

أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين

The Impact of Applying Occupational and Safety Management System on Employee Performance

(دراسة ميدانية على العاملين في شركة ميلكارت في سورية)

مشروع أعد لنيل إجازة في إدارة الأعمال - إختصاص إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة: كارلا رزق الله أزرق

إشراف الأستاذ الدكتور: رعد الصرن

العام الدراسي 2022-2023

(لا يُعبر هذا العمل إلا عن وجهة نظر مُعِدِّه, و لا يتحمل المعهد أية مسؤولية

جراء هذا العمل)

إهداء

إلى صديقتي الأولى, إلى بر الأمان و العطاء الذي لا ينقطع, إلى بطلتي , إلى من منحنتي الحنان و الحب و القوة و الحياة, إلى من لم تنقطع بدعائها يوماً عني, إلى من تعجز الكلمات عن وصفها..

(أمي الغالية)

إلى سندي و قوتي, و من كنت اذهب إليه طالباً نجمة و يعود لي حاملاً السماء, إلى قدوتي و داعمي الدائم, إلى حبيب الروح الذي يكفيني فخراً أن يرافق اسمي اسمه..

(أبي العزيز)

إلى المحبة التي لا تنضب, إلى ضحكاتي الأولى, إلى من شاركهم كل حياتي, إلى من لا تحلو الحياة دونهم, إلى سبب فخري و سعادتي..

(إخوتي مجد و نايا)

إلى من طابت حياتنا بضحكاتهم, إلى من رافقونا بدعائهم, إلى بركة أيامنا..

(جدي جادو و جدتي سميرة)

إلى روح جدتي التي رافقتني منذ خطواتي الأولى, إلى أمي الثانية, إلى من تمنيت ان اشاركها فرحتي, إلى من اشتقت إليها..

(جدتي ناديا)

إلى من استشعر بنظراتهم حب الخير لي, إلى من كانوا مثال للحنان, إلى من أحاطوني
بدعائهم..

(عمتي ليلى, جانيت, خالتي نبال)

إلى من كبرت بقربهم, إلى من يهدأ ضجيج قلبي بلقياهم, إلى أخوتي بالقلب, إلى من كانوا خير
مثال للحب..

(ليلى, كارول, سيسيل, مينا, ميري, سيمون, وديع)

إلى أصدقاء الحياة, إلى من تحلو بهم الأيام, إلى من يشرق قلبي بوجودهم, إلى شركاء الفرح و
الدموع..

(سلاف, مريم, ماريا, ديمة, جويل)

إلى صديقة روعي, إلى الأخت التي لم تتجبهها أُمِّي, إلى الكتف الثابت..

(نعمت)

إلى داعمي و ملهمي, إلى شريك الحياة و الطموح ..

(أحمد)

بطاقة شكر وتقدير

يشرفني أن أتقدم بالشكر إلى من علموني حروف من ذهب وكلمات من درر وأسمى عبارات العلم وإلى من صاغوا لي من علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لي مسيرة العلم والنجاح أساتذتي الكرام وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

وأخص بالشكر الدكتور رعد الصرن حفظه الله الذي مد لي يداً تفيض تواضعاً ومحبة ومنحني من فكره وعلمه ووقته الكثير إضافة إلى رحابة صدره وسعة حلمه ودعمه المتواصل لي بالنصح والإرشاد.

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين من خلال دراسة حالة شركة ميلكارت ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات وقد تكونت عينة البحث من (30) عاملاً من العاملين في شركة ميلكارت ولخصت الدراسة الى النتائج التالية:

❖ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية

في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت بنسبة تأثير 41.5%.

❖ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء

العاملين في شركة ميلكارت بنسبة تأثير 43.2%.

❖ هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في

شركة ميلكارت بنسبة تأثير 23.2%.

المحتويات

9	الفصل الأول.....
9	الإطار التمهيدي.....
10	مقدمة :.....
11	الدراسات السابقة:.....
16	مشكلة الدراسة :.....
16	أهمية الدراسة :.....
17	أهداف الدراسة :.....
17	متغيرات البحث :.....
18	نموذج الدراسة :.....
18	فرضيات الدراسة :.....
19	منهج الدراسة:.....
19	مصطلحات الدراسة:.....
20	الفصل الثاني.....
20	الإطار النظري.....
21	القسم الأول.....
21	أنظمة السلامة والصحة المهنية.....
21	السلامة والصحة المهنية في العمل:.....
22	أهداف تحقيق السلامة والصحة المهنية:.....
24	عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية:.....
25	أسس منع وتقليل الحوادث:.....
26	تصنيف الاصابات:.....
28	دور التواصل الداخلي في تقليل مخاطر بيئة العمل:.....
28	دور التدريب في تقليل مخاطر بيئة العمل:.....
30	دور استخدام معدات الوقاية الشخصية:.....

30	أدوات الوقاية الشخصية:
34	القسم الثاني.
34	الأداء.
34	تمهيد:
34	ماهية الأداء وتعريفه:
36	أهمية الأداء:
37	العوامل المؤثرة في الأداء:
37	علاقة الأمن المهني في أداء العاملين:
39	الفصل الثالث
39	الإطار العملي
40	لمحة عن الشركة المدروسة:
40	منهج الدراسة :
41	مجتمع البحث وعينته :
41	دراسة الصدق والثبات :
43	الاساليب الاحصائية المستخدمة :
45	الخصائص الديمغرافية :
48	الإجابة عن تساؤلات الدراسة:
52	نتائج فرضيات الدراسة:
58	التوصيات:
59	المراجع
61	الاستبيان

الفصل الأول الإطار التمهيدي

مقدمة :

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة ، مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ، ستبقى غير مفيدة ولا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها ويوظفها ويصونها وبما أن العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية ، فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه عن العمل.

وقد زاد الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية وسنت القوانين والتشريعات وانهضت المؤتمرات المحلية والدولية المتلاحقة الهادفة لحماية الإنسان في العمل مثل الإتفاقية الدولية ، اتفاقية السلامة والصحة والمهنية (رقم ١٥٥) لعام ١٩٨١ والتي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل والتقليل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل.

ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها والقيام بدورها لابد من توفير إجراءات السلامة في المؤسسة وإيجاد بيئة عمل خالية من المخاطر وإلى تعريف العاملين بقواعد السلامة بهدف الوقاية من مخاطر العمل وتحقيق أكبر قدر من الصحة المهنية وأقل قدر من الخسائر المادية والبشرية وهذا يساعد على زيادة الإنتاج وخفض التكاليف.

لذلك فإن هذه الدراسة سلطت الضوء على العوامل المؤثرة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في الشركة محل الدراسة لخلق بيئة عمل آمنة للعاملين.

الدراسات السابقة:

دراسة (أسامة أبو نواس، 2019): أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على

أداء العاملين.

هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة وللصحة المهنية على أداء العاملين، من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الانظمة والشركات، إبراز دور التدريب والوعي لدى للعاملين فيما يتعلق والأساليب والطرق للآمنة لأداء العمل وزيادة إنتاجيتهم، وللتعرف أيضا على الواقع الذي تعيشه للشركات في الاردن من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية،

وتمت كدراسة ميدانية على الشركة الاردنية السويدية للمنتجات للطبية والتعقيم في للأردن، حيث بلغت عينة للدراسة 300 موظف، تبنت هذه للدراسة منهجين من مناهج البحث للعلمي، المنهج الوصفي التحليلي ومنهج للبحث الميداني، وتم استخدام في عمليات التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، أظهرت 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 أثر بشكل إيجابي على مستوى أداء العاملين و العكس صحيح من وجهة نظر العاملين في الشركة.

دراسة (مفتاح خشيم، 2020): أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين

أداء العاملين

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، مستخدماً استمارة استبانة، أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة ووزعت على عينة حجمها (310) مفردة من مجتمع الدراسة، اختيرت بطريقة العينة العشوائية البسيطة من جميع رؤساء الأقسام، والعاملين في الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية (إدارة التوزيع)، وتم تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها من خلال تطبيق بعض أدوات التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي الأكثر ملائمة لطبيعة تلك البيانات، وذلك باستخدام برنامج SPSS.

وكان من أهم النتائج التي توصل لها الباحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين ووجود علاقة ارتباط ضعيفة بين اللوائح والقوانين وتحسين أداء العاملين ، وأن هناك علاقة إيجابية بين توفر واستخدام معدات الوقاية الشخصية وتحسين أداء العاملين ، وأن هناك أثر ذو دلالة معنوية للتدريب في تحسين أداء العاملين حيث بلغت نسبة الأثر 57.9 % كما أوضحت الدراسة أن الشركة تعتمد لوائح وقوانين واضحة ومحددة، ولكن إدارة الشركة لا تقوم بالمتابعة المباشرة والدورية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Dejoy & Other, 2013): خلق مكان عمل آمن في المواقع في الولايات

المتحدة الأمريكية

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة وأمنة للعاملين وبلغت عينة الدراسة ٢١ موقع عمل ، بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة ٢٢٠٨ عامل.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية ، كما أوضحت النتائج بأن التزام الإدارة العليا في تحديد إجراءات السلامة والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال في تطبيق إجراءات وبرامج السلامة المهنية في المواقع.

أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة بتوعية العاملين وتدريبهم على كيفية تحقيق سبل الأمان ، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط وبرامج للسلامة المهنية وضرورة متابعتها كما أوصت بضرورة اهتمام جميع العاملين بتطبيق برامج السلامة المهنية.

دراسة (Walker & Tait, 2009): إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في

الصناعة في بريطانيا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة ٥٠ مدير إنتاج. أوضحت الدراسة أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة وضوضاء، كذلك اتضح أن هناك نقصا في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال تتعلق بما يلحق لهم من الإعياء، وألم الظهر، وألم أعلى الجسم وصداع.

أوضحت النتائج أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون ، كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب.

أوصت الدراسة بضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث و تدريب العمال.

دراسة (Lin & Mills,2001): قياس مستوى السلامة والصحة المهنية لشركات الإنشاء في أستراليا: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في شركات القطاع الإنشائي في أستراليا، حيث أجريت الدراسة على ٤٤ شركة إنشاء في فيكتوريا بإستراليا ومن أهم نتائج الدراسة أن موضوع السلامة والصحة المهنية تهتم به الشركات خوف ا من المقاضاة وأن العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في تلك الشركات المركز المالي للشركة، حيث إنه كلما كان المركز المالي للشركة كبيرا ، كان مستوى السلامة فيها أعلى.

(wacha & Others,2011) : العوامل المؤثرة على تطبيق السلامة في مواقع

الإنشاءات في بريطانيا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة المؤثرة على تطبيق السلامة المهنية، حيث بلغت عينة الدراسة ١٢٠ موقع وأظهرت النتائج بأن هناك عدة عوامل مختلفة تؤثر على السلامة في المواقع وهي عامل العمر والعوامل الاقتصادية والعوامل الشخصية والعوامل التقنية.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على تقليل الحوادث وتحقيق السلامة، ويعد العامل الأهم من بين العوامل السابقة هو العامل التنظيمي من حيث اهتمام الإدارة بتحديد مسؤولية السلامة المهنية واهتمامها بوضع الخطط وتوعية العاملين وتحديد مصادر الخطر والعمل على متابعة تنفيذ برامج السلامة المهنية والاهتمام بعمل التقارير اللازمة للتعرف على أسباب الحوادث. أوصت الدراسة بضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة و بضرورة الاهتمام بعمل كتيبات ونشرات لتوعية العاملين بأهمية تطبيق عوامل السلامة المهنية.

مشكلة الدراسة :

بما أن الأداء يعد من بين أبرز العوامل المؤثر في الإنتاج والتي تستدعي بل وتتطلب من المؤسسات الاهتمام به والحرص على تحسينه، فإنه من الضروري البحث عن الأسباب المؤثرة عليه، وهو الأمر الذي أدى بنا إلى محاولة تسليط الضوء على أنظمة السلامة والصحة المهنية لأداء العاملين لذلك سنحاول من خلال هذه معالجة نص الإشكالية التالية: ما أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين؟

أهمية الدراسة :

أهمية الدراسة النظرية :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوع الدراسة وهو الصحة والسلامة المهنية خصوصاً في المنشآت الصناعية والخدمية، حيث تتبع أهمية الصحة والسلامة المهنية في الحفاظ على الثروات الاقتصادية والبشرية من الضياع من خلال الكشف عن المخاطر والأسباب المؤدية إليها.

أهمية الدراسة العلمية :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية القطاع المطبقة فيه لما لها من دور في الاقتصاد المحلي وكذلك نظراً لارتفاع أعداد العاملين بها.

تساعد هذه الدراسة العاملين بالشركة محل الدراسة للتعرف على قواعد الأمن والسلامة المهنية.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بشكل عام للتعرف على أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة، ويندرج تحت هذا الهدف الرئيس مجموعة من

الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على واقع تطبيق واستخدام قواعد الأمن والسلامة المهنية بالشركة محل الدراسة.

2. التعرف على مستوى الأداء بالشركة محل الدراسة .

3. التعرف على أثر التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية.

4. التعرف على وسائل ومعدات الوقاية الشخصية بالشركة محل الدراسة.

5. التعرف على أثر سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بالشركة محل

الدراسة.

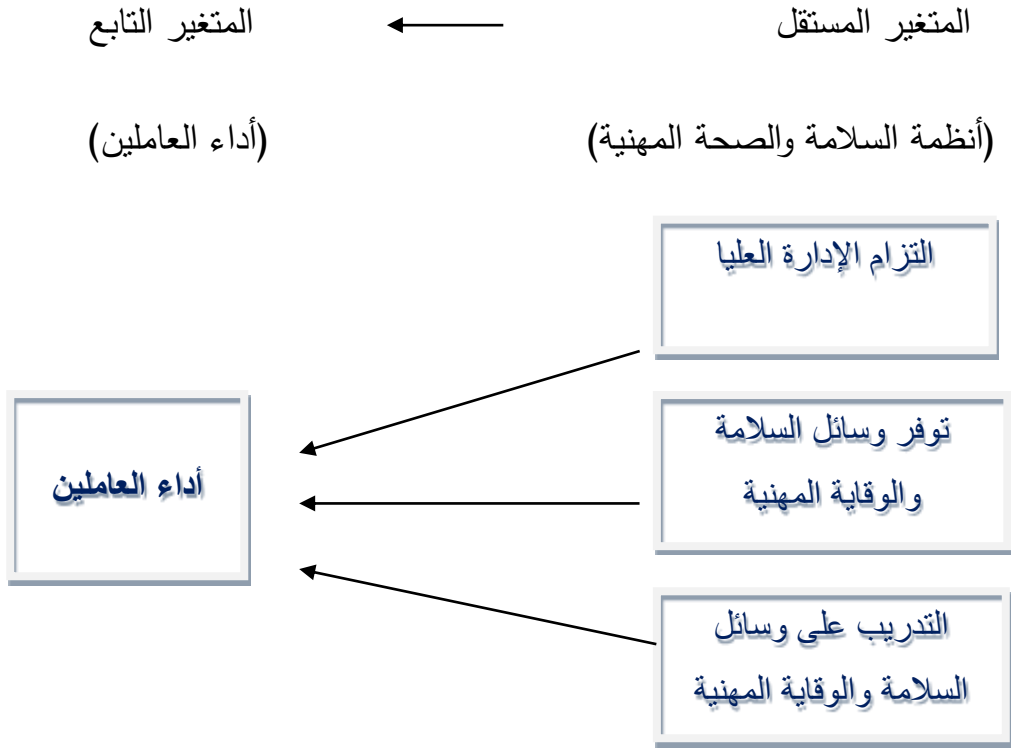
متغيرات البحث :

المتغير المستقل : أنظمة السلامة والصحة المهنية (التزام الإدارة العليا - توفر وسائل

السلامة والوقاية المهنية- التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية)

المتغير التابع : أداء العاملين.

نموذج الدراسة :



فرضيات الدراسة :

الفرضية الأساسية:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في شركة ميلكارت.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في

تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت.

2. هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء

العاملين في شركة ميلكارت.

3. هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية على

أداء العاملين في شركة ميلكارت.

منهج الدراسة:

من أجل الوصول الى أهداف البحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف عينة البحث وتغيرات دراسة الظاهرة لإنجاز الجانب النظري وبالاعتماد على مجموعة من المراجع، الكتب، الرسائل الجامعية، المجلات، من أجل مصداقية هذا الموضوع، واستخدام أداة الاستبيان في الجانب التطبيقي، وتحليلها باستخدام برنامج .spss.

مصطلحات الدراسة:

الصحة والسلامة المهنية: هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. (عباس، 2006)

أداء العاملين: هو العمل الذي يقوم به الفرد، بعد أن يكلف به، ويكون محدد الكمية، ومن مستوى جودة معينة النوعية ويؤدي بأسلوب أو طريقة معينة، أل محدد النمط (حجازي، 2000)

الفصل الثاني

الإطار النظري

القسم الأول

أنظمة السلامة والصحة المهنية

السلامة والصحة المهنية في العمل:

هي مجموعة من المبادئ والقواعد والأسس التي تهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه، من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطها، وإن السلامة المهنية هي علم يبحث في دراسة جو العمل والعوامل المؤثرة فيه وجعلها أكثر ملاءمة للعامل بغية الحفاظ على صحته وسلامته من حوادث العمل، وفي المؤسسات الصناعية مثل الشركة العامة للأسمدة بحمص ومعمل زيوت حماه توجد دائرة الأمن الصناعي وهي المسؤولة عن تدريب وتوعية العاملين إلى مكامن الخطر في العمل عن طريق توفير معدات السلامة المهنية وتعمل على الكشف الفوري لها كما تأخذ بالحسبان العناية بتغذية العامل لتحافظ على صحته، ووضع العامل المناسب في المكان المناسب من خلال التوجيه المهني السليم، وتوفير الجو المهني الملائم الذي يساعد العمال على العمل ودلت بعض البحوث على أن المحيط النفسي والاجتماعي في العمل له أثر أكبر على العاملين من الظروف المادية والفنية، فإهمال العاملين وعدم الاهتمام براحتهم وكرامتهم له من الأثر في خفض الإنتاجية وضعف الروح المعنوية، وبمعنى آخر أن الجو السيكولوجي ووجهة نظر العاملين إلى ما يجري من تحسينات قد يؤدي إلى رفع الروح المعنوية، وزيادة الإنتاجية والارتياح المهني في حالة العمل (حاج حمزة، 2012، ص50)

أهداف تحقيق السلامة والصحة المهنية:

1. حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع

تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

2. الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثلة في المنشآت وما تحتويه من أجهزة

ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

3. توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة

تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي. (شهادة، نظمي وآخرون

(2000

4. تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب

العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع التي تتتابهم وهم

يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر

الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار

فادحة.

5. تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل

والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي

تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

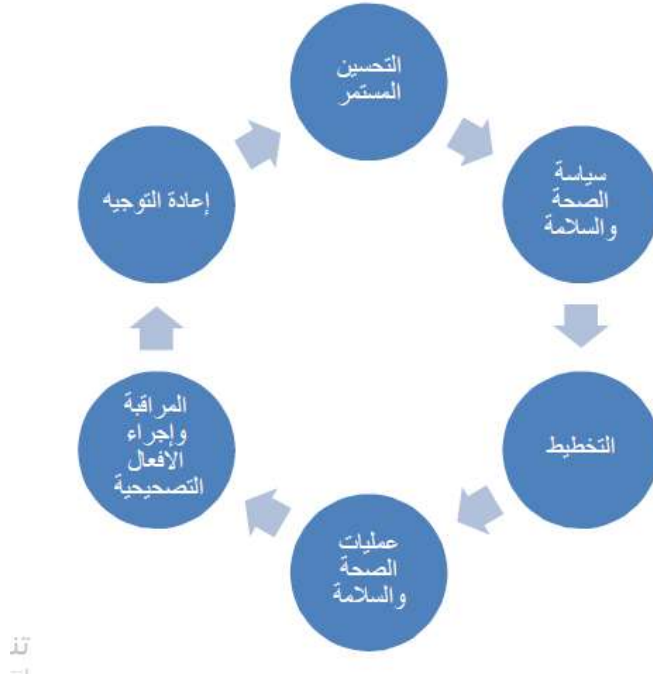
6. خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية

الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع

معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

7. تخفيض تكلفة إنتاج الخدمة وذلك بتوفير الأموال التي قد تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصارف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.
8. تحسين بيئة العمل الفيزيائية: وتشمل أنظمة البناء والإضاءة والصوت والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة.
9. تأمين وإنشاء أنظمة الأمن والسلامة التقنية: وتشمل أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية.
10. الاختيار المهني : ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (السن ، الخبرة ، ..إلخ) (حلمي، ٢٠٠٠)

عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية:



تد

يوضح الشكل السابق عناصر تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية (الطاهر، 2007)

لقياس فعالية برنامج الصحة والسلامة المهنية:

يوجد طرق عديدة لقياس فاعلية برنامج السلامة، منها معدل عدد حالات الوفاة ومعدل تكرار الاصابة ومعدل شدة الاصابة.

معدل عدد حالات الوفاة: ويقصد بها عدد الوفيات التي تقع اثناء العمل خلال 100 مليون ساعة عمل في المنشأة، وتقاس بالمعادلة التالية:

$$= \text{عدد الوفيات التي تقع اثناء العمل} * \text{مجموع عدد ساعات عمل عمال المنشأة} / 1.000.000$$

معدل تكرار الاصابة: ويقصد بها عدد مرات ونوع الاصابات، وتعرف على انها عدد الاصابات خلال مليون ساعة عمل في المنشأة، وتقاس بالمعادلة التالية:

$$\text{عدد الإصابات} = \text{معدل تكرار الإصابة} * \text{مجموع عدد ساعات عمل عمال المنشأة} / 1.000.000$$

معدل شدة الإصابة: ويهدف الى معرفة مدى درجة بلاغة الإصابة، وتعرف على انها مجموع الايام التي تمثل الوقت المفقود خلال مليون ساعة عمل في المنشأة ويقاس بالمعادلة التالية:

$$\text{عدد الأيام المفقودة} = \text{معدل شدة الإصابة} * \text{مجموع عدد ساعات عمل عمال ساعات المنشأة} / 1.000.000$$

أسس منع وتقليل الحوادث:

1- التعرف على أسباب وقوع الحوادث:

دللت الدراسات بأن الإنسان هو وراء وقوع الحوادث بشكل مباشر أو غير مباشر، فقد أجريت عدة دراسات تبين فيها إن 88 % من الحوادث تقع بسبب الإنسان بشكل مباشر و 10 % منها بسبب أعطال فنية و 2% منها خارجه عن إمكانية الإنسان.

وفى دراسة أخرى تبين إن 85 % من الحوادث وقعت بسبب الانسان وبشكل مباشر و15% منها كان الانسان سببا غير مباشر في وقوعها وعليه فأننا نستطيع ان نمنع 85% من الحوادث اذا ما ركزنا اهتمامنا على سلوك العامل (الانسان) داخل محيط

العمل. (ILO,2005)

2- ظروف العمل الغير سليمة:

- عدم توفر الحواجز الواقية أو عدم ملائمتها .
- عدم ملائمة ملابس العمل .
- عدم توفر معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها .

3- تصرفات العمل الغير سليمة:

- عدم استخدام الإجراءات التشغيلية المناسبة .
- ازالة الحواجز الواقية - استعمال الآلات والعدد اليدوية رغم عيوبها.
- رفع المواد او نقلها بشكل خاطئ .
- القيام بالأعمال الغير مقرر القيام بها من قبل العاملين.
- عدم تنسيق العمل.
- عدم استعمال معدات الوقاية الشخصية.
- عدم قدرة الشخص على القيام بالمهام المناطة به .

4- الأساليب الإدارية او التنظيمية متمثلة ب:

- نقص التدريب .
- نقص التوعية والارشاد .
- نقص الاشراف .

تصنيف الاصابات:

إن الغاية من تصنيف الاصابات هي للمساعدة في معرفة السبب الرئيسي لوقوع الحوادث ومعرفة اكثر العوامل المؤدية الى وقوع الحوادث وتحديد أكثر الاماكن الجسمية عرضة

للإصابات أو التلف ليتم وضع الحلول المناسبة وعليه فإنه يمكن تصنيف الإصابات حسب إحدى المسببات التالية:

١ - حسب مسبباتها: لقد اقترحت منظمة العمل الدولية المسببات التالية لوقوع الإصابات:

☒ الآلات والماكينات الصناعية وادوات العمل اليدوية .

☒ السير على الأشياء او الاصطدام بها و سقوط الأشخاص و الأشياء .

☒ نقل وتداول المواد - المواد الكيميائية .

☒ الانهيارات والانفجارات والحرائق .

☒ الكهرباء وتوصيلاتها .

☒ النفايات.

٢ - حسب نتائج الإصابة :الوفاة، عجز كلي دائم، عجز جزئي دائم، عجز كلي مؤقت،

عجز جزئي مؤقت.مرض مهني.

النتائج المتوقعة من تصنيف الإصابات:

☒ رسم سياسة للسلامة .

☒ تحديد معدات الوقاية الشخصية .

☒ معرفة الحلول الفاعلة والحقيقية للتقليل من وقوع الإصابات .

☒ تحديد نفقات الإصابات وتكاليف العلاج .

☒ تحديد متطلبات الإسعافات الأولية .

☒ تحديد نوع الفحوصات الطبية اللازمة للعاملين.(www.salamty.com).

دور التواصل الداخلي في تقليل مخاطر بيئة العمل :

أن التواصل الداخلي قد صار مقوما لا غنى عنه لمن ينشد النجاح من المؤسسات، ذلك لما يمنحه لأعضاء المؤسسة من انسجام وتناغم مع منظومة العمل من حيث توضيح رسالة المؤسسة ورؤيتها وأهدافها، فضلاً عن أنه يغرس الثقة في نفوس موظفيها ويولد روحاً إيجابية تغذي فيهم شعور العمل داخل المؤسسة .

يؤيد صحة هذا الكلام استطلاع أجري مؤخراً في الولايات المتحدة وبريطانيا أفاد فيه أكثر من 80 % بأن حسن التواصل بين الموظفين يؤثر في رغبتهم، إما بالبقاء في المؤسسة أو تركها.

يسهم التواصل الداخلي أيضاً في تسهيل إجراء الحوارات والمحادثات من مستويات الإدارة الدنيا إلى العليا والعكس، كما يفعل من انخرط الموظفين ويساعدهم في فهم الدور الذي يسهمون من خلاله في كتابة النجاح ناهيك عن خلق التواصل الداخلي لبيئة عمل مفعمة بالإيجابية ومحددة الأهداف.

يمثل إطلاع الموظفين الدائم على آخر المستجدات التي تمنحهم صورة شاملة تدفعهم إلى التفاعل مع الأحداث وتشجعهم على المشاركة الفعالة أهمية شديدة للموظفين.

دور التدريب في تقليل مخاطر بيئة العمل :

✓ ان الوسائل التي يتطلب منا إتباعها أو توفيرها لتحقيق تطبيق برنامج ناجح كثيرة ومتعددة الا ان مايربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية في هذه الوسائل من حيث ان يكون هو العنصر الفاعل في ايجادها او تكون هي محور وجوده او ان تكون اساس في توفير واقع امن وسليم له ومنها:

✓ الاشتراك مع المختصين في إعداد برامج التدريب للعاملين لوقايتهم من مخاطر بيئة العمل وإبداء الرأي في شراء الآلات أو المواد الأولية ومدى ملائمتها مع بيئة العمل.

✓ إعداد لوائح إرشادية وتحذيرية بكل ما يتعلق بأمور السلامة والصحة المهنية داخل المنشأ نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة وذلك عن طريق استخدام وسائل عديدة منها:

أ- النشرات والكراريس التعليمية.

ب- الملصقات الجدارية والاعلانات.

ج- الافلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية.

د- وسائل الاعلام المختلفة مثل التلفزيون والراديو والصحافة.

هـ- اقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

و- عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية.

٣. تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين على حسب نوعية عملهم ويكون التدريب عن

طريق:

- عمل محاضرات أساسية لكل الموظفين الجدد واعتماد شهاداتها في ملف الموظف الشخصي.
- عمل دورات وورش عمل للمواقع ذات الحساسية العالية .
- دورات سلامة مختصة للمهتمين

دور استخدام معدات الوقاية الشخصية :

هي مجموعة الوسائل التي يستعملها العامل في تغطية جزء من الجسم او الجسم بالكامل لتقليل الخطر الناجم عن تأثير المخاطر المهنية في بيئة ومكان العمل (الشمري ، 2008) ، أو هي عبارة عن مجموعة الوسائل التي تستخدم لوقاية الاشخاص من المخاطر والمضار الناتجة عن العوامل الإنتاجية (الفيزيائية، الكيميائية والبيولوجية) بحيث تقي عضو أو أكثر من جسم العامل او الجسم كله من المخاطر والاضرار المذكورة ويعتمد على طبيعة وطريقة وظروف العملية الانتاجية ونوع المهنة التي يمارسها العمال.

أدوات الوقاية الشخصية:

أ- ملابس العمل:

تستخدم الملابس الواقية لحماية العاملين في المؤسسات الصناعية الشركة العامة للأسمدة بحمص ومعمل زيوت حماه من الأخطار الصناعية المختلفة نتيجة احتكاكهم المباشر بآلات العمل، وتوجد ملابس خاصة لأعمال برادة الحديد وأخرى للتحميل والتنزيل وفي أحيان كثيرة تكون الملابس هي ذاتها سبباً للوقوع بالإصابات ويجب أن تحمي الجسم من تأثير المواد الكيميائية، ويجب أن تتناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر التي قد تتجم عنه وضرورة استخدام ملابس العمل المصنوعة من القماش للعاملين في المجال الصناعي، وخاصة العمليات الميكانيكية والتأكد بأنه لا يوجد بها قطع بارزة مثل الأكمام وتعد الملابس الفضفاضة ورياط العنق من المصادر الكبيرة للخطر والمسببة لوقوع الحوادث وخاصة الأقسام الميكانيكية، وتوجد أنواع عديدة من ملابس العمل منها المصنوعة من القطن والمغطاة بطبقة رقيقة من الشمع، تستعمل لوقاية أجسام

العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون إليها، وتوجد ملابس العمل المصنوعة من الاسبتوس وهي عازلة للحرارة تستعمل لحماية الأجزاء الأمامية من الجسم من مخاطر الحرارة العالية (زيتون، 2011، ص75)

ب- أدوات حماية الوجه والعينين:

هي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو نظارات زجاجية تستخدم في الشركة العامة للأسمدة في ورش الحدادة وصقل القطع والهدف منها حماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة، ومن الغازات والأبخرة الناتجة عن العمليات الصناعية المختلفة.

ومن هذه الأدوات:

الأقنعة الواقية: تستخدم الأقنعة التي يركب بها زجاج أسود لوقاية العينين والوجه من الضوء الشديد واللهب والحرارة المنبعثة من عمليات الصهر واللحام بالكهرباء، كما تستخدم الأقنعة الطرقية التي يركب بها زجاج أو بلاستيك شفاف لوقاية العينين والوجه من الشرر المتطاير من عمليات اللحام أو التجليخ.

النظارات الواقية: تستخدم لحماية العينين من المخاطر أو الأضرار التي قد تصيب العامل أثناء العمليات الصناعية المختلفة، وتوجد النظارات الوقائية بنوعين أساسيين هما النظارات التي يركب بها زجاج أو بلاستيك وتستخدم في وقاية العينين من الشظايا المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية مثل الخراطة، كما تستخدم في الوقاية من الأخطار الكيميائية، وتستخدم أيضاً في وقاية العينين من شدة الحرارة والضوء وتطاير الأجسام الدقيقة الساخنة، ويجب على العمال استعمال النظارات الواقية والخالية تماماً من المعدن وذلك عند العمل عند الأجهزة والمعدات الكهربائية (ميلاد والشماس، 2012، ص100)

ج- أدوات حماية الرأس:

تستخدم لحماية الرأس من المواد الثقيلة أو اصطدامه بالمواد والأجهزة، تستخدم واقية على شكل خوذة ويجب أن تكون ملائمة لحجم الرأس، وهناك عدة أمور يجب مراعاتها عند استخدام الخوذة:

- عند استخدامها في منطقة عمل يتعرض فيها العامل للحرارة المرتفعة، ويجب أن يؤمن تصميم الخوذة إمكانية تركيب واستخدام واقيات الضجيج (مخمدات) بشكل مريح للعامل.

- عند استخدام الخوذة في أماكن مكشوفة يتعرض فيها العامل للبرد يجب أن تختار الخوذة التي تحتوي على بطانة من الصوف (قسيس، 2010، ص40)

د- أدوات حماية الجهاز التنفسي:

هذه الأدوات تكون على شكل كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث تغطي الفم و الأنف أو الوجه بأكمله ما يغطي الرأس بالكامل، وقد تكون جزءاً من بدله عمل كاملة، وهي موجودة في المؤسسات الصناعية الشركة العامة للأسمدة بحمص ومعمل زيوت حماه ولكن يوجد تقصير في التدريب عليها واستخدامها بالشكل المطلوب، ويختلف شكل الكمامة حسب نوعية ومقدار التلوث الذي يتعرض له العامل؛ لأن بيئة العمل تشمل أخطار متعددة يؤدي بعضها إلى الإصابة بجروح بالغة أو إلى حدوث وفاة، ويصاب في كل سنة مئات الآلاف من العمال بجروح خطيرة أثناء عملهم، كما يموت سنوياً عشرات الآلاف من العمال أثناء العمل أو يصابون بالعجز الدائم، كل ذلك بسبب الحوادث الصناعية، وأخطار

بيئة العمل، التي تترتب عليها خسائر اقتصادية فادحة تتمثل في خسائر كبيرة في الإنتاج، والتعويضات، وما تدفعه شركات التأمين، فبعض هذه الأخطار تسببها ظروف بيئة العمل التي قد تؤدي صحة العاملين، وتسبب أمراضاً معينة تختلف طبيعة المشكلات التي قد يتعرض لها العامل باختلاف طبيعة العمل الذي يزاوله هذا من جهة، وطبيعة المؤسسة وإنتاجها من جهة ثانية، ولكن قد تكون هذه المشكلات ذات صلة مباشرة بالسلامة المهنية، أو ما يتعلق بظروف العمل بشكل عام مشكلة اختيار نوع العمل: فقد يكون العامل في المكان غير الملائم لما يتمتع به من قدرات جسمية ونفسية ومهنية مناسبة لإنجاز العمل المحدد له، لذلك فإن اختيار العامل للمهنة الملائمة له مع مؤهلاته، وميوله وتخصصه العلمي والمهني، يؤثر سلباً على إنتاجية العامل وتكيفه مع عمل (العالم، 2010، ص602).

القسم الثاني

الأداء

تمهيد:

إن نجاح المنظمات مرتبط بأداء العاملين فيها , لذلك اهتم الباحثون بموضوع الأداء لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمنظمات على حد سواء, فالمنظمات تسعى دائما إلى الارتقاء بأداء العاملين فيها من خلال تدريبهم وتحفيزهم باستمرار للوصول إلى أهدافها وحسب معايير الأداء المحددة والتي يمكن أن تكون كمية أو نوعية حسب الجهد المبذول ونمط الأداء, إلا أن الأداء الوظيفي يعبر عن إنتاج أفراد المنظمة ومدى مساهمتهم في تحقيق أهدافها العامة, ومدى إشراك العاملين في الإنتاج وتقديم خدمات معينة ويعتبر الأداء الوظيفي للعامل هو المجهودات التي يبذلها في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة والمساهمة في إحداث التغيير المطلوب والمساهمة كذلك في تنمية القدرات والمواهب وإكساب العاملين معلومة لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منها.

ماهية الأداء وتعريفه:

انطلاقا من اختلاف وتعدد المعايير والمقاييس التي اعتمدها الكتاب والباحثون في دراسة الأداء وتباين وجهات النظر حوله كونه مفهوم جوهري وهام بالرغم من كثرة البحوث والدراسات المتناولة للأداء إلا انه لم يتم التوصل إلى إجماع أو اتفاق حول مفهوم محدد للأداء.

حيث يشير مفهوم الأداء بشكل عام إلى الفعل الذي يقود إلى انجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ, والذي يتصف بالشمولية والاستمرارية فهو محدد نجاح المنظمة وبقائها واستمرارها كما يعكس قدرة

المنظمة على التكيف مع بيئتها، أو فشلها في ذلك ويقترن الأداء بكل من مفهومي الفعالية والكفاءة، ووفقا لذلك فقد تم تعريف الأداء على أنه: انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها التنظيمية. تجدر الإشارة إلى أن الاشتقاق اللغوي

لمصطلح الأداء مستمد من الانكليزية (to perform) وقد اشتقت هذه الكلمة من اللاتينية (Perform) والتي تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل كما ورد في قاموس Ox ford.

كما عرفه آخرون: بأنه درجة بلوغ الفرد أو الفريق أو المنظمة للأهداف المحددة مسبقا بكفاءة وفعالية. (عبد الرحمن, 2012، ص11)

الأداء: تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة (الصغير, 2002، ص40).

كما يوصف الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل. (آل الشيخ, 1994، ص79).

الأداء الفردي: الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يضطلع بتنفيذها في الوحدة التنظيمية وصولا لتحقيق أهداف الوحدة التنظيمية (الألمعي, 2015، ص17).

عرف هاينز "Haynes" الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند انجازه عمل من الأعمال، فهو المجهود الذي يبذله الفرد في تنسيق عمله لإنجاز مهام وظيفته بدقة في أقصر وقت وأقل جهد (الخليفة, 2008، ص39).

كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم, وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف (بحر, 2010 ، ص17).

ويعرف الأداء بطريق المعادلة بأنه: حاصل ضرب القدرة في الدافعية, أي

$$\text{الأداء} = \text{القدرة} \times \text{الدافعية}.$$

فالقدرة تعني القدرات العقلية والوجدانية والجسدية, أما الدافعية فتعبر عن الدفع المادي والمعنوي

(محامدية, 2009، 29).

يمكن أن يستنتج الباحث تعريفاً للأداء بأنه: على النتائج التي يبلغها الفرد مستثمراً جهوده العقلية والبدنية وكل ما يملكه من قدرات ومهارات بقوة اندفاع ويكل كفاءة وفعالية محققاً بذلك النتائج أهداف المنظمة.

أهمية الأداء:

وفق آمال وآخرون (2014م) فإن أهمية الأداء تتمثل بما يلي:

1- مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله ويوصل لاتخاذ قرارات مفيدة في تحسين الوضع الوظيفي للعاملين.

2- ارتباط نظام الحوافز بالأداء مما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.

3- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي للعاملين, نلاحظ بأن العاملين ذوي الأداء الوظيفي المنخفض يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

4- استثمار القدرة لدى الفرد على العمل، والتي تتولد من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمله.

العوامل المؤثرة في الأداء:

يمكن أن نومي إلى تلك العوامل كما يراها (الجندي، 2014، 45) بالنقاط التالية:

1- الموظف ويرتبط به النقاط الثلاث التالية:

أ- الجهد المبذول: والذي يتمثل بحماس الفرد ورغبته في أدائه لعمله.

ب- القدرات والخصائص: هي الإمكانيات التي يمتلكها الفرد وخبرته في العمل.

ج- الإدراك: ويعني قدرة الفرد على الإحاطة بالمعلومات الكافية عن طبيعة الوظيفة المكلف بها.

2- الوظيفة: ما تتصف به من متطلبات وتحديات.

3- الموقف: ما تتصف به البيئة التنظيمية.

علاقة الأمن المهني في أداء العاملين:

وجود بيئة عمل آمنة ترفع من سرعة أداء العامل وبالتالي زيادة معدلات الإنتاج كما إن بيئة العمل الغير مناسبة تصيب العامل بالأمراض المهنية واستمرار هذه الظروف قد يؤدي الى خسارة اقتصادية فادحة فحوادث العمل الغير صحية والقيام بالإعمال الشاقة الغير متناسب مع حجم العمل وخفض الروح المعنوية وسوء التنظيم الداخلي يتسبب في وجود الزمن الضائع.

يؤثر الأمن المهني في الكفاءة الإنتاجية للفرد في الآتي:

1. توفير أماكن العمل الآمن يساهم في تقليل مخاوف العاملين من المخاطر وهذا بدوره يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجيتهم والعكس صحيح.
2. انخفاض معدلات حوادث العمل يبين اهتمام المؤسسة لتوفير ظروف العمل الخالية من المخاطر وهذا يعد عاملاً مهماً في جذب الأفراد ذوي الخبرات للعمل والاستقرار الوظيفي.
3. زيادة معدلات الحوادث تؤدي إلى زيادة معدلات التكاليف التي تتحملها المنشأة المتمثلة في التعويضات الواجب دفعها للأفراد الذين يتعرضون للإصابة مضافاً إليها تكاليف العلاج.
4. تعرض أحد العاملين للإصابة قد يؤدي إلى زيادة الوقت الذي تصرفه المنشأة نتيجة التعرف على الأسباب وإعداد التقارير بالإضافة للوقت الذي تخسره نتيجة لتجمع الأفراد حول زميلهم المصاب.
5. زيادة معدلات الإصابة قد يتطلب تعيين أفراد جدد بدلاً عن الذين أقعدتهم إصابة العمل بصورة دائمة وهذا يستوجب برامج تدريبية لهم من أجل رفع كفاءتهم الإنتاجية.
6. أن العامل الذي يعود للعمل بعد إصابته لن يكون بنفس المستوى السابق من الكفاءة بالرغم من أنه يتقاضى نفس الأجر أو الراتب (بحر ، 2010 ، ص72)

الفصل الثالث الإطار العملي

لمحة عن الشركة المدروسة:

شركة ميلكارت وهي شركة متخصصة في الصناعات الدوائية والتجميلية ، تمتلك الشركة خطين انتاج : دوائي (أدوية قلبية للكولسترول والسكر) وأدوية تجميلية (معقمات ومضامر وشامبو) ، تقع الشركة في صيدنايا تأسست عام 2018 ، والشركة حاصلة على شهادة ISO و GMP ، تمتلك الشركة بنية تحتية ونظام الآلات الايطالي .



الشكل (1): لوغو الشركة

منهج الدراسة :

تقتضي طبيعة البحث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث يعد المنهج الوصفي التحليلي من أفضل المناهج التي تتناسب وطبيعة البحث، إذ يقوم على وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ، ودرجة وجودها في بيئة معينة، وتهتم بدراسة آراء فئة معينة في قضية محددة ، ومن ثم تحليلها ، ويستفاد منها على النحو الاساسي في دراسات تربوية لها علاقة بالمجال التعليمي عن طريق استبيان أو مقابلة أو ملاحظة .

مجتمع البحث وعينته :

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين والموظفين في شركة ميلكارت وهي شركة تعمل في مجال الصناعات الدوائية والتجميلية في مدينة دمشق .
أما بالنسبة لعينة البحث فقامت بتوزيع الاستبيان في الشركة وقد بلغت عينة الدراسة على (30) موظف وموظفة بمختلف المسميات الوظيفية .

دراسة الصدق والثبات :

يقصد بصدق المقاييس التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من جهة ووضوح مفرداتها من جهة أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها.

الثبات ألفا - كرونباخ:

يستخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات بنود الإستبانة بالإتساق الداخلي ويعبر عن مدى إرتباط كل بنود المقياس التدريجي معاً (أي يتم إيجاد الإرتباطات الثنائية بين جميع فقرات الاختبار) وتتراوح قيمه ما بين 0 و 1 ويشير إزدياد القيم إلى إزدياد الموثوقية بالمقياس، كما يجب أن تكون قيم معامل ألفا كرونباخ للمقياس التدريجي أكبر من 0.6. والجدول يبين قيمة معادلة كرونباخ ألفا:

الجدول رقم (1) : يبين قيم معامل ألفا - كرونباخ للمقياس

ألفا- كرونباخ	البعد
0.856	التزام الادارة العليا
0.891	توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية
0.884	التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية
0.874	أداء العاملين

من خلال استخدام معامل الفا كرونباخ لدراسة الثبات نجد أن قيمة α تراوح بين 0.856 - 0.891 وهذه النتيجة تؤكد الثبات بحسب المقاييس الإحصائية .

صدق الاتساق الداخلي: تم دراسة الصدق من خلال استخدام معامل بيرسون لدراسة درجة الارتباط بين كل درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية وكانت النتائج بحسب الجدول التالي:

الجدول رقم (2) : صدق الاتساق الداخلي

التزام الادارة العليا:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.1	.612**	.000
.2	.550**	.000
.3	.617**	.000
.4	.475**	0.002
.5	.549**	.000
.6	.459**	.000
.7	.357*	0.026
.8	.541**	.000
.9	.603**	.000

توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.10	.464**	0.003
.11	.627**	.000
.12	.532**	.000
.13	.409*	0.026
.14	.498**	0.001
.15	.559**	.000
.16	.592**	.000
.17	.488**	0.002
.18	.544**	.000

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.19	.541**	.000
.20	.594**	.000
.21	.562**	0.000
.22	.327*	0.04
.23	.531**	0.001

0.024	.358*	.24
0.04	.330*	.25
.000	.590**	.26
0.001	.511**	.27

ثانياً- أداء العاملين:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.1	.464**	0.003
.2	.627**	.000
.3	.532**	.000
.4	.409*	0.026
.5	.541**	.000
.6	.594**	.000
.7	.611**	0.000
.8	.327*	0.04
.9	.531**	0.001
.10	.358*	0.024
.11	.330*	0.04

باستخدام معامل بيرسون لدراسة العلاقة بين كل مجال مع عباراته نجد أن قيم الارتباط قد أعطت مستوى دلالة أصغر من 0.05 وهو يؤكد وجود صدق الاتساق الداخلي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

قمت بالتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS وللإجابة عن فرضيات البحث باستخدام

الأساليب التالية :

- معامل ألفا-كرونباخ.
- معامل الارتباط بيرسون
- اختبار الانحدار الاحادي.

وقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5-1=4$)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي $0.80=5/4$ ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس بداية المقياس وهي واحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول خلايا كما هو موضح في الجدول الآتي :

التقييم/ الاهتمام	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
منخفضة جداً	من 20 % - 36 %	من 1.80-1
منخفضة	أكبر من 36 % - 52 %	أكبر من 1.80 - 60.2
متوسطة	أكبر من 52 % - 68 %	أكبر من 2.60 - 40.3
مرتفعة	أكبر من 68 % - 84 %	أكبر من 3.40 - 20.4
مرتفعة جداً	أكبر من 84 % - 100 %	أكبر من 4.20 - 5

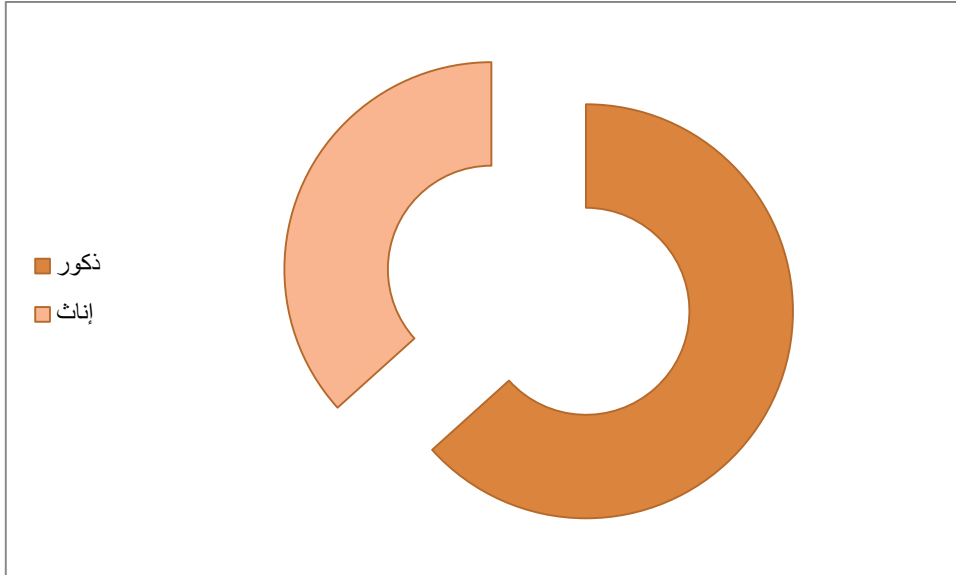
الخصائص الديمغرافية :

أولاً- بحسب الجنس :

الجدول(3): النسب والتكرارات بحسب متغير الجنس

Percent	Frequency	
63.3	19	ذكور
36.7	11	إناث
100.0	30	Total

من الجدول السابق نجد أن النسبة الأكبر من عينة البحث كانت من الذكور بلغت 63.3% بينما نسبة الإناث من عينة البحث بلغت 36.7%. وهذه النتيجة يمكن تفسيرها أن الشركة بكونها شركة إنتاجية وبحاجة إلى الذكور الخاصة بأعمال التصنيع والتوزيع أكثر من الإناث .



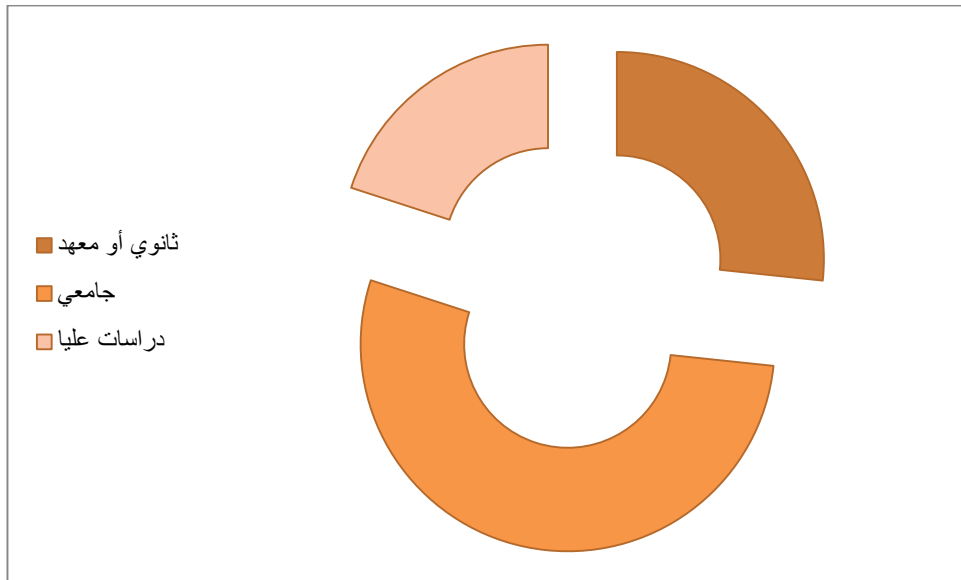
الشكل (1) : توزيع العينة بحسب متغير الجنس

ثانياً - بحسب المؤهل العلمي:

الجدول(4): النسب والتكرارات بحسب متغير المؤهل العلمي

Percent	Frequency	
26.7	8	ثانوي أو معهد
53.3	16	جامعي
20.0	6	دراسات عليا
100.0	30	Total

يتبين من الجدول السابق أن النسبة الأكبر كانت لمجموعة المستوى التعليمي جامعي بنسبة 53.3% ثم يليها مجموعة المستوى التعليمي معهد أو ثانوي بنسبة مئوية 26.7% وفي المرتبة الثالثة مجموعة دراسات عليا بنسبة 20%، وهذه النتيجة تدل على أن معظم العاملين هم من الخريجين الجامعيين كون الأعمال في الشركة بحاجة إلى أن يكون العاملين فيها بمستوى تعليمي مرتفع كالطب والصيدلة .



الشكل (2) : توزيع العينة بحسب متغير المؤهل العلمي

ثالثاً - بحسب الخبرة :

الجدول (5): النسب والتكرارات بحسب متغير المؤهل العلمي

Percent	Frequency	
33.3	10	3-1
66.7	20	6-4
100.0	30	Total

يتبين من الجدول السابق أن النسبة الأكبر كانت لمجموعي الخبرة بين 4-6 سنوات بنسبة 66.7% ثم يليها مجموعة الخبرة 3-1 بنسبة مئوية 33.3%. وهذه النتيجة تتوافق مع كون الشركة تم انشاؤها في عام 2018 وهذه نتيجة تؤثر على أن العاملين في الشركة راضون عن عملهم ولديهم ولاء في عملهم في الشركة وهذا يظهره عدد السنوات المرتفع لعدد كبير من العاملين فيها.



الشكل (3) : توزيع العينة بحسب متغير سنوات الخبرة

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول: ما هي استجابات أفراد العينة حول تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية؟

1- التزام الإدارة العليا:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود هذا المحور فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (7) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لالتزام الإدارة العليا

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع جداً	.68145	4.4667	1. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
مرتفع جداً	.77385	4.2333	2. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.
مرتفع جداً	.87691	4.3000	3. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.
مرتفع جداً	.77385	4.2333	4. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
مرتفع جداً	.67891	4.4333	5. توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية
مرتفع جداً	.53498	4.3000	6. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
مرتفع جداً	.60648	4.3333	7. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
مرتفع جداً	.74971	4.3000	8. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية

مرتفع جداً	.77013	4.4000	9. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم
مرتفع جداً	.42686	4.3333	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول أن جميع بنود محور التزام الإدارة العليا بتطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية قد تراوح متوسطها الحسابي بين 4.23 - 4.46 أي أن البنود كان مستوى تقييمها بين مرتفع جداً.

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي = 4.33 أي أن مستوى تقييمها مرتفع جداً .

النتيجة : مستوى استجابات أفراد العينة حول محور التزام الإدارة العليا بتطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية كان بمستوى مرتفع جداً .

توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستبيان فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (8) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع جداً	.60648	4.3333	1. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
مرتفع جداً	.70221	4.3000	2. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.
مرتفع جداً	.71116	4.3333	3. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.

مرتفع جداً	.40684	4.8000	4. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
مرتفع	1.03057	3.8000	5. توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية
مرتفع جداً	.81368	4.4000	6. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
مرتفع جداً	.66089	4.3333	7. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
مرتفع جداً	.88668	4.2000	8. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية
مرتفع جداً	.62606	4.2333	9. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم
مرتفع جداً	.40425	4.3037	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول أن جميع بنود محور توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية قد تراوح متوسطها الحسابي بين 3.8 – 4.40 أي أن البنود تراوح مستوى تقييمها بين المرتفع والمرتفع جداً. أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي = 4.30 أي أن مستوى تقييمها مرتفع جداً .

النتيجة : مستوى استجابات أفراد العينة حول محور توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية كان بمستوى مرتفع جداً .

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية :

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستبيان فكانت النتائج على النحو

التالي:

الجدول (9) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع	.46113	3.8333	1. يتلقى جميع العاملين تدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية.
مرتفع	1.09334	3.6667	2. يتم تدريب العاملين على قواعد السلامة المهنية من خلال التدريب النظري والعملي.
مرتفع	1.06997	3.6000	3. لدى إدارة الشركة معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوبة لتدريب وتأهيل العاملين عليها.
مرتفع	.81720	3.7667	4. طبيعة التدريب الذي تقوم به الشركة يتناسب مع طبيعة العمل.
مرتفع	.77385	3.6667	5. تلقيت دورات خارجية على قواعد السلامة المهنية.
منخفض	.72397	2.4000	6. السبب الرئيس لإصابات وحوادث العمل هو عدم التدريب الفعال.
مرتفع	.50996	3.5533	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول أن جميع بنود محور التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية قد تراوح

متوسطها الحسابي بين 2.4 - 3.83 أي أن البنود تراوح مستوى تقييمها بين المنخفض

والمرتفع.

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي = 3.55 أي أن مستوى تقييمها مرتفع.

النتيجة : مستوى استجابات أفراد العينة حول محور التدريب على وسائل السلامة

والوقاية المهنية كان بمستوى مرتفع.

نتائج فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى

هناك أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.279	.29678

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.079	1	1.079	12.250	.002 ^a
	Residual	2.466	28	.088		
	Total	3.545	29			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.227	.562		3.962	.000
	التزام	.452	.129	.552	3.500	.002

نستنتج من الجداول السابقة التالي:

نموذج انحدار التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين هو:

$$\text{أداء العاملين} = 2.227 + 0.452 * \text{التزام الإدارة العليا}$$

معامل الارتباط بين التزام الإدارة العليا و تحسين أداء العاملين = 0.552 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما.

معامل التحديد $R^2=0.304$ ، ومعامل التحديد المُعدّل = 0.279، الخطأ المعياري للتقدير = 0.296

تفسير قيمة معامل التحديد:

30.4% من تغير قيمة نية الاستخدام يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين التزام الإدارة العليا و تحسين أداء العاملين والنسبة المتبقية 69.6% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تحسين أداء العاملين.

$F=12.25$ ، $Sig=0.002$ وهذا يدل على وجود أثر معنوي لالتزام الإدارة العليا و تحسين أداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت بنسبة تأثير 41.5%.

التفسير :

لقد أظهرت نتيجة الفرضية أن هناك تأثير لالتزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت فعندما يتم توفير كافة مستلزمات ومتطلبات السلامة والوقاية المهنية بأفضل المعايير العالمية كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين .

الفرضية الثانية :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين في

شركة ميلكارت.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.411	.26824

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.530	1	1.530	21.268	.000 ^a
	Residual	2.015	28	.072		
	Total	3.545	29			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.740	.533		3.266	.003
	توفر	.568	.123	.657	4.612	.000

نستنتج من الجداول السابقة التالي:

نموذج انحدار توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين هو:

$$\text{أداء العاملين} = 1.740 + 0.568 * \text{توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية}$$

معامل الارتباط بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية و تحسين أداء العاملين =

0.657 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما.

معامل التحديد $R^2=0.432$ ، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.411، الخطأ المعياري للتقدير
0.268=

تفسير قيمة معامل التحديد:

43.2% من تغير قيمة نية الاستخدام يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية و تحسين أداء العاملين والنسبة المتبقية 56.8% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تحسين أداء العاملين.

$F=21.268$ ، $Sig=0.000$ وهذا يدل على وجود أثر معنوي لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية و تحسين أداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت بنسبة تأثير 43.2%.

التفسير :

لقد أظهرت نتيجة الفرضية أن هناك تأثير لتوفر وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت فعندما يتم توفير كافة مستلزمات ومتطلبات السلامة والوقاية المهنية بأفضل المعايير العالمية كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين .

الفرضية الثالثة :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين في شركة ميلكارت.

الجدول (10) : اختبار الانحدار لدراسة تأثير التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.205	.31175

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.824	1	.824	8.477	.007 ^a
	Residual	2.721	28	.097		
	Total	3.545	29			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.001	.411		7.306	.000
	تدريب	.331	.114	.482	2.912	.007

نستنتج من الجداول السابقة التالي:

نموذج انحدار التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين هو:

$$\text{أداء العاملين} = 3.001 + 0.331 * \text{التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية}$$

معامل الارتباط بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية و تحسين أداء العاملين = 0.482 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما.

معامل التحديد $R^2=0.232$ ، ومعامل التحديد المُعدّل = 0.205، الخطأ المعياري للتقدير = 0.311

تفسير قيمة معامل التحديد:

23.2% من تغير قيمة نية الاستخدام يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية و تحسين أداء العاملين والنسبة المتبقية 86.8% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تحسين أداء العاملين.

وهذا يدل على وجود أثر معنوي للتدريب على وسائل السلامة $F=8.477$ ، $Sig=0.007$ والوقاية المهنية و تحسين أداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في شركة ميلكارت بنسبة تأثير 23.2%.

التفسير :

لقد أظهرت نتيجة الفرضية أن هناك تأثير للتدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة ميلكارت فعندما يتم تدريب العاملين على استخدام وتطبيق وسائل السلامة والوقاية المهنية كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين والحفاظ على سلامتهم .

التوصيات:

من خلال الدراسة الميدانية يقترح الباحث ما يلي:

- المحافظة على مستوى تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في الشركة المدروسة .
- حرص الادارة على رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال الحوافز المادية وزيادة عدد ساعات الراحة وتقليل المهام المطلوبة من العاملين.
- رفع مستوى المشاركة والتفاعل في وضع الخطط والاستراتيجيات في برامج الصحة والسلامة المهنية للعاملين مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها.
- الاستمرار في متابعة كل ما هو جديد من وسائل تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سوية مرتفعة لتطبيق هذه المعايير.

المراجع

- حاج حمزة، حمزة محمد (2012): أثر بيئة العمل المادية على المخرجات التنظيمية رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية.
- زيتون، بشار (2011): السلامة المهنية وعلاقتها بالرضى المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- ميلاد، محمود، الشماس، عيسى (2012): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، جامعة دمشق.
- قسيس، جورج والأحمد، خالد (2010): التربية المهنية، منشورات جامعة دمشق.
- العالول، طه (2010): الروح المعنوية لدى العاملين بالصناعة: دراسة ميدانية في معامل مدينة دمشق رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- ناصر منصور الروسان ، رزان إبراهيم ابو صالح ، (2009) ، الامن الصناعي والسلامة المهنية ،مكتبة المجتمع العربي للنشر ،الاردن ، الطبعة الثانية.
- الطاهر خامرة ،(2007) المسؤولية البيئية والإجتماعية مدخل للمساهمة المؤسسة الاقتصادية تحقيق التنمية المستدامة ، حالة سوناطراك ، رسالة ماجستير منشورة.
- أحمد حلمي ، عبد المنعم العفشوك ،السلامة والصحة المهنية ، ٢٠٠٠ ، دار الكتب العلمية للنصر ، القاهرة، مصر.
- آل الشيخ،عبد الملك عبدالله (1994م)،"المعوقات التنظيمية والسلوكية التي تؤثر على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية" أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- الصغير, فهد عثمان(2002م), "المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية, أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض.
- الألمعي, علي(2015م), "الأداء المؤسسي كمدخل للتطوير والتنمية في الوطن العربي", وزارة التعليم. السعودية.
- الخليفة, زياد سعيد(2008م), "الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء", جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض.
- بحر, يوسف عبد عطية(2010م), "المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي", الجامعة الإسلامية, غزة.
- شحادة, نظمي وآخرون (2000), إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان .

• <http://www.ilo.org/global> منظمة العمل الدولية

• www.salamty.com

الاستبيان

بين يديكم مجموعة عبارات حول أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، نرجو من حضرتكم الاجابة عليها بدقة لمعرفة تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على الأداء ، راجية من حضاراتكم الاهتمام بها والإجابة على عبارات الاستبيان .

المتغيرات الديمغرافية

- الجنس: ذكر انثى
- الخبرة بالسنوات: (3-1) (6-4) (10-7) (اكبر من 10)
- الشهادة العلمية: الثانوية أو معهد جامعية دراسات عليا

القسم الأول: أنظمة السلامة والصحة المهنية

1- التزام الإدارة العليا :

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
					7. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
					8. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.
					9. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.
					10. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
					11. توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية
					12. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					13. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					14. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية
					15. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم

توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية:

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
					16. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
					17. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.
					18. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.
					19. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
					20. توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية
					21. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					22. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					23. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية
					24. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية:

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
					25. يتلقى جميع العاملين تدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية.
					26. يتم تدريب العاملين على قواعد السلامة المهنية من خلال التدريب النظري والعملي.
					27. لدى إدارة الشركة معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوبة لتدريب وتأهيل العاملين عليها.
					28. طبيعة التدريب الذي تقوم به الشركة يتناسب مع طبيعة العمل.
					29. تلقيت دورات خارجية على قواعد السلامة المهنية.
					30. السبب الرئيس لإصابات وحوادث العمل هو عدم التدريب الفعال.

القسم الثاني : أداء العاملين

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
الجهد المبذول في العمل					
					1. أنجز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد
					2. أنجز العمل والمهام الموكلة لي وفق اللوائح والتعليمات والأنظمة
					3. لدي القدرة على تحمل ضغوط العمل
القدرات والخصائص الفردية					

					4. يتناسب العمل الذي أقوم به مع دراستي السابقة
					5. لدي القدرة على حل مشاكلي في العمل دون مساعدة من أحد
					6. البرامج التدريبية زادت من مهاراتي
إدراك الفرد لدوره الوظيفي					
					7. أشعر بالرضى على ما قمت من عمل
					8. يتلقى العامل المجتهد ما يستحقه من تقدير بالشركة
					9. يتناسب الأجر مع ما أبذله في عمله
					10. لدى كل عامل معرفة بالمهارات التي يحتاجها في عمله
					11. أشعر بالنشاط والحيوية في أداء عملي