء أداء عمله، منها المخاطر الجسدية مثل التعرض للإشعاع أو درجات الحرارة المرتفعة، المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية مثل انتشار الفيروسات والالتهابات البكتيرية بين العمال، مخاطر الكهرباء أو الحريق وغيرها من الحوادث التي قد تحدث في مكان العمل، لذلك لا بد من تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في العمل.

لا تقتصر السلامة والصحة المهنية على المصانع التي تحتوي على المعدات والآلات الكبيرة والمواد الكيميائية الخطرة، بل يجب تطبيقها أيضاً في مختلف الشركات والمؤسسات وأماكن العمل.

إجراءات السلامة والصحة المهنية المتبعة في الشركات المهنية في أماكن العمل هي كما يلي:

(بهلوي، 2022)

- صيانة جميع الآلات والأدوات والمعدات بشكل دوري والتأكد من سلامتها لتجنب وقوع أي حوادث أو إصابات

- توفير التعليمات والقواعد التي تساعد في الحفاظ على أمن وسلامة العاملين في الشركة

- التخزين الآمن والتعامل السليم مع أي مواد خطرة في مكان العمل.
- الاهتمام بالنظافة والتعقيم، للحد من انتشار الفيروسات والأوبئة
- توفير كافة الأدوات اللازمة من أدوية وأجهزة طبية بسيطة للإسعافات الأولية، بالإضافة إلى تدريب الموظفين على أساسيات الإسعافات الأولية للتعامل بكفاءة وسرعة مع إنقاذ الأفراد في حالة حدوث أي إصابات.
- توفير أدوات مكافحة الحرائق في كل مكان داخل الشركة، وكذلك تركيب أجهزة كشف الحرائق إذا كانت هناك الإمكانيات المالية التي تسمح بذلك. (Elizabeth,2018)
- تعيين الأشخاص المسؤولين عن السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتحديد مسؤولياتهم بشكل واضح
- إجراء عمليات مراقبة وتفتيش منتظمة وتسجيل المشكلات أو الحوادث والإبلاغ عنها حتى يمكن معالجتها
- وضع اللوائح الإرشادية المتعلقة بإجراءات السلامة في الأماكن المختلفة داخل الشركة أو المصنع
- توفير التدريب المنتظم والمستمر على تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية لجميع الموظفين
- توفير خط لتلقي البلاغات والشكاوى المتعلقة بالسلامة والصحة من العاملين
- وبالإضافة إلى هذه القواعد يمكن إضافة بعض إجراءات السلامة المهنية في المصانع
- توفير تدريب خاص للعاملين عند التعامل مع المعدات والآلات الخطرة حتى يتم التعامل معها بأمان.
- التأكيد على ضرورة ارتداء الملابس الآمنة والوقاية من المخاطر.

المبحث الثاني: حوادث العمل

1.2.2 مفهوم حوادث العمل

تعددت التعريفات لحوادث العمل وفقاً لمنظور المؤلفين والباحثين، فمن منظور الاهتمام بعنصر المفاجأة واثره السلبي عرف الشمري حوادث العمل بأنها واقعة مفاجئة في بيئة العمل؛ نتيجة ظروف غير آمنة أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر ، أو خسارة اقتصادية، أو ضرر نفسي وجسدي للعاملين، قد يمتد هذا الضرر أجيالاً أخرى نتيجة التأثير الوراثي أو الجيني، أو تسبب تلف في آلة، أو ضياع في الوقت، أو كل هذه الأمور مجتمعة، ولكل حادث سبب ونتيجة (العباني، 2020)

وركز عباس في تعريفه لحوادث العمل على الموقف وعرفها بأنها " تلك التي تنشأ مباشرة في موقف العمل، أو من الأجهزة والآلات والمعدات أو من العامل نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده لأداء العمل" (عباس ، 2011).

تم ربط حوادث العمل بالأمراض والإصابات وعرفها بأنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة وقوع حادث أثناء العمل، أو بسبب طرق العمل غير السليمة، مما يؤدي إلى وقوع إصابات للأشخاص أو الممتلكات أو كليهما.

مما سبق يرى الباحث أن المتضرر الأول في حوادث العمل هم العاملون ومن تم الآلات والمعدات والخسائر المادية، إلا أنها اختلفت في السبب الرئيسي لهذه الحوادث، والذي قد يختلف حسب العمل ووعي وثقافة العاملين. وتعرف الباحثة حوادث العمل تعريفاً اجرائياً بأنها مواقف يرتكب فيها العاملون أخطاء أثناء أدائهم للعمل غالباً بدون قصد أو بسبب الإهمال. (بخته، 2012)

و نقص المعدات التي يستخدمونها مما يؤدي الى خسائر بشرية ومادية ، وتجدر الإشارة الى أنه رغم اختلاف أسباب حوادث العمل التي يتعرض لها العاملون إلا أن المسؤولية تبقى على عاتق المنظمة الأمر الذي يجعل اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها امراً حتمياً وليس خياراً.

2.2.2 عناصر حوادث العمل

تتكون حوادث العمل من بعض العناصر هي : (كلثوم، 2013)

1. مكان وقوع حوادث العمل، ونوعها، مثلاً حريق، صعقة كهربائية، اختناق بالغاز.
2. أسباب حوادث العمل، كسقوط أشياء، أو تطاير مواد أو انسكاب سوائل، أو الأمراض المعدية.
3. مدة تأثير حوادث العمل وتشير إلى أن حوادث العمل مؤقتة كالجروح أو الكدمات أم دائمة كالبتير أو فقدان عضو من الجسم، وما إذا كانت الإصابة بسيطة أو خطيرة ودائمة.
4. درجة انتشار حوادث العمل، تشير إلى حجم خسائر حوادث العمل، فهناك حوادث بسيطة وهي عادة حوادث فردية والحوادث الواسعة الانتشار وهي حوادث الجماعية مثلاً التسمم واستنشاق غاز أو هدم مبنى.
5. درجة تكرار حوادث العمل، قد تقع حوادث العمل لأول مرة ولا توجد الخبرة للتعامل معها، وقد تكون حوادث العمل متكررة وهناك خبرة في التعامل معها.
6. نتائج حوادث العمل، هي الآثار المترتبة على حوادث العمل البسيطة وقليلة التكلفة، أو ذات تكلفة عالية.

3.2.2 أنواع حوادث العمل:

تتعدد أنواع الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العاملين بالمصانع، والتي صنفت كالاتي:
(عيساوي، 2017)

1. الحوادث الهندسية تنتج عن الانهيارات وسقوط المباني والمعدات والمخاطر الكهربائية والانزلاق أثناء العمل، وهو من الحوادث الشائعة في الشركات الصناعية.
2. الحوادث الطبيعية، وتشمل حرارة الجو الشديد ومصدرها الأفران، والبرودة ومصدرها الثلجات، والعمل ، والاشعاع كالات التصوير والحاسب الآلي، وضعف الضوء وأعمال اللحام بالكهرباء،

والضوضاء، والتعب والإجهاد والتعرض للأمراض كالربو الكبدى، الحوادث الكيميائية الناتجة عن تفاعلات أو انفجارات.

وصنفت المواد الكيميائية الى مواد سامة بدرجات مختلفة، كالمواد المشعة، المواد المخرسية والمهيجة مواد مؤكسدة أو سريعة الاشتعال، مواد متفجرة، مواد طيارة كالبزين وينتقل تأثير المواد الكيميائية الى العاملين من خلال الاستنشاق والجهاز التنفسي، أو عن طريق الجلد، كما قد تنتج الكثير من الإصابات عن طريق تعرض العاملين للمواد الكيميائية السامة، وعليه من الضروري أن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي الأخطار التي قد تتولد عن هذه المواد وتوفير معلومات حول كافة المواقع الخطرة للعاملين وتدريبهم على كيفية إستخدامها بدون أن تسبب لهم أضراراً. (عبد الناصر، 2014)

4.2.2 نظريات حوادث العمل:

تتعدد النظريات التي تفسر ظاهرة وقوع حوادث العمل، ولكل نظرية من هذه النظريات تفسير يختلف عن تفسير النظريات الأخرى، وتجدر الإشارة الى أنه لم تتم الإشارة الى إلى تواريخ ظهور هذه النظريات، والاكتفاء بعرضها دون توضيح روادها وفيما يلي عرضها: (مسعودي و مقرون، 2013)

1. نظرية الاستهداف للحوادث هي من أقدم النظريات وأكثرها شيوعاً واهتمت بتفسير حوادث العمل من الجانب البيولوجي، وهي ترى أن العاملين الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث حيث لديهم بعض السمات الوراثية الطبيعية والتكوينية، حيث يقحم العاملون انفسهم في السلوك الخطير أي ان لديهم قابلية للتعرض للحوادث نتيجة لرغبة في اشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالعامل نفسه إلا أن نتائج هذه النظرية لا تنطبق إلا على مجموعة من العاملين فقط، حيث لا يمكن أن يكون جميع العاملين لهم نفس الصفات الوراثية، بالإضافة الى إهمالها لأهمية الجوانب الخارجية التي يمكن أن تكون عاملاً رئيسياً في وقوع حوادث العمل.

2. نظرية علم النفس التجريبي تفترض هذه النظرية أنه هناك اسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثيرات ظروف وعلاقات العمل، ويمتد هذا التأثير ليشمل الدوافع والعوامل النفسية، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول علي تعويضات مالية، أو تعويضات معنوية كالرغبة في جذب

الاهتمام من قبل العاملين الآخرين أو التخفيف من حجم المسؤولية، إلا أن هذه النظرية لم تبين الجانب الذي له التأثير الأكبر في وقوع حوادث العمل.

3. النظرية الطبية يكمن تفسير هذه النظرية لحوادث العمل في أن البيئة المهنية للعامل ليس مصدر دائم الإصابة، وإنما العامل يعاني من مرض جسدي أو عصبي، حيث هذا الخلل هو السبب الرئيسي لوقوع الحادث وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث علي أساسها الطبي مثل الخلل السمعى البصري بالإضافة لعوامل بيئية خارجية قد تساعد في وقوع حوادث العمل.

4. نظرية الضغط والتكيف تري هذه النظرية أن وقوع العامل في الحوادث عند أداء عمله يعزو الى الضغوط والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ورئيسي، وتركز هذه النظرية علي الظروف المادية المحيطة كالإضاءة الضوضاء، والحرارة، لذا يجب توافر المناخ المهي المناسب، ويساعد ذلك علي تكيف العاملين وسلامتهم من التعرض لحوادث العمل. (زغميش، 2020)

5. النظرية القدرية: تري هذه النظرية أن العاملين نوعان النوع الأول يحظى بالسعادة والهناء والنوع الثاني يحظى بالكآبة والبؤس الدائم وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث، ومنهم من يفتقد هذه الحصانة وبالتالي فإن امكانية التعرض لحوادث العمل تكون كبيرة، وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، وترجع هذا الاستمرار الي الصدفة وتستبعد ان العامل شخصية واعية تتكون من قدرات عقلية وجسدية ويفكر بما يتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته.

5.2.2 أسباب حوادث العمل

من الأهمية معرفة الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل لضمان نجاح الوقاية من الحوادث، أو منع تكرارها، ويتطلب ذلك إعداد نظام يتم على أساسه تحديد أسباب حوادث العمل وأماكنها للتعرف على أسبابها بدقة وتجميع المعلومات عنها من كافة المصادر المحيطة بمكان الوقوع، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للمعاينة على الطبيعة لمعرفة الوسائل التي كان يستخدمها العاملين أثناء وقوع حوادث العمل، وأنواع الأعمال التي يقومون بها، حيث يجب المحافظة على مكان الحادث كما هو عند وقوعه، دون أي تغيير إلا عند الضرورة كالمحافظة على سلامة العاملين، وتقليل الخسائر

في الواقع وغالباً يكون العاملون الأسباب المباشرة لوقوع حوادث العمل، ونسبة بسيطة سببها الأعطال الفنية، ومن أمثلة ظروف العمل وطرق العمل غير السليمة ما يلي: (العباري، 2020)

1. خلل في المبنى من حيث التصميم، أو تنظيم مكان العمل، أو الارتفاع، أو التهوية.
2. خلل في الآلات أو الماكينات أو المعدات أو في طرق ترتيبها، والتخزين غير السليم للمعدات والسوائل.
3. عدم وجود حواجز واقية على الآلات، أو عدم كفايتها، أو عدم ملاءمتها للآلات.
4. عيوب في ملابس العمل، أو في معدات الوقاية الشخصية للعاملين.
5. عدم استعمال العاملين للملابس المناسبة للعمل، أو عدم استعمال معدات الوقاية الشخصية، أو استعمال معدات وقاية فيها عيوب أو غير مناسبة لطبيعة العمل، أو إزالة وسائل السلامة عن الآلات.
6. رفع وتحميل ونقل المواد بطريقة غير سليمة، أو السرعة في أداء العمل بطريقة غير صحيحة.
7. عدم كفاءة العاملين أو عدم ملاءمتهم للعمل أو التصرف بدون منحهم إذن بأداء العمل.
8. استعمال آلات أو مواد أو أدوات معيبة، وصيانة الآلات والمعدات أثناء عملها.
9. عدم التنظيم أو التنسيق في العمل، وتشغيل الآلة على سرعات غير مناسبة.

6.2.2 طرق الحماية من حوادث العمل:

تتعدد وتنوع طرق حماية الأفراد من حوادث العمل وتتمثل فيما يلي: (الكعبي، 2023)

1. تزويد العاملين بأدوات واقية كالنظارات والقفازات والقفعات الواقية، والألبسة الخاصة.
2. وضع أجهزة إنذار وتوزيعها في بيئة العمل وتزويد الآلات بها بما يساهم في سلامة العاملين بالمنظمة.
3. استخدام وسائل ضبط إلكترونية ذاتية، بحيث تتوقف الآلة من تلقاء نفسها عندما يقع العامل في خطأ ما عند أدائه للعمل.
4. استخدام وسائل فنية لتخفيف حدة الضجيج في مكان العمل، مثل كاتمات الصوت والمواد العازلة للضوضاء.
5. توفير الإضاءة الجيدة والتهوية والحرارة المناسبين في مكان العمل.

6. مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل، حتى يتم أداء العمل بكل سهولة ويسر .

7.2.2 العوامل المؤثرة على حوادث العمل

هناك عدة عوامل من شأنها التأثير بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في وقوع حوادث العمل والتي يمكن تصنيفها إلى صنفين حيث يتمثل التصنيف الأول في العوامل الشخصية المتعلقة بالفرد أو العامل في حد ذاته والثاني يتمثل في العوامل المادية أو الفيزيائية وفي ما يلي تفصيل لبعض هاته العوامل: (محمود، 2021)

1. العوامل الشخصية

توجد مجموعة من العوامل الشخصية التي أثبتت التجارب تأثيرها على وقوع الحوادث من أهمها:

• العمر:

لقد أظهرت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة خمسة وعشرين (25 سنة) ثم تبدأ في الانخفاض حتى سنة خمسة وأربعين (45 سنة)، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد ومن الأسباب التي تفسر ارتفاعها لدى فئة الشباب نجد قلة التجربة عدم الانضباط والتهور الإفراط في بذل الجهد مع غياب المسؤولية العائلية في حين يرجع ارتفاعها لدى فئة (45) سنة فما فوق إلى نقص الجهد الجسدي والحي عدم القدرة على التركيز والحاجة إلى تدريبات جديدة.

• الجنس

يعتبر متغير الجنس من العوامل المرتبطة ارتباطا وثيقا بالحوادث، وهذا راجع إلى سببين:

إضافة إلى ذلك تبرز الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفسيولوجية وهذا ما أكدت عليه أن ستازي " كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنويتز" وتضيف قائلة إن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية الداخلية أي أنهم أكثر ثباتاً وأهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي درجة الحرارة

واتزان عمليتي الهدم و البناء و ثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد القلوية في الدم، وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء. وكذلك اختلال اتزان إفرازات الغدد الصماء عندهن راجعة

طبيعة التكوين الجسدي للمرأة تربية الإناث لا تسمح لين بالاحتكاك مع عالم الميكانيكا و العالم والتقني بصفة عامة إلى الفروق الجنسية في درجة ثبات البيئة العضوية الداخلية. (محمود، 2021)

• الذكاء

هناك من الباحثين من يرى أنه لا توجد علاقة بين الذكاء و حوادث العمل غير أن البعض الآخر وجد أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الذكاء و معدل الحوادث ذلك أن الأفراد ذوي المستوى الذكاء المتوسط، خاصة في الأعمال التي تتطلب تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع غير المستقرة و استخلص من ذلك وجود حد أدنى للذكاء يمكن الفرد من إدراك الخطر الذي يهدد سلامته ، هذا ما بين أهمية اختبارات الذكاء في تخفيض حوادث العمل عند عملية اختيار العمال الجدد

• القدرة على الإبصار

و الإصابات التي حدثت لاحظ تيفين (Tiffin) أن معظم حوادث العمل في شركة ميل للصلب (Steel Mill) تحدث للذين يكون نظرهم أقل من المستوى المطلوب للعمل الذي يقومون بأدائه و دلت دراسة أخرى أن نسبة الذين تعرضوا لحوادث العمل بين أولئك الذين اجتازوا اختبارات الكشف البصري (37%)، بينما بلغت (67%) أولئك الذين لم يجتازوا هذه الاختبارات ويدعو هذا إلى ضرورة الكشف عن العمال الجدد والتأكد من توفر المستوى البصري المطلوب قبل إلحاقهم بالعمل.

• الحالة الوجدانية والانفعالية

تؤكد بحوث "مرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد بالتورط في الحوادث فالحزن و الغضب و ما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية و تباعد بينهما و

بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.

• العوامل اللاشعورية

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة . لوم الذات و عقاب النفس.

كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات و اختلاق المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين و إيذاء انفسهم، إضافة إلى ذلك فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين. (محمود، 2021)

الفصل الثالث: منهجية الدِّراسة وإجراءاتها

تمهيد:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل ويتناول هذا الفصل وصف لإجراءات البحث الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف البحث، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وأداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1.3 منهج الدِّراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ سوف يقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: " ذلك النوع من البحوث الذي يتمُّ بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة، من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط " (العساف، 1433هـ، ص179).

2.3 مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وتم اختيار عينة البحث عشوائيا مكونة من (150) فرد من العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

3.3 أداة الدِّراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالإطار النظري للبحث، قام الباحث ببناء وتطوير الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدِّراسة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدِّراسة، والإجابة عن تساؤلاتها

4.3 بناء أداة الدِّراسة:

تمّ تصميم أداة الدِّراسة بهدف التعرف على أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل ، وقد قام الباحث بإعداد اداة الدراسة بصورتها المبدئيّة، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلّقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدِّراسات السَّابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدِّراسة الحاليّة، حيث تكونت اداة الدراسة من جزأين رئيسين، على النحو التالي:

الجزء الأول: ويحتوي على البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: محاور الدراسة ويشتمل على محورين رئيسيين، وهما كما يلي:

• المحور الأول: نظام الصحة والسلامة ويتكون من 19 فقرة مقسمة الى أربعة أبعاد .

• المحور الثاني: حوادث العمل ويتكون من 5 فقرات.

❖ مفتاح التصحيح:

كانت الإجابة عن فقرات الاستبيان في ضوء مقياس خماسي على النحو التالي:

جدول رقم (1) مفتاح التصحيح

الاجابة	مو افق بشدة	مو افق	محايد	غير مو افق بشدة	غير
الدرجة	5	4	3	2	1

❖ صدق أداة الدِّراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكّد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق " شمول الأداة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، ١٤٣٣هـ، ص310) وقد قام الباحث بالتأكّد من صدق أداة الدِّراسة من خلال القيام بما يلي:

5.3 الصديق الظاهري للأداة (التحكيبي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تمَّ عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طُلب من المحكِّمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتهي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة. وقد تمَّ الأخذ بملاحظات المحكِّمين، واعتماد العبارة التي اتَّفَق عليها من قبل المحكِّمين

❖ صديق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصديق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بالتأكد من صديق الاتساق الداخلي وذلك بتنفيذ الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرد لهم نفس خصائص عينة الدراسة وتم حساب الصديق الداخلي لفقرات الاداة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي اليه، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

المحور الأول نظام الصحة والسلامة

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.608**	11	.745**
2	.557**	12	.714**
3	.613**	13	.682**
4	.753*	14	.696**
5	.711**	15	.647**
6	.787**	16	.563**

.769**	17	.737**	7
.661**	18	.711**	8
.824**	19	.821**	9
		.866**	10

** دال عند مستوى دلالة 0.01

* دال عند مستوى دلالة 0.05

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور نظام الصحة والسلامة جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلُّها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

المحور الثاني: حوادث العمل

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
.732**	1
.807**	2
.751**	3
.776**	4
.646**	5

** دال عند مستوى دلالة 0.01

* دال عند مستوى دلالة 0.05

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور حوادث العمل جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلُّها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

❖ ثبات أداة الدِّراسة:

ثبات أداة الدراسة يعني أن الأداة ستعطي نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها مرات عديدة على العينة نفسها ويقصد به إلى أي درجة تعطي أداة الدراسة قراءات متقاربة عند كل مرة تستخدم فيها، أو يعني التأكد من أن الاستجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على أشخاص مختلفين في أوقات مختلفة، ولقياس مدي ثبات الاداة قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) مفردة باستخدام معاملات ثبات ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان :

جدول (4) معاملات الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
نظام الصحة والسلامة	19	.883
حوادث العمل	5	.852
الدرجة الكلية للاستبيان	24	.890

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي لكافة محاور الاستبيان؛ إذ كانت جميعها مقبولة علمياً وتفي بمتطلبات التطبيق، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.890) و مما سبق يتبين أن الاستبيان يتسم بدرجة عالية من الثبات لذا يمكن الاعتماد عليه كأداة للدراسة والوثوق بنتائجها

6.3 أساليب تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، كما يلي:

اعطيت الاجابة لمقياس ليكرت الخماسي كما يلي: (موافق بشدة = 5 درجات)، (موافق = 4 درجات)، (محايد = 3 درجات)، (غير موافق = 2 درجتين)، (غير موافق بشدة = 1 درجة واحدة) ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (5) درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.

التدرج وفقاً لمقياس ليكرت	درجة الترميز (الوزن النسبي)	فئة المتوسط		مقياس الحكم علي النتائج
		من	إلى	
غير موافق بشدة	1	1	1.80	ضعيفة جداً
غير موافق	2	1.81	2.60	ضعيفة
محايد	3	2.61	3.40	متوسطة
موافق	4	3.41	4.20	عالية
موافق بشدة	5	4.21	5.00	عالية جداً

ولخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies): للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي الموزون – المرجح: (Weighted Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الدراسة الأساس، مع العلم بأن هذا المقياس يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

3- المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

4- الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وقد استخدمت الدراسة هذا الأسلوب نظراً لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.

6- معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach's Alpha- α): لحساب معامل ثبات أداة الدراسة

7- اختبار تحليل الانحدار (Regression Test) للتحقق من فروض الدراسة

7.3 نتائج الدراسة وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصّلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الأداة، ومعالجتها إحصائياً، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ويقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصّلت إليها الدراسة وتفسيرها، من خلال الإجابة عن أسئلتها والتحقق من فروضها

8.3 خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

1- النوع

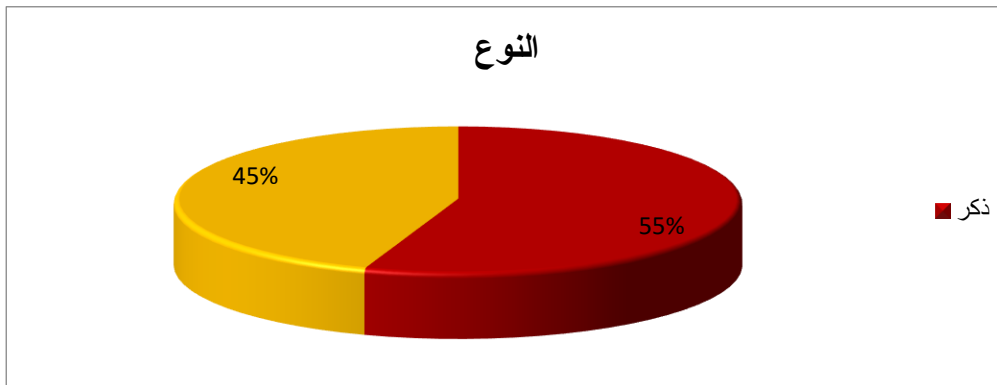
جدول رقم (6) توزيع أفراد الدراسة وفق النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	83	55.3%
أنثى	67	44.7%
المجموع	150	100%

يتضح من الجدول أن نسبة (55.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الذكور ونسبة (44.7%)

من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الإناث.

شكل رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق النوع



2- العمر:

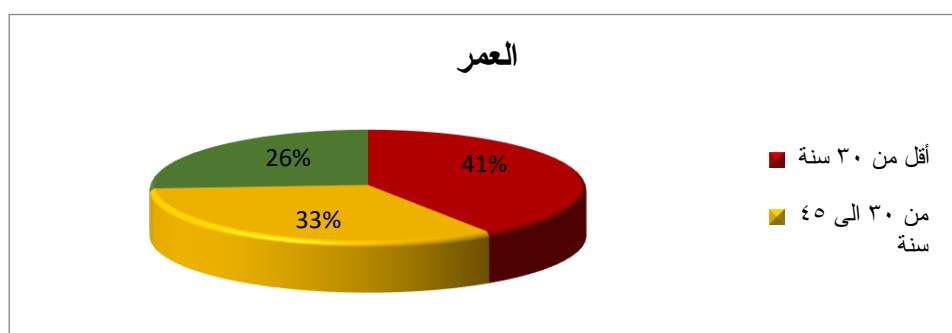
جدول رقم (7) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
-------	---------	--------

أقل من 30 سنة	61	40.7%
من 30 الى 45 سنة	50	33.3%
أكبر من 45 سنة	39	26.0%
المجموع	150	100%

يُتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (40.7%) من إجمالي افراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، ونسبة (33.3%) من إجمالي افراد عينة الدراسة أعمارهم من 30 الى 45 سنة، ونسبة (26%) من إجمالي افراد عينة الدراسة أعمارهم أكبر من 45 سنة

شكل رقم (2) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغيرالعمر



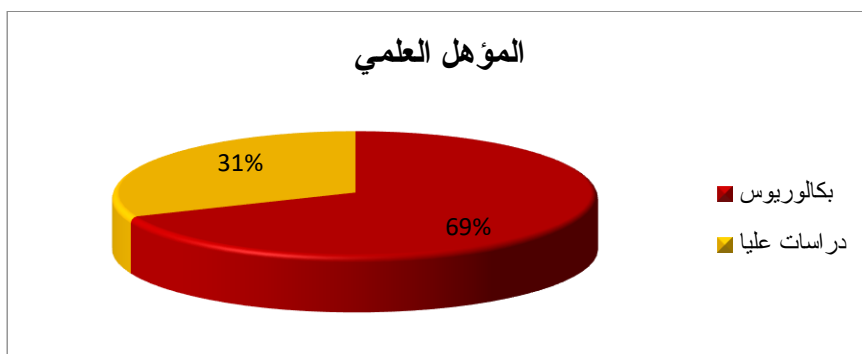
3- المؤهل العلمي

جدول رقم (8) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغيرالمؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
68.7%	103	بكالوريوس
31.3%	47	دراسات عليا
100%	150	المجموع

يُتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (68.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة البكالوريوس، ونسبة (31.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة الدراسات العليا.

شكل رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المؤهل العلمي



الفصل الرابع: دراسة محاور الاستبيان

1.4 المحور الأول: نظام الصحة والسلامة

لدراسة محور نظام الصحة والسلامة؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لأبعاد المحور الأول كما يلي

البعد الأول الإطار القانوني

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الإطار القانوني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
	تطور المؤسسة نظام الصحة والسلامة المهنية بحيث يتلاءم مع مواصفات إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001	.58	.707	1	موافق بشدة
	تضع المؤسسة إجراءات للتحديد وتقييم الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية	.37	.823	2	موافق بشدة
	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات للتحقيق في الحوادث والوقائع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	.16	.824	4	موافق

4	يوجد تقييم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية	4.35	0.906	3	موافق بشدة
المتوسط العام		4.37	0.82	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق أن بعد الإطار القانوني جاء بدرجة مرتفعة جداً، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.37)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وانحراف معياري بلغ (0.82)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول الإطار القانوني

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.906 - 0.707)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (تطور المؤسسة نظام الصحة والسلامة المهنية بحيث يتلاءم مع مواصفات إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001)، بمتوسط حسابي بلغ (4.58)، وانحراف معياري بلغ (0.707)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (3): (تقوم المؤسسة بوضع إجراءات للتحقيق في الحوادث والوقائع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية) بمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وانحراف معياري بلغ (0.824) ودرجة موافقة (موافق)

ويرى الباحث أن بعد الإطار القانوني جاء بدرجة مرتفعة جداً، وهذا يشير إلى ارتفاع درجة تطبيق الإطار القانوني في شركات القطاع الخاص السعودية

البعد الثاني التزام الإدارة العليا

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد التزام الإدارة العليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
------------	--------	-----------------	-------------------	--------	---------------

5	يوجد نظام سلامة مهنية واضح ومحدد من قبل إدارة الشركة	4.49	.817	1	موافق بشدة
6	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل	4.12	.974	2	موافق
7	يتم توفير الإمكانيات الفنية والمالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية	4.05	.948	3	موافق
8	يوجد خطط وبرامج للسلامة المهنية والعمل على متابعتها	4.03	.894	4	موافق
9	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الامن	3.98	.886	5	موافق
المتوسط العام		4.13	0.90	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد التزام الإدارة العليا جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (4.13)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.90)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول التزام الإدارة العليا

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.974 - 0.817)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (5): (يوجد نظام سلامة مهنية واضح ومحدد من قبل إدارة الشركة)، بمتوسط حسابي بلغ (4.49)، وانحراف معياري بلغ (0.817)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (9): (تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الامن) بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وانحراف معياري بلغ (0.886) ودرجة موافقة (موافق)

ويرى الباحث أن بعد التزام الإدارة العليا جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير الى ارتفاع درجة التزام

الإدارة العليا في شركات القطاع الخاص السعودية

البعد الثالث المعرفة والتدريب

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد المعرفة والتدريب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
10	يتلقى العاملون تدريباً على خطة الاخلاء والطوارئ	4.03	.965	1	موافق
11	يتم التدريب على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشة	3.64	.860	5	موافق
12	يتم التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق المحاضرات	3.71	.977	4	موافق
13	يتم التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق التدريب العملي	3.89	.857	3	موافق
14	هناك مشاركة للعمال في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	3.97	.999	2	موافق
المتوسط العام		3.85	0.93	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد المعرفة والتدريب جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (3.85)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.93)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول المعرفة والتدريب

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.999 - 0.857)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (10): (يتلقى العاملون تدريباً على خطة الاخلاء والطوارئ)، بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري بلغ (0.965)، ودرجة موافقة (موافق)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (11): (يتم التدريب على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشة) بمتوسط حسابي بلغ (3.64)، وانحراف معياري بلغ (0.86) ودرجة موافقة (موافق)

ويرى الباحث أن بعد المعرفة والتدريب جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير إلى ارتفاع درجة المعرفة والتدريب في شركات القطاع الخاص السعودية

البعد الرابع الموارد والتجهيزات

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الموارد والتجهيزات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
15	يتم تجهيز الورش داخل الشركة من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجار	3.98	.826	3	موافق
16	يهتم المتخصصون بالفحص الدوري (الماء والكهرباء والغاز)	3.67	.826	5	موافق

17	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف-قفاز-خوذة-قناع الوجه-نظارة-كمامة-أحذية)	4.32	.965	1	موافق بشدة
18	هناك أجهزة انذار متوفرة ومسموعة بوضوح في كافة ارجاء المؤسسة ومكافحة الحريق موزعة بفعالية ويتم صيانتها دوريا	4.18	.990	2	موافق
19	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد	3.83	.881	4	موافق
المتوسط العام		4.00	0.90	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد الموارد والتجهيزات جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (4.00)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.90)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول الموارد والتجهيزات

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.99 - 0.826)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (17): (من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف-قفاز-خوذة-قناع الوجه-نظارة-كمامة-أحذية))، بمتوسط حسابي بلغ (4.32)، وانحراف معياري بلغ (0.965)، ودرجة موافقة (موافق)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (16): (يتم المتخصصون بالفحص الدوري (الماء والكهرباء والغاز)) بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري بلغ (0.826) ودرجة موافقة (موافق)

ويرى الباحث أن الموارد والتجهيزات جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق الموارد والتجهيزات في شركات القطاع الخاص السعودية

ومما سبق يتبين أن مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة السعودية جاءت كما يلي:

جدول (13): مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة السعودية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	الإطار القانوني	4.37	0.82	1	موافق بشدة
2	التزام الإدارة العليا	4.13	0.9	2	موافق
3	المعرفة والتدريب	3.85	0.93	4	موافق
4	الموارد والتجهيزات	4	0.9	3	موافق
المتوسط العام		4.09	0.89	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن درجة تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة السعودية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.09)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.89)

2.4 المحور الثاني حوادث العمل

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
------------	--------	-----------------	-------------------	--------	---------------

	يوجد عدد كبير من حوادث العمل في الشركة	1.69	1.280	4	غير موافق بشدة
2	يزداد معدل حدوث حوادث قيادة المركبات بالشركة	1.51	1.325	5	غير موافق بشدة
3	يزداد حدوث الحوادث المهنية بالشركة	2.20	1.341	2	غير موافق
4	زاد معدل حدوث الحوادث الصناعية في الشركة	2.06	1.205	3	غير موافق
5	يشعر العاملون بالأمان اثناء العمل	4.23	1.182	1	موافق بشدة
المتوسط العام		2.34	1.27	غير موافق	

يتبين من الجدول السابق أن حوادث العمل جاءت بدرجة منخفضة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (2.34)، ودرجة موافقة (غير موافق)، وانحراف معياري بلغ (1.27)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول حوادث العمل

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور بين (1.182 - 1.341)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (5): (يشعر العاملون بالأمان اثناء العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (4.23)، وانحراف معياري بلغ (1.182)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (يزداد معدل حدوث حوادث قيادة المركبات بالشركة) بمتوسط حسابي بلغ (1.51)، وانحراف معياري بلغ (1.325) ودرجة موافقة (غير موافق بشدة)

ويرى الباحث أن حوادث العمل في شركات القطاع الخاص بالسعودية جاءت بدرجة منخفضة، وهذا يشير الى انخفاض عدد حوادث العمل في شركات القطاع الخاص بالسعودية

3.4 التحقق من فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا – المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (15) أثر لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية على حوادث العمل

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	2.980	6.506	.000
الإطار القانوني	.515	3.065	.003
التزام الإدارة العليا	-.640	-4.073	.000
المعرفة والتدريب	-.742	-6.189	.000
الموارد والتجهيزات	1.041	6.251	.000
معامل الارتباط = -.824	معامل التحديد = .655		
قيمة الاختبار F = 93.751	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (-0.824) مما يدل على انه بزيادة تطبيق أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية تقل حوادث العمل بشركات القطاع الخاص السعودية وجاء معامل

التحديد مساويا (0.655) ومنها نستنتج ان أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية تفسر ما يقارب من (65.5 % من التباين في حوادث العمل وجاءت قيمة F مساوية (93.751) وهى قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإطار القانوني لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل بالمملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (16) أثر لتطبيق الإطار القانوني على حوادث العمل

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	4.345	4.086	.000
الإطار القانوني	-.553	-6.572	.000
معامل الارتباط = -.802	معامل التحديد = .570		
قيمة الاختبار F = 82.472	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (-0.802) مما يدل على انه بزيادة تطبيق الاطار القانوني تقل حوادث العمل بشركات القطاع الخاص السعودية وجاء معامل التحديد مساويا

(0.570) ومنها نستنتج ان تطبيق الاطار القانوني يفسر ما يقارب من (57 %) من التباين في حوادث العمل وجاءت قيمة F مساوية (82.472) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإطار القانوني لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لالتزام الادارة العليا لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (17) أثرلتطبيق التزام الإدارة العليا على حوادث العمل

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	4.688	11.695	.000
التزام الإدارة العليا	-.228	-2.563	.011
معامل الارتباط = -.798	معامل التحديد = .536		
قيمة الاختبار F = 79.568	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (-0.798) مما يدل على انه بزيادة التزام الإدارة العليا تقل حوادث العمل بشركات القطاع الخاص السعودية وجاء معامل التحديد مساويا (0.536) ومنها نستنتج ان التزام الإدارة العليا يفسر ما يقارب من (53.6 %) من التباين في حوادث العمل وجاءت قيمة F مساوية (79.568) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لالتزام الادارة العليا لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة

والتدريب على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear

Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (18) أثر لتطبيق المعرفة والتدريب على حوادث العمل

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	4.492	15.668	.000
المعرفة والتدريب	-.220	-2.935	.004
معامل الارتباط = -0.796	معامل التحديد = 0.614		
قيمة الاختبار F = 73.82	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (-0.796) مما يدل على انه بزيادة المعرفة

والتدريب تقل حوادث العمل بشركات القطاع الخاص السعودية وجاء معامل التحديد مساويا (0.614)

ومنها نستنتج ان المعرفة والتدريب تفسر ما يقارب من (61.4 %) من التباين في حوادث العمل وجاءت قيمة

F مساوية (73.82) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما

يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة والتدريب على

حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمواد

والتجهيزات على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear

Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (19) أثر لتطبيق الموارد والتجهيزات على حوادث العمل

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	3.509	8.163	.000
الموارد والتجهيزات	-.423	-2.771	.000
معامل الارتباط = -0.733	معامل التحديد = 0.504		
قيمة الاختبار F = 77.18	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (-0.733) مما يدل على انه بزيادة الموارد والتجهيزات تقل حوادث العمل بشركات القطاع الخاص السعودية وجاء معامل التحديد مساويا (0.504) ومنها نستنتج ان الموارد والتجهيزات تفسر ما يقارب من (50.4 %) من التباين في حوادث العمل وجاءت قيمة F مساوية (77.18) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموارد والتجهيزات على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

4.4 ملخص نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة عن تساؤلاته وتحقيق أهدافه، على النحو التالي:

درجة تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة السعودية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.09)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.89) حيث

1. بعد الإطار القانوني جاء بدرجة مرتفعة جدا، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (4.37)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وانحراف معياري بلغ (0.82)، وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق الإطار القانوني في شركات القطاع الخاص السعودية

2. بعد التزام الإدارة العليا جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (4.13)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.90)، وهذا يشير الى ارتفاع درجة التزام الإدارة العليا في شركات القطاع الخاص السعودية

3. بعد المعرفة والتدريب جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (3.85)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.93)، وهذا يشير الى ارتفاع درجة المعرفة والتدريب في شركات القطاع الخاص السعودية

4. بعد الموارد والتجهيزات جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (4.00)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.90)، وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق الموارد والتجهيزات في شركات القطاع الخاص السعودية

• حوادث العمل جاءت بدرجة منخفضة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (2.34)، ودرجة موافقة (غير موافق)، وانحراف معياري بلغ (1.27)، وهذا يشير الى انخفاض عدد حوادث العمل في شركات القطاع الخاص بالسعودية

• وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية بأبعادها (الإطار القانوني- التزام الإدارة العليا –المعرفة والتدريب - الموارد والتجهيزات) على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

• وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإطار القانوني لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل بالمملكة العربية السعودية.

• وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لالتزام الادارة العليا لنظام الصحة والسلامة على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة والتدريب على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية
- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواد والتجهيزات على حوادث العمل في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

5.4 توصيات الدراسة:

من خلال ما ورد من نتائج يمكن للباحث تقديم التوصيات التالية:

- يُنصح بتعزيز الالتزام بالإطار القانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية من خلال مراجعة وتحديث السياسات والإجراءات وتعزيز الرقابة والتدقيق المستمر.
- يجب تعزيز دور الإدارة العليا في تحسين ثقافة السلامة والصحة المهنية داخل الشركات من خلال توجيه الاستثمار في التدريب وتعزيز الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين.
- يُنصح بتعزيز برامج التدريب والتوعية للعاملين في الشركات الخاصة حول السلامة والصحة المهنية، بما يشمل التعليم عن المخاطر المحتملة وطرق الوقاية منها والاستجابة في حالة الطوارئ.
- ينبغي توفير الموارد اللازمة والتجهيزات الحديثة لدعم السلامة والصحة المهنية في مختلف القطاعات، بما يشمل الأجهزة الوقائية والأدوات اللازمة لتقليل حوادث العمل والإصابات.
- ينبغي للشركات الخاصة متابعة تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية بانتظام وإجراء تقييمات دورية لفعالية هذه الإجراءات والتحسين المستمر لها.
- تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة أنظمة ولوائح السلامة المهنية
- تسجيل ملاحظات عن كل التصرفات الخطرة والتبليغ الفوري عنها
- التثقيف في البرامج التي تهدف الى توعية العمال من المخاطر المهنية
- اقناع العاملين بأهمية معدات السلامة أثناء العمل دون الحاجة لمراقبتهم

Abstract

The study aimed to measure the impact of implementing the occupational safety and health system in its dimensions (legal framework, top management commitment, knowledge and training, resources and facilities) on workplace accidents in private companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on the descriptive analytical method, and a questionnaire was used to measure the study variables. The study population consisted of all employees in private companies in Saudi Arabia, and a random sample of 150 individuals was selected from these companies. SPSS software was used to analyze the data.

The study found several results, the most prominent of which was a statistically significant strong positive impact of implementing the occupational safety and health system in its dimensions (legal framework, top management commitment, knowledge and training, resources and facilities) on workplace accidents in private companies in Saudi Arabia.

The study recommended enhancing compliance with the legal framework of the occupational safety and health system in private companies in Saudi Arabia through reviewing and updating policies and procedures, and enhancing supervision and continuous auditing. It also suggested enhancing the role of top management in improving the safety and health culture within companies by investing in training and promoting communication between top management and employees.

Keywords: Occupational safety and health system, Workplace accidents, Private companies in Saudi Arabia.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو بكر، أيمن عبد الله محمد، (2017)، أثر خصائص البيئة التقنية وتكنولوجيا المعلومات على مخاطر الرقابة التشغيلية الداخلية بالمصارف "دراسة ميدانية على عينة من المصارف بالخرطوم، مجلة الدراسات الادارية والاجتماعية، جامعة دنقلا، كلية العلوم الادارية، مج 1، ع 1.
- أبو نواس، أسامة محمد عبد الحميد، (2018)، أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، (رسالة ماجستير)، كلية الطب، جامعة سلطان زين العابدين، ماليزيا.
- آل زمانان عقاب بن هادي، (2023)، أثر السلامة والصحة المهنية على أداء الوظيفي، كلية الاقتصاد والادارة، جامعة الملك عبد العزيز، ع 53.
- بخته، هدير، (2012)، دور معايير الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي، مرباح، ورقلة، الجزائر.
- بهلولي، سارة، (2022)، تشخيص واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة TREFISOUD بالعلمة، سطيف (الجزائر)، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، مج 25، ع 1.
- تيشأت، سلوم، (2016)، أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية "دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود، (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- حدادي، نور الهدى، (2019)، تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية" دراسة حالة مديرية الانتاج لسوناطراك بحاسي مسعود، (رسالة دكتوراه)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- رجم، خالد، (2020)، أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل "دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، م 23، الجزائر.

- زغميش، حنان، (2021)، المسؤولية الجزائية في جرائم العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مج 5، ع2.
- شرارة مجدي عبد الله (2016) السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الطبعة الأولى. مؤسسة فريد رنش مصر.
- عباس، محمد، (2011)، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، المكتبة المصرية للكتاب، الاسكندرية.
- العباني، حنان معمر أبو عجلة، (2020)، حوادث العمل وأثرها على العاملين "دراسة ميدانية على مصنع القره بوللي للدائن، مجلة الاستاذ، جامعة طرابلس، نقابة أعضاء هيئة التدريس، ع18.
- العباني، حنان معمر، (2020)، حوادث العمل وأثرها على العاملين "دراسة ميدانية على مصنع القره"، مجلة الأستاذ، جامعة طرابلس، ع19.
- عبد الناصر، عبد الستار، (2012)، السلامة الصناعية ومكافحة الحرائق، (دار الكتب المعرفية)، القاهرة، مصر.
- عيساوي، فلة، (2017)، واقع حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية، مجلة التكامل، ع2، جامعة باجي مختار عباية، مخبر تحليل العمل والدراسات الأوغوتوية.
- الكعبي، هادي حسين، (2023)، التعويض التلقائي عن حوادث العمل، مجلة الجامعة العراقية، الجامعة العراقية، مركز البحوث والدراسات الاسلامية، ع61، ج1.
- كلثوم، مسعودي، وهبة مقرون، (2013)، حوادث العمل وأسبابها وأساليب حلها، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل، الجزائر.
- محمود، لمى عامر، (2021)، جريمة اتلاف الآلات وإشارة منع حوادث العمل "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بابل، كلية التربية والعلوم الانسانية، مج 28، ع2.
- مشعلي بلال (2011)، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة فرحات عباس، سطيف

- المطيري، محمد عبد الله، (2016)، أثر إدارة الأمن والسلامة في الوقاية من حوادث العمل في دولة الكويت، (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن.
- منظمة العمل الدولي (2017) دليل معايير العمل الدولية، الطبعة الأولى مكتب منظمة العمل الدولي القاهرة.
- الموسوي علي سعد علوان (2020) تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية 2018 : ISO 45001 النظام إدارة الصحة والسلامة المهنية رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال الجامعة المستنصرية، بغداد العراق.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Alhasani, Abdullah Hamood, & Alkshali, Shaker Jaralla (2021). The impact of organizational support on strategic vigilance in Ministry of Civil Service in Sultanate Oman. International Journal of Academic Research in Business Sciences. 11(5). 669-683. & Social <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/11-i5/8496>
2. Almost et al. BMC Health Services Research. -David L. Goetsch (2015), Occupational Safety and Health, eighth edition, England, published by Pearson Education).
3. Elizabeth G Vanden Kerkhof, (2018), A study of leading indicators for occupational health and safety management systems in healthcare ".
4. Imran, Rabia, & Aldaas, Raghad Ezzeldin (2020). Entrepreneurial leadership: A missing link between perceived organizational support and organizational performance. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 2042-5961, <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
5. John White, (2019); Health and Safety Management, by Taylor & Francis Group, LLC, U.S.

الملاحق

استبيان

أولا البيانات الديمغرافية

1) النوع

☐ ذكر

☐ أنثى

2) العمر

☐ اقل من 30 سنة

☐ من 30 الى 45 سنة

☐ أكبر من 45 سنة

3) المؤهل العلمي

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

ثانيا محاور الاستبيان

المحور الأول نظام الصحة والسلامة

رقم الفق رة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الإطار القانوني						
1	تطور المؤسسة نظام الصحة والسلامة المهنية بحيث يتلاءم مع مواصفات إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001					
2	تضع المؤسسة إجراءات للتحديد وتقييم الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية					

					3	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات للتحقيق في الحوادث والوقائع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية
					4	يوجد تقييم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية
التزام الإدارة العليا						
					5	يوجد نظام سلامة مهنية واضح ومحدد من قبل إدارة الشركة
					6	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل
					7	يتم توفير الإمكانيات الفنية والمالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية
					8	يوجد خطط وبرامج للسلامة المهنية والعمل على متابعتها
					9	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الامن
المعرفة والتدريب						
					10	يتلقى العاملون تدريباً على خطة الاخلاء والطوارئ
					11	يتم التدريب على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشة
					12	يتم التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق المحاضرات

					13	يتم التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق التدريب العملي
					14	هناك مشاركة للعمال في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
الموارد والتجهيزات						
					15	يتم تجهيز الورش داخل الشركة من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجار
					16	يهتم المتخصصون بالفحص الدوري (الماء والكهرباء والغاز)
					17	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف-قفاز- خوذة-قناع الوجه-نظارة-كمامة- أحذية)
					18	هناك أجهزة انذار متوفرة ومسموعة بوضوح في كافة ارجاء المؤسسة ومكافحة الحريق موزعة بفعالية ويتم صيانتها دوريا
					19	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد

المحور الثاني حوادث العمل

رقم الفقر ة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يوجد عدد كبير من حوادث العمل في الشركة					
2	يزداد معدل حدوث حوادث قيادة المركبات بالشركة					
3	يزداد حدوث الحوادث المهنية بالشركة					
4	زاد معدل حدوث الحوادث الصناعية في الشركة					
5	يشعر العاملون بالأمان اثناء العمل					

Mid-Ocean University

College of Management

Specialization in Risk Management



**The Impact of Implementing Occupational Safety and
Health System on Workplace Accidents: An Applied
Study on Private Companies in the Kingdom of Saudi
Arabia**

Preparation:

Ali Muhammad Ali Al-Zahrani

232001064

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

41445-202