

جامعة الشرقية
A' SHARQIYAH UNIVERSITY



جامعة الشرقية
كلية إدارة الأعمال
ماجستير إدارة أعمال

أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين في
شركات النفط والغاز العمانية: دراسة تطبيقية لشركة بتروجاز

إعداد الطالب: شبيب بن سلطان بن برغش الجابري

الرقم الجامعي: 2010526

إشراف الدكتور: إلياس شهيدا

2022-1443م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

استهلال

يقول الله تعالى:

(إِنَّ اللّٰهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۚ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللّٰهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللّٰهِ ۚ فَاسْتَبَشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ)، (سورة التوبة الاية 111)

المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين دراسة تطبيقية لشركات بتروجاز في سلطنة عمان، تكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركات بتروجاز في سلطنة عمان، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) بهدف تحليل بيانات الاستبانة وتكونت عينة الدراسة من (157) فرداً من العاملين في شركات بتروجاز في سلطنة عمان. اعتمدت الدراسة طريقة العينة العشوائية في الحصول على عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ما بين توفر أجهزة الإنذار والكشف المبكر للأخطار وأداء العاملين بشركات بتروجاز في سلطنة عمان، وقد أكدت الدراسة بأن أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الأنظمة في الشركات.

أوصت الدراسة بالآتي:

- ضرورة تبني الشركات نظام الصحة والسلامة المهنية ذا المعايير الدولية، وتوعية العاملين على ضرورة اتباع تلك المعايير وإجراءات وقواعد الأمن والسلامة المهنية.
- تكثيف المتابعة الدورية والمباشرة من قبل إدارة الشركة بتطبيق المعايير وقواعد الأمن والسلامة المهنية.

❖ الكلمات المفتاحية: معايير الصحة - أداء العاملين - السلامة المهنية.



Abstract:

This study aimed to identify the impact of the application of occupational health and safety standards on the performance of employees. An applied study for Petrogas companies in the Sultanate of Oman. The study population consisted of employees of Petrogas companies in the Sultanate of Oman. A questionnaire was designed and distributed to a sample of the study community. Using the statistical analysis program (SPSS) in order to analyze the questionnaire data, and the study sample consisted of (157) individuals working in Petrogas companies in the Sultanate of Oman, the study adopted the random sample method in obtaining the study sample, and the results of the study showed that there is a significant effect Statistics between the availability of warning devices and early detection of hazards and the performance of employees in Petrogas companies in the Sultanate of Oman. The study recommended the need for companies to adopt the occupational health and safety system of international standards, to educate workers on the need to follow the standards, procedures and rules of occupational security and safety, to intensify the periodic and direct follow-up by the company's management to apply the standards and rules of occupational security and safety.

Keywords: health standards, employee performance, occupational safety



المحتويات

الصفحة	الموضوع
	العنوان
	الإجازة
	قرار لجنة المناقشة
	إقرار الباحث
أ	استهلال
ب	شكر وتقدير
ح	الملخص باللغة العربية
د	الملخص باللغة الإنجليزية
هـ - و - ز	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الأشكال
ظ	قائمة الملاحق

قائمة المحتويات

الرقم	الفصل	العناوين	الصفحة
1	الفصل الأول	المقدمة	1
		إشكالية الدراسة وأهميتها	
2		مشكلة الدراسة وأسئلتها	4
3		أهداف الدراسة	5
4		فرضيات الدراسة	5
6		أهمية الدراسة	6
7		حدود الدراسة	7
8		مصطلحات الدراسة	7
9		متغيرات الدراسة	8
10		أنموذج الدراسة	9
11	الفصل الثاني	المبحث الأول: الصحة والسلامة المهنية	10
12	الإطار النظري والدراسات	المطلب الأول: مفهوم الصحة والسلامة	10
13	السابقة	المطلب الثاني: واقع الصحة والسلامة	13
14		المطلب الثالث: معايير بيئة العمل الآمنة	15
15		المطلب الرابع: الحوادث ومخاطر العمل	16
16		المبحث الثاني: أداء العاملين	19
17		المطلب الأول: مفهوم الأداء	19
18		المطلب الثاني: قياس الأداء	23
19		المطلب الثالث: أبعاد الأداء	23
20		المبحث الثالث: الدراسات السابقة	31
21		الدراسات باللغة العربية	31
22		الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية	38



40	التعقيب على الدراسات السابقة		23
41	منهجية الدراسة	الفصل الثالث	24
42	الإجراءات البحثية في الدراسة	منهجية الدراسة وإجراءاتها	25
45	صدق وثبات أداة الدراسة		26
46	الأساليب الإحصائية المستخدمة		27
47	الخصائص الديمغرافية	الفصل الرابع	28
52	وصف نتائج الدراسة	عرض النتائج وتفسيرها	29
61	اختبار فرضيات الدراسة		30
63	النتائج	الفصل الخامس	31
64	التوصيات	مناقشة النتائج	32
67	المراجع	والتوصيات	33
73	الملاحق		34

قائمة الجداول

الرقم	محتوى الجدول	الصفحة
1	مقياس ليكرت الخماسي	44
2	معالجة مقياس ليكرت	44
3	معامل الفا كرونباخ	46
4	التوزيع التكراري لافراد العينة حسب متغير العمر	48
5	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة في توفير بيئة عمل مناسبة	53
6	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة في وسائل الكشف والانذار المبكر	55
7	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة في اداء العاملين	57
8	تحليل التباين الأحادي لمتغير الجنس	58
9	التوزيع التكراري لافراد العينة حسب متغير العمر	59
10	التوزيع التكراري لافراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	60
11	التوزيع التكراري لافراد العينة حسب متغير الدخل الشهري	60
12	معاملات الانحدار ما بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين	61
13	معاملات الانحدار ما بين توفير بيئة عمل مناسبة مع واداء العاملين	61



قائمة الأشكال

الصفحة	المحتوي	الرقم
9	أنموذج الدراسة	1
49	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الجنس.	2
50	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير العمر.	3
51	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.	4
52	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري.	5

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوي	الرقم
74	الاستبانة	1
80	قائمة المحكمين	2

الفصل الأول إشكالية الدراسة وأهميتها

(1.1) المقدمة:

في ظل التطورات والتغيرات المتسارعة التي يمر بها العالم في العصر الحالي، فقد أثرت الثورة الصناعية على توجه معظم العاملين ودفعتهم إلى المجال الصناعي، مما أدى إلى تعرُّض البعض لإصابات العمل والحوادث المهنية الناتجة عن ضعف خبرتهم، والذي بدوره دفع الحكومات إلى تطبيق معايير للصحة والسلامة لتحد من وقوع هذه الحوادث وتُلزم المنظمات والشركات بتوفير تلك المعايير لحماية العاملين (عامر، 2020). وتشير معايير الصحة والسلامة المهنية إلى كل مواصفة أو شرط أو قيد يتم وضعه بغرض الحفاظ على مستوى معيَّن من الأمان والسلامة داخل بيئة العمل بمواردها المادية والبشرية كافة فهي أنشطة مرتبطة بمستوى الأمان والسلامة في بيئة العمل، وتتضمن التأمين ضد الحرائق، والبيئة المهنية الصحية، والأمان البيئي، وتوفير مستوى معقول من الأمان الاجتماعي، والمسئولية الاجتماعية المؤسسية (عزام، 2020).

ولتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية أهمية وفوائد عدة تتضمن:

1. إنها تسهم في خفض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات الحوادث وإصابات العمل وتخفيض فترات الغياب.
2. كما يسهم تطبيق معايير الصحة والسلامة في زيادة درجة رضا العاملين وتوطيد علاقتهم ببيئة العمل.

3. اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة؛ والذي بدوره يزيد من القدرة التنافسية للمنظمة في

البيئة المحلية (شرارة، 2016).

وتتمثل أهم معايير الصحة والسلامة المهنية في:

- بيئة العمل:

التي لا بد أن تتضمن التهوية الكافية، ووجود إضاءة ملائمة، والتحذيرات الواضحة من المواد الكيماوية الخطرة، والإشراف على سلامة بيئة العمل من خلال التفتيش على إجراءات الصحة والسلامة، ووضع اللافتات الواضحة الخاصة بذلك، وفرض العقوبات والغرامات على العاملين غير الممتثلين لقواعد الصحة والسلامة، وسلوكيات العاملين، والتأكد من تنفيذ المهام بأمان، وإدراك المخاطر الوظيفية، وتحمل مسؤولية السلامة الشخصية في المؤسسة.

• الوعي بالسلامة المهنية:

من خلال امتلاك المعرفة الكافية بقواعد الصحة والسلامة المهنية، والتدريب على السلامة المهنية وأهمية الاستخدام الأمثل لأدوات الوقاية الشخصية، وتوفير التدريب المستمر على إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل (السباعي، 2015).

إن معايير الصحة والسلامة تتضمن ضرورة توافر مخارج للطوارئ، وألا يكون أمام باب مخرج الطوارئ أي عائق يحول دون الإخلاء، وتوفير المساحات الكافية داخل الشركات للعمل وانسياب الحركة، وأن تتناسب مع أعداد العاملين، والتزويد بنظم تهوية ووسائل تبريد جيدة، وتزويد المنشأة بمطافئ ولبطانيات حريق قرب المخارج (عامر، 2020).

إن المستوى السيئ للصحة والسلامة المهنية يؤثر على إظهار السلوكيات السلبية، وانخفاض أداء العاملين، وزيادة معدل الغياب، وتدني الرغبة في العمل؛ فيترك العمل في المؤسسة، كما يترتب على المستوى السيئ للصحة والسلامة المهنية في ضعف الالتزام بالأهداف المؤسسية. ويشار إلى أداء العاملين كونه المستوى المتعلق بالسلوكيات لدى العاملين في بيئة العمل وكيفية تنفيذ المهام الوظيفية الموكّلة لهم بفاعلية، فهو مجموعة الإنجازات التي يقوم بها الموظف أو العامل وفقاً لمجموعة من المعايير والقواعد الخاصة بمهام الوظيفة التي يشغلها (علام، 2017).

ولأداء العاملين أهمية باعتباره من الجوانب المهمة للوصول إلى خدمات ذات جودة، فهو ذو أهمية رئيسية في أي منظمة من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية كي تصبح المنظمة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع المتغيرات التي تحدث خلال القيام بأعمالها ويمكن الإشارة إلى بُعدين رئيسيين لأداء العاملين، وهما بُعد أداء المهمة وبُعد أداء الدور الإضافي، فأداء المهمة سلوك مرتبط بالمهام الأساسية والتي تكون إلزامية وبخصوص عمل معيّن، وعادةً ما يتم استخدام كلمات "مدى أداء الدور والإتقان الفني" في وصف أداء مهمة الموظف؛ أما أداء الدور الإضافي فيتمثل في الأنشطة التطوعية والتي من الممكن أن تكافئ عليها الشركة أولاً ولكن لا يُجازى عليها الموظف.

وتماشياً مع الجهود الوطنية للتنمية في سلطنة عُمان، فقد حرصت شركات النفط العُمانية على استخدام صلاحيات إيقاف العمل في البيئات الخطرة، وضرورة تقييم المخاطر المحتملة في بيئة العمل بشكل يومي لتعزيز معايير السلامة المهنية في السلطنة، فضلاً عن التدابير الوقائية التي انتهجتها الشركات في سبيل الحفاظ على ثقافة السلامة الإيجابية (الجمعية، 2017).

كما وضعت الشركات العُمانية للخدمات النفطية الجودة والصحة والسلامة المهنية في الأولويات الرئيسية هادفة من وراء ذلك تحقيق أعلى الطموحات وتشجيع أفضل السلوكيات والممارسات في مجال الصحة والسلامة لجعلها من أكبر الاهتمامات اليومية، وللمساعدة على تطوير أدنى معايير نظم الصحة والسلامة وتحقيق قطاعات نفطية خالية من الحوادث والإصابات الجدية (الجمعية، 2017). وباستقراء ما سبق، يتضح أن هناك العديد من المخاطر الذي ظهرت نتيجة للتطورات التقنية في المؤسسات النفطية، والتي لا بد من تجنب الوقوع في مسبباتها، لذا برزت معايير الصحة والسلامة كمسؤولية تقع على عاتق كل فرد في موقع العمل؛ ومن هذا المنطلق، جاءت الدراسة الحالية لتتناول "أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة على أداء الموظفين في شركات النفط والغاز العمانية".

(1.2) مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يلاحظ في الآونة الأخيرة ازدياد الاهتمام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، باعتبار أن العنصر البشري هو أعلى الموارد التي تمتلكها المنظمات المختلفة، كما أنه يتميز بصفات فريدة هي قدرته على الابتكار والإبداع في منظمات الاعمال المختلفة. إن أداء العاملين، وهو الجانب المهم في حياة المنظمات، هو محصلة القدرات البشرية التي تتوقف عليها صحتهم وسلامتهم إلى جانب روحهم المعنوية. إن معظم اشكاليات العمل الناتج عن ضعف مساهمة العمالة وانخفاض مستوى أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية ترجع إلى قصور بعض القوانين والأنظمة المتعلقة بتوفير بيئة العمل الملائمة والسلامة المهنية لنمو نشاطات القطاعات والمؤسسات (البلوشي، 2017). ومن هذا المنطلق فإن تحقيق معدلات الأداء المطلوبة في المنشآت العُمانية لن تتم دون كوادِر بشرية مؤهّلة وذات كفاءة، ووجود بيئة عمل ملائمة تتوفر فيها كل ما يخص الأمان الوظيفي والسلامة المهنية. ومن هنا فإن مشكلة البحث هي محاولة إعطاء إجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة على أداء العاملين في شركات بتروجاز في سلطنة عمان؟
فيما يخص الصحة والسلامة المهنية وتقليل المخاطر التي قد تصيب العاملين، من أجل زيادة إنتاجية المؤسسات وتحسين أدائهم الوظيفي، كما تحاول البحث الإجابة على بعض الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى معايير الصحة والسلامة في شركات بتروجاز في سلطنة عمان؟
2. إلى أي مدى تساهم معايير الصحة والسلامة في تحسين أداء العاملين؟
3. إلى أي مدى تساهم التدريب في رفع الوعي لدى العاملين في شركات بتروجاز في سلطنة عمان؟.

(3.1) أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة مترابطة من الأهداف، وتتمثل في الآتي:

1. معرفة مدى توافر معايير الصحة والسلامة المهنية في شركات بتروجاز في سلطنة عمان.
2. قياس مستوى أداء العاملين في شركات بتروجاز في سلطنة عمان.



3. إبراز دور التدريب والوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل والتي من شأنها تدعيم السلامة المهنية ورفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.

4. إظهار مدى التزام العاملين باللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية في شركات بتروجاز في سلطنة عمان.

(1.4) فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية (توفر بيئة عمل مناسبة، توفر أدوات الإنذار والكشف المبكر للخطر) من جهة وبين أداء العاملين بشركات بتروجاز في سلطنة عمان من جهة أخرى. وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين توفر بيئة عمل مناسبة (إضاءة وتهوية ووسائل الراحة الأخرى) من جهة وبين أداء العاملين بشركات بتروجاز في سلطنة عمان من جهة أخرى.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين توفر أجهزة الإنذار والكشف المبكر للأخطار من جهة وبين أداء العاملين بشركات بتروجاز في سلطنة عمان من جهة أخرى.

(1.5) أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من تناولها لموضوع مهم من الموضوعات المتعلقة ببيئة العمل في المنظمة والذي يُعد من أولويات إدارة المنظمات المعاصرة، وهو "معايير الصحة والسلامة

المهنية"، وما تتضمنه من مضامين حيوية تهم شركات بتروجاز في سلطنة عمان والعاملين فيها بشكل عام.

2. التطرق إلى موضوع مهم، وفئة مهمة في المجتمع العماني، وهي فئة موظفي شركات بتروجاز، والتعرف على مستوى أدائهم المهني، والرغبة في الارتقاء به من خلال توفير بيئة صحية مناسبة.
3. إثراء المكتبات العربية وبخاصة المكتبة العمانية بالمعلومات والمعارف حول أداء العاملين في شركات بتروجاز والمواضيع ذات الصلة والمؤثرة على هذا الأداء، وهي تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

الأهمية العملية:

1. تأتي أهمية الدراسة التطبيقية من تناولها لأثر تطبيق معايير الصحة والسلامة على أداء الموظفين في شركات بتروجاز في سلطنة عمان.
3. قد تسهم نتائج الدراسة في التعرف على أفضل الأساليب الإدارية التي يمكن اتباعها في شركات بتروجاز في سلطنة عمان لتحسين أداء الموظفين ورفع درجة كفاءتهم.
4. تقديم التوصيات التي تكوّن لمبدأ الحفاظ على سلامة وصحة العاملين، وخاصة إن طبيعة العمل في شركات بتروجاز تعرّض الأفراد العاملين إلى المخاطر والأمراض المهنية.

(1.6) حدود الدراسة

بهدف الشمولية والحصول على القدر الكافي من البيانات المفيدة فإن هناك حدوداً من ناحية الموضوع ومكان الدراسة، والفترة الزمنية، إضافة إلى حدود لعدد الفئة المستهدفة لهذه الدراسة، وتشمل حدود الدراسة الآتي: -

الحدود الموضوعية: وينبغي الإشارة إلى أن الدراسة تقتصر على مادة البحث والتي هي "أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة على أداء الموظفين دراسة تطبيقية لشركات بتروجاز في سلطنة عمان".

الحدود المكانية: من خلال التخطيط للحصول على قدر كافي من العينات تم تحديد مسقط وبعض حقول النفط التابعة لشركات بتروجاز في سلطنة عمان كحدود مكانية للبحث وتقصي المعلومات وذلك عن طريق الاستبانات أو اللقاءات مع أفراد في شركات بتروجاز سلطنة عمان.

الحدود الزمانية: حسب البرنامج المعد لمنهج الدراسة فالحدود الزمانية هي فترة العام الأكاديمي 2023م.

الحدود البشرية: بناء على الحدود المكانية للعينات فقد خطط الباحث أن تشمل العينة البشرية للدراسة على 300 مفردة كعينة من مجتمع الدراسة المحدد، وقد يمتد تحديد العينات على جميع مؤسسات الشركة في الحدود الجغرافية المحددة.

(1.7) التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

- **معايير الصحة والسلامة المهنية:** "أنها" جميع الوسائل والإجراءات والقواعد والنظم التي يتم اتخاذها، سواء أكانت وقائية أو احترازية، أو أدوات ومعدات وقائية شخصية، وعمل دورات تدريبية، أو تطبيق لقوانين ولوائح تتعلق بالصحة والسلامة المهنية بهدف الحفاظ على سلامة العاملين من أخطار الإصابات، وتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث والإصابات (عامر، 2020).

ويمكن تعريف معايير الصحة والسلامة إجرائياً بأنها "التدابير والمبادرات التي تقوم بها المنظمة داخل مناطق العمل للمحافظة على سلامة وصحة العاملين ووقايتهم من الإصابة بالأمراض أو التعرض للإصابات وحوادث العمل خلال أدائهم لوظائفهم".

- أداء الموظفين:

عرف الملكاوي (2021) أداء الموظفين بأنه "مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها العاملون تحت مظلة أنظمة وقوانين وضوابط مدرجة في المنظمة من أجل تحقيق نتائج فعالة وإيجابية للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة". (الملكاوي، 2021)

ويمكن تعريف أداء الموظفين إجرائياً بأنه "الأهداف والمحصلة التي يسعى النظام المؤسسي لتحقيقها"، فأداء العاملين يعكس إنجازاتهم وإتمامهم للمهام المكوّنة لوظيفتهم بالمؤسسة والكيفية التي يحقق بها الفرد العامل متطلبات وظيفته.

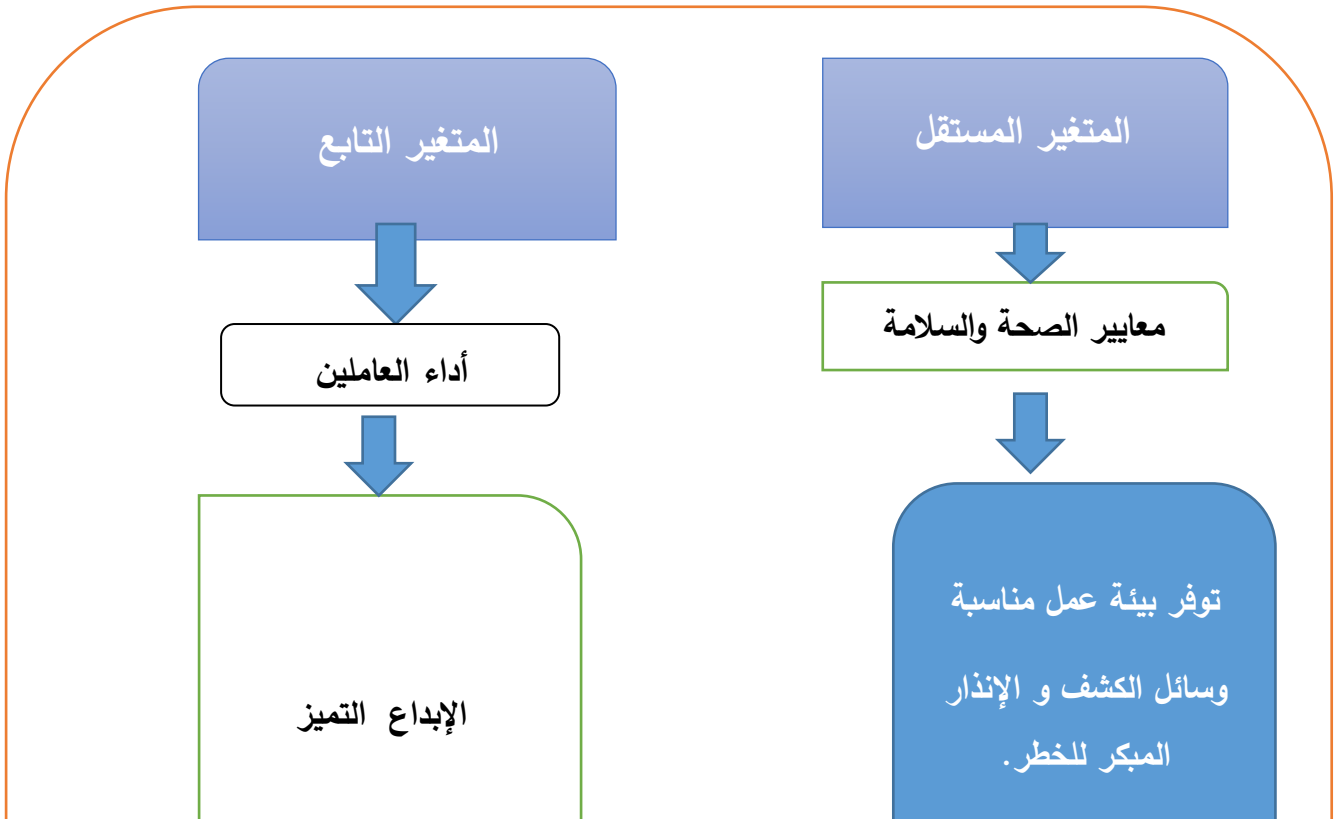
متغيرا الدراسة:

- المتغير المستقل: معايير الصحة والسلامة

- المتغير التابع : أداء العاملين

(1.8) نموذج الدراسة

في ضوء مشكلة البحث ولغرض تحقيق أهدافه تم تصميم نموذج للبحث والذي يوضح أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة على أداء الموظفين "دراسة تطبيقية لشركات بتروجاز في سلطنة عمان".



شكل رقم (1/1) أنموذج الدراسة
تم إعداد هذا الأنموذج من قبل الباحث بالاستناد إلى دراسات سابقة، 2023م

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول

الصحة والسلامة المهنية

مقدمة:

إن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علم بها نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها، وعليه فإن السلامة يقصد بها "حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح،

والحروق، والاختناق.. إلخ، أما الصحة فقد عرفها (بركتر) بأنها "حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم" وأن حالة التوازن هذه تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها، وعرفتها منظمة الصحة العالمية بأنها "الحالة الإيجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية ليس مجرد الخلو من المرض أو العجز"، (السباعي، 2015).

المطلب الأول : مفهوم الصحة والسلامة المهنية

تمهيد:

السلامة المهنية: ويقصد بها "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل" وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري، بينما يشار للصحة المهنية بأنها "حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل، وفي هذا المقام أيضاً ظهر ما يعرف بالأمراض المهنية التي تشير إلى الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة بالمنظمة والناجمة عن تعرض الفرد لظروف عمل سيئة كالضوضاء والاهتزازات والإشعاعات، والحرارة والرطوبة والبرودة أو استنشاق الأبخرة السامة.. إلخ، والتي تتصاعد في موقع العمل. أما مجال الصحة والسلامة المهنية فيقصد بها "توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل" (السباعي، 2015).

المفهوم العام للصحة والسلامة:

يشمل هذا المفهوم على مفهومين فرعيين هما الصحة المهنية والسلامة المهنية، وقبل الخوض في تعريف الصحة المهنية سنتطرق إلى تعريف الصحة حيث عرفتها منظمة الصحة العالمية "WHO" بأنها "حالة من الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي الكامل وليس مجرد غياب المرض أو العجز. (عقيلي، 2015).

كما يقصد بها " حماية الأفراد من الأمراض الجسدية والنفسية أو المحتمل الإصابة بها فى مكان العمل بسبب المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل نفسه" وقد عرفت منظمة العمل الدولية الصحة المهنية على أنها "التعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال فى جميع المهن، من خلال مراقبة المخاطر وتكيف العمل مع الافراد" (سلمي، 2019). من جهة أخرى عرفت السلامة على أنها "حماية الأفراد من الاذى والضرر الفوري الذي تسببه لهم حوادث محتملة فى مكان العمل"، ويطلق على هذه الحوادث والإصابات "مخاطر السلامة" (عقيلي، 2015).

كما ينظر إليها على أنها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر، هذا الذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها، كالجروح، والحروق والاختناق (محمد هاني، 2014). وتعرف السلامة المهنية على أنها "صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل" (خضير، 2007). نرى بشكل عام أن الصحة والسلامة المهنية هي مجال يهدف إلي حماية العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو بعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة (العقبلة، 2012).

كما تعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها "توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل" (حرابرية، 2017).

وتعرف أيضاً على أنها "الأداء الآمن فى بيئة العمل" (بوخنوفة وأبو القاسم، 2020).

من التعاريف السابقة يمكن القول إن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية كل من العمال والبيئة والمحيطة بهم، من خلال توقع، وتقييم ومراقبة المخاطر الناشئة فى مكان العمل والتي تضر بصحة العمال ورفاهيتهم.

الأهداف العامة التي تسعى السلامة والصحة المهنية إلى تحقيقها

أهمية قواعد السلامة والصحة المهنية:

للسلامة والصحة المهنية مجموعة من المميزات والتي تجعلها مكسباً ثلاثياً مضاعفاً، سواء كان هذا

للعلماء أو العاملين أو حتى المؤسسة، فهي تساعد على (عزام، 2020):

1. وجود إجراءات وخطط للحفاظ على سلامة وصحة الموظفين والعاملين وكذلك العملاء ووضعهم

في مقدمة الأولويات.

2. التقليل من حجم الإصابات والحوادث في مكان العمل.

3. حماية العاملين والحفاظ على صحتهم وتعزيز قدرتهم على أداء العمل، بما يصب في النهاية

بمصلحة العمل.

4. وجود مناخ آمن للعمل يجعل الموظفين والعاملين قادرين على تأدية وظائفهم بأفضل شكل ممكن.

5. حماية المعدات والأدوات المستخدمة في مكان العمل من التلف أو الخسارة.

6. بث روح الطمأنينة في نفوس الموظفين

7. زيادة الإنتاج وعدم تعطيل العمل وتعزيز كفاءة العاملين.

8. خلق بيئة عمل جذابة قادرة على استقطاب عاملين جدد.

9. الحفاظ على حياة العملاء وعدم المخاطرة بسمعة العلامة التجارية إذا ما تعرضت لأي من

الهجمات الإعلامية المعادية من المنافسين.

10. كسب ثقة العملاء كونها تحافظ على جودة منتجاتها وكذلك حياة العاملين معها مما يجعلها تتسم

بالاحترافية المثالية.

11. الاهتمام بقواعد السلامة والصحة المهنية يساعد في تعزيز السلامة النفسية للعاملين مما يضاعف

من إنتاجيتهم وكذلك معدل ولائهم الوظيفي للمؤسسة (عزام، 2020).

المطلب الثاني : واقع الصحة والسلامة المهنية في العالم

مقدمة:

تعترف الحكومات وأصحاب العمل والعمال الآن بالأثر الإيجابي لاعتماد نظم إدارة السلامة والصحة سواء من حيث الحد من الأخطار والمخاطر أو من حيث الإنتاجية. ولقد وضعت منظمة العمل الدولية هذه "المبادئ التوجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين" وفقاً للمبادئ الدولية المتفق عليها والتي حددتها هيئاتها المكونة الثلاثية. ويوفر هذا النهج الثلاثي القوة والمرونة والأساس السليم لتنمية ثقافة سلامة مستدامة داخل المنظمة (مشعلي، 2010).

وبالتالي قامت منظمة العمل الدولية بوضع مبادئ توجيهية طوعية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين، حيث تتجلى فيها قيم وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بحماية صحة العمال وسلامتهم. والقصد من التوصيات العملية التي تقدمها هذه المبادئ التوجيهية أن يستخدمها جميع المسؤولين عن إدارة السلامة والصحة المهنيين. وليست هذه التوصيات ملزمة قانوناً، وليس القصد منها أن تحل محل القوانين أو اللوائح الوطنية أو المعايير المعمول بها، كما أن تطبيقها لا يتطلب شهادات باستخدامها. إن صاحب العمل مسؤول عن تنظيم السلامة والصحة المهنيين ويقع عليه واجب القيام بذلك. ويعتبر تنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنيين نهجاً مفيداً للوفاء بهذا الواجب. وقامت منظمة العمل الدولية بوضع هذه المبادئ التوجيهية كأداة عملية لمساعدة المنظمات والمؤسسات المختصة بوصفها وسيلة لتحقيق تحسن مستمر في أداء خدمات السلامة والصحة المهنيين (علام، 2017).

تشكل حماية العمال من الاعتلال والأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل جزءاً من الولاية التاريخية لمنظمة العمل الدولية، فالأمراض والإصابات لا تتوافق مع المهنة، كما أن الفقر لا يمكن أن يبرر الاستخفاف بسلامة وصحة العمال. إن الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية هو تشجيع المبادرات

الكفيلة بتوفير فرص تتيح للنساء والرجال الحصول على عمل لائق ومنتج في إطار من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية.

العمل اللائق

العمل اللائق هو عمل آمن. والعمل الآمن يعتبر أيضاً عنصراً هاماً لتحقيق الإنتاجية والنمو الاقتصادي. واليوم، يفضي التقدم التكنولوجي والضغط التنافسي إلى تغيرات سريعة في ظروف العمل وأساليبه وتنظيمه والتشريعات الأساسية ولكنها غير كافية في حد ذاتها للتصدي لهذه التغيرات أو لمواكبة المخاطر والأخطار الجديدة. ويجب أن تكون المنظمات قادرة على مواجهة تحديات السلامة والصحة المهنية بشكل مستمر، وأن تكون قادرة على إدماج الاستجابات الفعالة في إستراتيجيات الإدارة الدينامية. ومن شأن هذه المبادئ التوجيهية بشأن نظم السلامة والصحة المهنية أن توفر الدعم لهذه الجهود. وقد أعدت المبادئ التوجيهية على أساس نهج واسع النطاق شمل منظمة العمل الدولية وهيئتها المكونة الثلاثية وسائر أصحاب المصالح، واسترشدت في شكلها بمبادئ السلامة والصحة المهنية المتفق عليها دولياً وفقاً لتعريفها في معايير العمل الدولية ذات الصلة. وبالتالي، توفر المبادئ التوجيهية أداة فريدة وفعالة لاستحداث ثقافة سلامة مستدامة داخل المنشآت وخارجه وستعم فائدتها بذلك على العمال والمنظمات ونظم السلامة والصحة بالإضافة إلى البيئة (علام، 2017).

المطلب الثالث : معايير بيئة العمل الآمنة

تعتبر السلامة والصحة المهنية من الأمور الأساسية التي أصبحت محوراً يهتم كل المسؤولين وطاقم الإدارة بأي شركة أو بيئة عمل، وذلك لوجود علاقة قوية ومتينة بين نجاح العمل واستمرار تقدمه وبين صحة العمال والموظفين، وفيما يلي سنسلط الضوء على هذا الموضوع المهم، وسنقدم لك مجموعة من

النصائح الفعالة التي تساهم في خلق بيئة عمل آمنة وخالية من الحوادث الخطيرة التي تؤدي لخسارة الشركة من الناحية المادية وخسارة العمال والموظفين الأكفاء فيها (شرارة، 2016).

إن طبيعة العمل الذي يقوم به الأفراد هو محدد أساسي لنوعية حياتهم، وهو القوة الدافعة للنمو والتنمية في المجتمع. وفي إطار التطور المستمر لمعايير العمل في مختلف أنحاء العالم وفي ظل الجهود التي تبذل من أجل تحسين ظروف العمل والأرتقاء بأوضاع العاملين، ظهر مفهوم العمل اللائق كي يلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب توفيرها لجميع العاملين؛ حيث إن من حق أي أنسان أن يكون قادراً على الحصول على وظيفته تمكنه من العيش بكرامة .

وقدم مصطلح العمل اللائق لأول مرة من قبل المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية "خوان سومافيا" في تقريره إلى الدورة السابعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي في يونيو 1999م، ومنذ عام 2005م اعتمدت الأمم المتحدة العمل اللائق كهدف من الأهداف الإنمائية للألفية، وقد أكدت قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة (قرارات 2007 ، 2008) على أهمية اتباع نهج متعدد المستويات والابعاد يركز على التشغيل المنتج والعمل اللائق، وسعيًا نحو تحقيق هدف العمل اللائق جاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تعبيراً عن السمة العالمية التي يتسم بها برنامج العمل اللائق حيث يوفر البرنامج إطاراً للتنمية العادلة والمستدامة، ويدعو إلى إحراز التقدم على الصعيد العالمي. وفي محاولة لتقليل العجز العالمي في توفير العمل اللائق تقدم منظمة العمل الدولية الدعم للدول من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وللبرامج القطرية للعمل اللائق عدة أهداف تتمثل في:

- دعم المبادرات الوطنية الهادفة إلى تقليل العجز في العمل اللائق.
- تعزيز القدرة الوطنية على دمج العمل اللائق في السياسات الوطنية لتبنيته (منظمة العمل

الدولية، 2007م).

المطلب الرابع : المخاطر وحوادث العمل

قد يتعرض العامل لمخاطر مختلفة أثناء تأدية عمله، منها المخاطر الفيزيائية مثل التعرض للإشعاع أو درجات الحرارة المرتفعة، أو المخاطر الكيميائية أو المخاطر البيولوجية مثل انتشار الفيروسات والعدوى البكتيرية بين العاملين، أو مخاطر الكهربائية أو الحريق وغيرها من الحوادث التي قد تحدث في مكان العمل، لذلك من الضروري تطبيق إجراءات قواعد السلامة والصحة المهنية في العمل (السعدي، 2019).

والسلامة والصحة المهنية لا تقتصر على المصانع التي تضم معدات وآلات ضخمة ومواد كيميائية خطيرة فقط، بل يجب تطبيقها أيضاً في الشركات والمؤسسات وأماكن العمل المختلفة.

إجراءات السلامة والصحة المهنية المتبعة في الشركات الاحترافية في مكان العمل الآتي:

1. صيانة جميع الآلات والأدوات والمعدات بشكل دوري والتأكد من سلامتها تجنباً لأي حوادث أو إصابات.

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

3. التخزين الآمن والتعامل بشكل صحيح من أي مواد خطرة في مكان العمل.

4. الاهتمام بالنظافة والتعقيم، للحد من انتشار الفيروسات والأوبئة (السعدي، 2019).

5. توفير كافة الأدوات اللازمة من أدوية وأجهزة طبية بسيطة للإسعافات الأولية، بجانب تدريب

الموظفين على أساسيات الإسعافات الأولية للتعامل بكفاءة وإنقاذ الأفراد بشكل سريع في حالة

حدوث أي إصابات.

6. توفير أدوات مكافحة الحريق في كل مكان داخل الشركة، وكذلك تركيب أجهزة كشف الحريق في

حالة وجود إمكانيات مادية تسمح بذلك.



7. تعيين أشخاص مسؤولين عن السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتحديد مسؤولياتهم بوضوح.

8. إجراء المراقبة والتفتيش بشكل منتظم، وتسجيل المشاكل أو الحوادث، والإبلاغ عنها حتى يمكن معالجتها (الشمري، 2008).

9. وضع اللوائح الإرشادية المتعلقة بإجراءات السلامة في أماكن مختلفة داخل الشركة أو المصنع.

10. توفير تدريب منتظم ومستمر على تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية لجميع الموظفين.

11. توفير خط لتلقي البلاغات والشكاوى المتعلقة بالسلامة والصحة من العاملين.

12. وبجانب تلك القواعد يمكن إضافة بعض الإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية في المصانع.

13. توفير تدريب خاص للعاملين عند التعامل مع المعدات والآلات الخطرة حتى يتم التعامل معها بشكل آمن.

14. التشديد على ضرورة ارتداء الملابس الآمنة والوقاية من المخاطر.

الوقاية في حالات الطوارئ:

ينبغي اتخاذ وتطبيق ترتيبات الوقاية في حالات الطوارئ والتأهب والاستجابة لها. وينبغي لهذه الترتيبات أن تحدد احتمالات وقوع الحوادث والحالات الطارئة، وأن تتصدى للوقاية من المخاطر المرتبطة بها في مجال السلامة والصحة المهنيين. وينبغي لهذه الترتيبات أن تكون متمشية مع حجم وطبيعة نشاط المنظمة والتي تتمثل في الآتي (عبد الفتاح، 2009):

أ. تضمن توفير المعلومات الضرورية والإبلاغ والتنسيق الداخليين بهدف حماية كل الناس إذا

حدثت حالة طارئة في مكان العمل.

ب. توفر المعلومات والاتصالات للسلطات المختصة ذات الصلة والجيران ودوائر الاستجابة

للطوارئ.



ت. تضمن وجود خدمات الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية ومكافحة الحرائق وإجراءات إخلاء كل الناس في مكان العمل.

ث. تقدم المعلومات ذات الصلة والتدريب الكافي لجميع أفراد المنظمة على كل المستويات، بما فيها إجراء التمارين المنتظمة على إجراءات الوقاية في حالات الطوارئ والتأهب والاستجابة لها.
(السعدي، 2019).

المبحث الثاني

أداء الموظفين

المطلب الأول: مفهوم الاداء

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية (أبوعربي، 2019).

يقصد بمفهوم الأداء "المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها"، ولذا فهو مفهوم يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمات.

ويعرف الأداء بأنه "العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح".

بينما يعرف آخرون الأداء بأنه "النتائج العملية التي تنتج من الفعاليات والإنجازات، أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المنظمة".

وعُرف الأداء أيضاً بأنه "المسئوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها" (أبوعربي، 2019).

وعرف "أندروود" الأداء بأنه "تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة".

كذلك يعرف الأداء بأنه "قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة".

كما عرفت "هاينز" الأداء بأنه "النتائج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة".

كما يعرف الأداء بأنه "قدرة الموظف على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة".

وكذلك يعرف الأداء الوظيفي بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو

الجهة التي ترتبط وظيفته بها"، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.

ويشير مفهوم الأداء كذلك إلى النتائج المحددة للسلوك، وبالتالي فإن الأداء الإيجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك، وفي المقابل فإن الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك، ويعبر عن الأداء أحياناً بالفعالية والكفاءة (أبوعربي، 2019).

ويعرف أيضاً الأداء الإداري بأنه عبارة عن ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف من وظيفة لأخرى وإن وجد بينهما عامل مشترك.

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه "نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح"، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.

المطلب الثاني: قياس الأداء

رغم شيوع استخدام مصطلح "الأداء" بين الكتاب والباحثين سواء في مجال الإدارة أو مجالات أخرى إلا أنه لم يتم التوصل إلى حد الآن إلى توحيد لمفهوم هذا المصطلح، وباعتبار المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المنظمة، فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المنظمة في أداء المورد البشري فقط، وتم تعريفه من هذا المنطلق (أبو العربي، 2019)

كما عرف أداء الأفراد كذلك بأنه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها" على أنه القدرة على إنجاز المهام، وهو أيضاً أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (أبو العربي، 2019).

معايير تقييم أداء العاملين:

يعتبر نظام تقييم الأداء من أهم الأدوات المستعملة في إدارة الموارد البشرية حيث تعتمد عليه إدارة المنظمة لمواجهة تحديات تحسين الأداء ، ويؤدي استعمال هذا النظام بفاعلية إلى تحسين النتائج الفردية والجماعية، والتنبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها، وكذا تحسين الكفاءات بفضل تخطيط وتحديد الأهداف والقيام بالأعمال المختلفة لتحقيقها، وعلى العموم فقد اختلف الباحثون في تحديد

هذه المعايير فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الوظائف، وبصورة عامة فإن هذه المعايير على جانبين أساسيين هما (شرارة، 2016):

أ. **موضوعي:** ويعبر عن المقومات الأساسية التي تحتاجها طبيعة العمل وتتمثل تلك المقومات في: المعرفة بالعمل ومطالبه، ويقصد بها درجة إلمام العامل بتفاصيل وإجراءات العمل وكيفية أدائه، وكمية الإنتاج، وتشمل مدى تغطية العامل لمسؤوليات عمله من حيث كمية الإنتاج مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل المتاحة، وجودة الإنتاج، وهنا يتم تقييم مدى إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجه مع مراعاة قواعد السلامة المهنية وظروف العمل والإمكانات المتاحة.

ب. **سلوكي:** ويكشف عن صفات الفرد الشخصية ويشمل التعاون حيث يقيم هذا العنصر درجة التعاون بين العامل والمتصلين به من زملائه بالمنظمة أو المسؤولين على مستوى الدولة أو الجمهور الخارجي، ودرجة الاعتماد عليه، حيث يقيم هذا العنصر مدى تقدير العامل لمسؤولياته ومدى حاجته للمتابعة. الحرص على الآلات والأدوات والمواد، حيث يقيم هذا العنصر مدى حرص العامل على سلامة الآلات والمعدات واستخدامها بكفاية، مع تجنب الإسراف في المواد، ويقيم هذا العنصر مدى محافظة العامل على مواعيد الحضور والانصراف، واستغلال وقت العمل وهنا يتم تقييم مدى محافظة العامل على وقت عمله ومدى تخصيص هذا الوقت للأداء الفعال، والسلوك الشخصي ويقيم هذا العنصر الصفات الأخلاقية داخل العمل فقط، إلا إذا أثر السلوك الخارجي على سمعة المنظمة فيؤخذ حينئذ في الاعتبار عند التقييم.

طرق تقييم الأداء:

من الممكن تحديد طرق تقييم الأداء إلى مجموعتين:



- المجموعة الأولى: الطرق التقليدية المعتمدة على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة،
- المجموعة الثانية: فتشمل الطرق الحديثة التي صممت لتجنب الأخطاء الواردة في الطرق التقليدية.

طرق التقييم التقليدية:

تعتمد الطرق التقليدية في عملية تقييم الأداء على الحكم الشخصي للرؤساء على أداء مرؤوسيه، وإن اختلفت كل طريقة عن الطرق الأخرى من حيث المحتوى والأسلوب المتبع في التقييم، ومن هذه الطرق:

- طريقة الترتيب البسيط والمقارنة الزوجية.

- طريقة التدرج.

- طريقة التوزيع الإجباري، ومن بين هذه الطرق (شرارة، 2016) نذكر:

- طريقة الترتيب البسيط: تعد هذه الطريقة من أقدم طرق تقييم الأداء، وتعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب آمن الأحسن إلى الأسوأ من حيث الأداء، لكن ما يعاب على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل؟ أي ما هي درجة الأفضلية؟ كما أن هذه الطريقة عرضة للحالة والتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل (Okechukwu, 2022).

المطلب الثالث: أبعاد الأداء

هناك إتفاق حول أهم الأبعاد المكونة لمصطلح "الأداء" الذي يعبر عن سلوكيات العاملين في المنظمات على اختلاف تخصصاتها، ومنها ما يلي:

إن "الأداء" مصطلح ديناميكي ومتعدد الأبعاد. حيث يتضمن الأداء قيام العامل بأداء المهام الوظيفية الخاصة به: التنظيمية - سلوكيات المواطنة - السلوكيات ذات النتائج العكسية، وهي مجموعة السلوكيات التي تهدف للإضرار بمصلحة المنظمة.



أشارت بعض الدراسات إلى أن معظم أدبيات السلوك التنظيمي تؤكد على بعدين رئيسيين لأداء العاملين وهما:

- أداء العامل للدور الخاص به: ويشير إلى نتائج وسلوكيات المهام الرسمية التي تخدم أهداف المنظمة بشكل مباشر، لأن ذلك يوافق التوقعات العامة، أو نص العقد المكتوب، أو الاتفاقيات الشفهية.

- أداء الدور الإضافي: ويشير إلى سلوك المشاركة الاختيارية (الطوعية) إلى سلوك أبعد من المتوقع منه، حيث تكون السلوكيات الاختيارية بدون تعويض، ويمكن التعرف عليها من خلال سلوك المواطنة التنظيمية للعامل (أبو العربي، 2019).

كما أشارت دراسة إلى وجود ثلاثة أبعاد لأداء العاملين وهي:

- أداء العامل لدوره المحدد مسبقاً، أي الدور المنوط به .
- أداء العامل للدور الإضافي تجاه العملاء .
- أداء العامل للدور الإضافي تجاه المنظمة.

وتمثل الدرجة التي يقوم فيها العامل بالأداء التطوعي "خارج الوصف الوظيفي" لمساعدة المنظمة في خدمة عملائها، و يقصد بها تعزيز رفاهية المنظمة، مثل مبادرات العاملين لتحسين أسلوب خدمة العملاء .

يرى الباحث مما سبق، أن الأدبيات السابقة تتفق فيما بينها في أن الإداء ذو بعدين أحدهما، أداء العامل للدور المنوط به في المنظمة، والآخر، مجموعة أدوار إضافية خارجة عن المتطلبات الوظيفية الحالية، ويقوم بها العامل لعدة أسباب قد تكون شخصية، أو عائلية أو تنظيمية أو بعضاً منها مجتمعة. إلا أن تلك الأدبيات اختلفت فيما بينها في تحديد مفهوم واضح لما يقوم به العامل من أدوار اختيارية. بناء على ما تقدم ذكره من تعدد وجهات النظر حول تحديد دقيق

للأبعاد الرئيسية لأداء العامل، والتي يمكن من خلالها تقييم أدائه، ترقيته، تدريبه، أو نقله ، إلى غير ذلك من الممارسات.

وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية تجاه العامل، فإن الدراسة الحالية ستعتمد على استخدام بعدين رئيسيين للأداء وهما:

أ. أداء المهمة: وهو قيام العامل بالمهام المسؤول عنها والمنوط به القيام بها، والتي تؤثر بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة.

ب. أداء الدور الإضافي: بمعنى قيام العامل بالمشاركة الاختيارية / التطوعية أبعد من أدائه لوظيفته الحالية بدون تعويض، تجاه كل من المنظمة، العملاء والمجتمع بشكل عام.

أهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة في أداء العاملين، نظراً لتعددتها، ويخضع بعضها لسيطرة العامل، والبعض الآخر لظروف بيئية محيطة داخل وخارج المنظمة (Sturman, 2007).

إن العديد من تلك العوامل، في جملتها تنقسم إلى (ناصر، 2010):

أولاً: عوامل خاصة بالفرد العامل

- الاختلاف في السمات الفردية، مثل القدرات والمهارات التي يمتلكها العاملين، والتي تتغير بمرور الوقت، والتي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء العامل (Sturman, 2007).
- مستوى التعليم، والخبرات والخلفية الشخصية، ومدى توقع العوائد المستقبلية خلال المسار الوظيفي، والتي تؤثر في توجهاته نحو العمل بكفاءة، ودرجة دافعية العامل، كذلك، مجموعة الاحتياجات، التوقعات، الأهداف، والطموحات، المركز الاجتماعي، المنطقة التي يعيش فيها، نوعية مدارس أطفالهم، نوعية الأصدقاء المرتبطين بهم



- مدى التطابق التنظيمي، ويقصد به "الاتساق بين العامل والمنظمة في القيم والاتجاهات، والاهداف المستهدفة، وإدراك العامل للعدالة التنظيمية من عدمها، والشعور بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي"، مما يؤثر بالإيجاب على أداء العامل.
- الكفاءة الذاتية للعامل، وتتضمن القدرة على التكيف مع تكنولوجيا المعلومات: مثل الانترنت والبرمجيات الحديثة، والتكيف مع التغييرات في المسار الوظيفي، والقدرة على توليد أفكار جديدة، والقدرة على العمل ضمن الفريق، والقدرة على اكتساب مهارات أكثر، وكلما توافرت في العامل ارتفع معدل أدائه (بلال، 2010).
- رأس المال النفسي، ويقصد به مدى توافر كل من: المرونة، والتفاؤل، والأمل، والكفاءة لدى الافراد. كذلك يعرف ذلك بالإجابة على السؤال التالي: من تكون، وما مدى التنمية الايجابية لديك؟" ويختلف رأس المال النفسي عن رأس المال البشري، الذي يعبر عنه ب "ماذا تعرف؟" أما رأس المال الاجتماعي فيتمثل في "ما مدى علاقاتك؟"، ورأس المال المادي وهو "ماذا تملك".
- الدورات والبرامج التدريبية قبل الالتحاق بالوظيفة، والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، مما يكون له تأثير إيجابي على أداء العامل (عودة، 2013).
- التركيب الاجتماعي، النفسي، القدرات والمهارات لدى العامل اتجاهاته (ناصر، 2010).
- عمر العامل، الأقدمية في العمل، النوع، مدى أهمية العمل، شخصية العامل، وطموحاته.

ثانياً: عوامل خاصة بالمنظمة

1. الثقافة التنظيمية القوية: وتساعد في تعزيز أداء العاملين بما يحقق الأهداف المخططة، ويؤدي إلى ارتفاع الأداء التنظيمي بصفة عامة وتحتوي على ما يلي:



• **مدى مشاركة العاملين:** ترتبط إيجاباً بالفعالية بشكل عام على مستوى المنظمة، وتتضمن أيضاً تفويض المهام والمسؤوليات، مما يزيد من قبول الأهداف، وتحقيق الأهداف التنظيمية المرغوبة (عبدالرحمن، 2013).

• **الابتكار وتحمل المخاطرة:** أى مدى تشجيع المنظمة لتحويل العامل ما لديه من معارف وخبرات إلى سمع وخدمات. ومن أهم العوامل المؤثرة فى هذا البعد هو تصميم الهيكل التنظيمى وممارسات إدارة الموارد البشرية.

• **نظام المكافآت الجيد**

• **الاتصالات التنظيمية المفتوحة:** تساعد الاتصالات الجيدة العاملين فى الحفاظ على إدارة العمليات الداخلية بشكل ثابت، والمساعدة فى بناء الترابط بين الأفراد داخل وخارج المنظمة.

2. **ممارسات إدارة الموارد البشرية:**

- سياسات التعيين، برامج التدريب والتعليم المستمر، تمكين العاملين، نظم المكافآت والحوافز، تخطيط الموارد البشرية، سياسة الفصل والإقالة، مع تنوع طرق الاستثمار فى تنمية الموارد البشرية.

- تقييم أداء العاملين، حيث تؤثر على مدى أداء العامل للوظيفة الموكلة إليه، ويمكن أن تؤثر فى كلا الاتجاهين الإيجابى أو السلبى، لأن الضغط ذهنى على العامل يقلل من كفاءته، خاصة فى الفترة الزمنية التى تقع فيها عملية التقييم (عبدالرحمن، 2013).

- قيام المنظمات بالاستثمار فى رأس المال البشرى من خلال تشجيع العاملين للحصول على دراسات عليا، تحسين القدرات اللغوية، تراكم الخبرات الوظيفية، الاهتمام بالتعليم الأساسى، وتنفيذ نظم المشروع مثل، نظم تخطيط موارد المشروع، تعديل عمليات الأعمال، وتدقيق الأعمال المتشابهة، وتقديم تطبيقات البرمجيات الجديدة.



- توافر سلوكيات القيادة التحويلية، والعدالة التنظيمية، مما يؤدي إلى تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية، والشعور بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العامل.
- مرونة أوقات العمل، ترتبط إيجابياً مع إرتفاع مستويات أداء العاملين، لكن الوقت المقيد (المحدد) يؤثر سلباً على رفاهية العامل، وعلى الجانب الآخر، ينتج عنها إعاقة السلوك التعاوني فيما بين الزملاء، لأن العاملين يكونون غير متواجدين بالفعل في مكان العمل أثناء ذات الفترة الزمنية، وبخاصة عند وجود اعتمادية بين المهام وبعضها.
- الدعم الاجتماعي، ويقصد به دعم المشرفين، دعم الزملاء، بالإضافة إلى التأثير السلبي على مستويات الأداء بسبب عدم الأمان الوظيفي (ناصر، 2013).
- النزاهة الثقافية لدى المديرين، يعتبر من أهم الجدارات الإدارية الضرورية لزيادة مستوى الأداء، ويقصد به التعامل الفعال مع العاملين ذوي الثقافات المختلفة في المنظمة.
- السياسات التنظيمية مثل، العدل والإنصاف بغض النظر عن نوع العامل ذكراً كان أم أنثى، سياسات المشرفين في دعم العاملين، تقييم الأداء، ممارسات المحسوبية، وتطبيق العدالة التوزيعية.

ثالثاً: عوامل خاصة بالبيئة المحيطة

- بعض القيود البيئية التي تؤثر على اتجاهات الأداء لدى العاملين، مثل، إمكانيات العائلة، دخل الفرد، محتوى التعليم الأساسي .
- نظرة المجتمع للعامل، وللوظيفية ككل، الانتماء الديموغرافي الريفي أو الحضري، البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية، ومدى رضا العامل.

رابعاً : عوامل خاصة بالوظيفة:

أ. التغييرات في المتطلبات الوظيفية مثل، ما بعد الترقية، النقل أو إدخال تكنولوجيا جديدة أو أي تغيير في مهام الوظيفة، إعادة تصميم العمل، والتغيير في نماذج المهام، مما يؤدي للحاجة إلى مجموعات جديدة من القدرات والمهارات والمعارف.

ب. مدى تنوع المهارات المطلوبة، الاستقلالية، التعريف الجيد للوظيفة، والتغذية العكسية.

ت. التعلق الوظيفي لدى العامل، ويقصد به عدة جوانب منها: مدى جودة العلاقات بالأفراد أو الأنشطة الأخرى داخل وخارج المنظمة، مدى تناسب وظائفهم وبيئاتهم مع الجوانب الحياتية الأخرى، وماذا سيحدث إذا تخلوا عن الوضع الحالي الخاص بهم.

ث. طبيعة تصميم الوظيفة من حيث درجة إثراء الوظيفة، المشاركة في اتخاذ القرارات الوظيفية، السلامة المهنية، الشعور بالإنجاز في الحياة بصفة عامة (بلال، 2013).

تقييم أداء العاملين

مفهوم تقييم الأداء: لقد ظهر مفهوم تقييم الأداء لأول مرة في الجيش الأمريكي خلال الحرب العالمية الأولى، إلا أنه رغم ذلك لم تأخذ به المنظمات وخاصة الصناعية إلا في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينيات من القرن العشرين.

وأصبحت ضرورة من ضروريات الإدارة الحديثة المتطورة، وذلك باعتبارها الوسيلة المثلى لتحقيق العدالة المهنية والوظيفية بين العاملين، ورفع كفاءة الجهاز الإداري بمختلف مستوياته (محمود، 2012).

عملية تقييم الاداء هي مجموعة من العمليات تتضمن الآتي:

- قياس أداء المديرين والعاملين وفرق العمل بالاعتماد على مشاركة المعلومات.

- تحديد التوقعات المستقبلية للأداء.

- مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع.



- التغذية العكسية الدورية والفعالة.

- الاتفاق على خطط تحسين الاداء.

- التعليم والتنمية الشخصية حيث تعتبر من الوسائل المستمرة التي تستخدمها المنظمات للمراقبة.

- تجميع الوثائق وتجميع أداء العاملين وتصحيحه أو مكافأتهم، مع استخدام أدوات مختلفة

لتحقيق ذلك.

يعتبر تقييم الأداء أداة رئيسية للمنظمات للاستفادة من الموارد البشرية لديها لأبعد الحدود، والبقاء

في المنافسة.

- استعمال أساليب للتحفيز، والتوجه عند تطبيق مفهوم تقييم الأداء المستدام.

كذلك هو أداة إستراتيجية لربط أنشطة العاملين برسالة المنظمة وأهدافها من خلال تحديد النتائج

والسلوكيات المرغوبة لتحقيق الأهداف التنظيمية. بالإضافة إلى أنه مجموعة خطوات لملاحظة

وتقييم أداء العامل، وتسجيل نتائج التقييم، وتزويد العاملين بالتغذية العكسية.

يشار إلى عملية تقييم الأداء بأنها عملية تدريجية، تمكن المنظمات من التعرف على مستويات

الأداء في مكان العمل، من خلال مشاركة العاملين وإمدادهم بالتغذية العكسية لتحسين مستويات

الرضا الوظيفي (قاسم، 2014).

أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية

تكمن أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية في الآتي:

▪ من أجل معرفة الإدارة بما وصل إليه مستوى العاملين بها، وذلك حتى يتسنى للإدارة اتخاذ

القرار المناسب من أجل تحقيق هدف المؤسسة.

▪ معرفة ما يشعر به كل عامل من تدمر أو اضطهاد، لمعالجة هذه المشكلة.

- بالإضافة إلى معرفة العاملين بأدائهم وما وصلوا إليه؛ ليعرفوا هل هم مقبولون للاستمرار في العمل أم لا.
 - كما تكمن أهمية هذا التقييم من أجل معرفة أي عامل منهم يستحق مكافأة أو زيادة في الراتب.
- في حالة ضعف الأداء يتم التقييم من أجل تحسين مستوى الأداء ومحاولة إنجاز المهام بشكل أكثر وأفضل (أسامة، 2018).

المبحث الثالث

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية دراسة موضوعي "تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين بشركات النفط والغاز العمانية" من جوانب وزوايا متعددة.

حيث تناولت تلك الدراسات موضوع السلامة والصحة المهنية من حيث المعايير والتطبيق في المنظمات المختلفة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة وهي تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين بشركات النفط والغاز العمانية في سلطنة عمان، ولإجراء ذلك تم تقسيم هذه الدراسات المتعلقة بالموضوع إلى قسمين دراسات عربية والدراسات السابقة باللغة الإنجليزية وفق التسلسل التاريخي للدراسة من الأحدث إلى الأقدم كمايلي:

أولاً : الدراسات السابقة باللغة العربية:

1. دراسة: (أسامة محمد، 2018 م) بعنوان " أثر أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في الواقع الذي تعيشه الشركات في الأردن من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية، وتمت كدراسه 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 عدة مقاييس في عمليات التحليل الإحصائي، 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 ذلك بشكل إيجابي على مستوى أداء العاملين والعكس صحيح. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات والتي من شأنها أن تساعد في تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين في الشركات، كالعمل على تكثيف دورات لتدريب العاملين.

2. دراسة: (باله نهاد وبو علي نور الدين، 2107 م): بعنوان "الصحة و السلامة المهنية في مؤسسة

كهريف - دراسة تحليلية"، وقد توصل الباحثان إلى أن هناك قصوراً في تسجيل البيانات الخاصة بحوادث العمل بالمؤسسة؛ وهذا دليل على عدم الاهتمام بإدارة الصحة و السلامة المهنية من طرف مسؤولي الشركة، كما أن هناك تزايداً في حوادث العمل خاصة بالنسبة للعمال المسؤولين عن تركيب الأعمدة و الأسلاك الكهربائية، وهم أكثر فئة عرضة للإصابة بالصاعقات الكهربائية، كما اتضح أن الفئة ذات الخبرة هم عرضة للحوادث مقارنة بالفئات الأخرى، وأكثر الإصابات كانت من نوع جروح وحروق في الأيدي والأصابع، و هذا نتيجة للتعرض للصاعقات الكهربائية بسبب عدم التزام العمال ارتداء معدات الوقاية الشخصية (الخوذ/ القفازات).

3. دراسة: (دوارة أحمد وآخرون، 2016 م) بعنوان "مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد SOTRIFIT تيارت" وقد توصل الباحثون إلى أن إجراءات الصحة والسلامة المهنية تتوفر بشكل موسع وعام داخل المؤسسة، كما أن هذه الإجراءات تساهم في التقليل من حوادث العمل وذلك استناداً للملفات الطبية، كما واجهت هذه الإجراءات مجموعة من العراقيل التي حالت دون فعاليتها في التقليل من حوادث العمل، ومن بين هذه العراقيل عدم اهتمام الإدارة بتوفير أجهزة الحماية الفردية للعمال وكذا سلوك العمال .

4. دراسة: (الجبارين، 2015 م) بعنوان: "إثر تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية بالأردن": تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، ومعرفة واقع أداء العاملين في المنشآت الصناعية الأردنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى الاعتماد على أداة الاستبيان، وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج من أهمها: يوجد في المنشآت الصناعية الأردنية التزام من قبل الإدارة العليا في عملية تقييم المخاطر وتطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن الحرص من الإدارة على سلامة العاملين من أخطار وإصابات العمل.

5. دراسة: (الهابيل وعائش، 2012 م) بعنوان: "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة". هدفت الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة، بالإضافة إلى الاعتماد على أداة الاستبيان، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع

غزة، وبلغ حجم العينة (218) شخصاً، بالإضافة إلى الاعتماد على أداة المقابلة للإجابة على تساؤلات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى إن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى ان العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية.

6. دراسة: (هدار، 2011 م) بعنوان: "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة". هدفت الدراسة إلى التعرف على كافة جوانب السلامة والصحة المهنية، ومحاولة الكشف عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة الحالة، والاعتماد على مجموعة من الأدوات ومصادر البيانات (المسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة، المقابلة، الملاحظة). وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها ما يلي: تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفر بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين، وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات. وهناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

7. دراسة: (بلال، 2010 م) بعنوان: "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة في تحسين أداء

العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، والكشف عن مدى أهمية برامج السلامة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ومحاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء، وحوادث العمل، وبرامج السلامة المهنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف طبيعة الظاهرة المراد بحثها وتحديد العلاقة بين متغيراتها، والاعتماد على المنهج الإحصائي كطريقة من طرق البحث التي تعتمد على الأسلوب الكمي في تحليل البيانات واختبار الفرضيات. واعتمدت الدراسة أيضاً على أدوات (الاستبيان، الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق) لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

1. تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.
2. ظروف العمل السيئة يعتبر ممن أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل.
8. دراسة: (بوخمخ عبد الفتاح، علي موسي حنان، 2009) بعنوان "أثر الصحة والسلامة المهنية علي الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هيكل، الجزائر"، حيث خلصت الدراسة إلى أن الصحة والسلامة المهنية هو مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار. خلصت الدراسة بوجود تأثير حوادث العمل والأمراض المهنية سلباً علي الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة علي ما أكدته الدراسات الميدانية في الدراسة.

8. دراسة: (مكتب العمل الدولي، 2007م) بعنوان "لمحة عن وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية، دمشق - سوريا". هدفت الدراسة (في جهود مشتركة) إلى تعزيز شروط العمل الآمن في المنطقة العربية، بقرار من منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية عقد ورشة عمل في تشرين الثاني/نوفمبر 2007م. عرضت الدراسة خلفية وضع الصحة والسلامة المهنية في 18 بلداً عربياً، وهي:

الجزائر والبحرين ومصر والعراق والأردن والسعودية والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وسلطنة عمان وفلسطين وقطر والسودان وسوريا وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن. أظهرت الدراسة وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية وتمثلت في الآتي: إن شروط الصحة والسلامة في البلدان العربية تختلف من بلد لآخر، وإن بعض البلدان تعاني ثغرات خطيرة في آليات الصحة والسلامة المهنية وأدائها ومن العوائق الرئيسية التي تعرقل تحسّن الصحة والسلامة المهنية وتمت تلافيتها بأن اتفقت تلك الدول أخيراً على التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية.

9. دراسة: (عامر أحمد غازي، 2007م) بعنوان: "إدارة جودة الصحة والسلامة المهنية في التعليم الجامعي، ضمن تجربة جامعة بابل - العراق". أظهرت الدراسة أهمية معرفة كل شخص في المؤسسة التعليمية بماهي المخاطر المتوقع حدوثها وحجم تلك المخاطر التي تتجم عن التعامل مع المواد الكيماوية والبيولوجية والفيزيائية. كما بينت الدراسة دور التدريب من خلال التعليم والتعلم في كيفية تحقيق الصحة والسلامة المهنية عملياً في بيئة التعليم الجامعي.

10. دراسة: (عسكريان وآخرون، 2006م) بعنوان "النظافة الشخصية والسلامة بين العاملين بالمستشفيات الحكومية في مدينة شيراز الإيرانية". هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الممارسات المتعلقة بالنظافة الشخصية بين العاملين الصحيين، ومدى التزامهم بالتعليمات الموصى بها في هذا الشأن في جميع المستشفيات الثلاثين التابعة لجامعة شيراز للعلوم الطبية في إيران. أوضحت نتائج الدراسة أن الأطباء والممرضين أقل التزاماً بممارسات النظافة الشخصية بالمقارنة مع عمال التنظيف، كما أن الاهتمام بالتدابير كانت تراعى بشكل أفضل في المستشفيات التعليمية مقارنة بالمستشفيات الأخرى.

11. دراسة: (الخطيب، 2005 م) بعنوان "واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات إحدى المحافظات الفلسطينية" هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع السلامة المهنية لعمال النظافة

في المستشفيات الفلسطينية وعلاقة ذلك بواقع التعاطي مع النفايات الطبية في هذه المستشفيات. وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى السلامة المهنية لعمال النظافة دون المستوى المطلوب، إذ لا تتوافر لدى معظم معدات الوقاية الشخصية، وأن أكثر من ٤٠ % منهم قد تعرض للوخز بالإبر أثناء تعامله مع النفايات الطبية.

12. دراسة: (رحاب كمال عمر، 2003 م) بعنوان: "التلوث الصناعي والتسمم بمعدن الرصاص وأثره على الصحة المهنية بولاية الخرطوم": دراسة حالة"، مطبعة جامعة الخرطوم (رسالة ماجستير غير منشورة). هدفت الدراسة لمعرفة أثر الرصاص على عمال مطبعة جامعة الخرطوم، اعتمدت الدراسة على عمل كشف تحليلي معملي بجهاز الطيف الامتصاصي الذري والأشعة السينية المتطورة لمعرفة أثر الرصاص على عينات العمال وأطفالهم، جمعت البيانات عن طريق المقابلات مع ذوى الاختصاص واستخدمت الطرق إحصائية من جداول ورسم بياني. أثبتت الدراسة ضعف المقاومة لدى الأطفال الذين يولدون من آباء يتعرضون لخطر الرصاص وعدم وجود السلامة والوقاية من أفضة وقفازات ونظارات واقية وكمامات أثناء القيام بعمليات الطباعة في كل مراحلها.

13. دراسة: (الشريف، 2001م) بعنوان "السلامة وعلاقتها بأداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمدينة الدمام". هدفت هذه الدراسة إلى تحليل جدوى استخدام وسائل السلامة وعلاقتها برفع مستوى أداء العاملين في المنشآت الصناعية من خلال القيام بدراسة مسحية على المدينتين الصناعيتين الأولى والثانية بالدمام، أظهرت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المنشآت الصناعية 75% تهتم بإيجاد قسم أو مسئول متخصص بالسلامة، كما أن هناك توجهاً مناسباً لمعظم هذه المنشآت في أن يكون ارتباط ذلك بأعلى سلطة في المنشأة وأن نسبة كبيرة من عينة مديري المنشآت يركزون فقط في تدريبهم للعاملين على مجالات برامج السلامة المختلفة من خلال التدريب الإرشادي والحلقات والتدريب العام.

ثانياً : الدراسات الأجنبية:

1. دراسة: (Dejoy& Other, 2003) بعنوان "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 21 موقع عمل، بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة 2008 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.

2. دراسة: (Walker & Tait, 2003) بعنوان "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 50 مدير إنتاج. أوضحت الدراسة أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة وضوضاء، وأوضحت 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 وتدريب العمال.

3. دراسة: (Mills & Lin, 2021) بعنوان " 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 44 شركة إنشاء في فيكتوريا بأستراليا. ومن أهم نتائج الدراسة أن موضوع السلامة والصحة المهنية تهتم به الشركات خوفاً من المقاضاة وأن العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في تلك الشركات المركز المالي للشركة، حيث إنه كلما كان المركز المالي للشركة كبيراً، كان مستوى السلامة فيها أعلى.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف أهدافها التي سعت إلى تحقيقها واختلاف القطاعات التي تناولتها واختلاف البيئات التي تمت فيها والمتغيرات التي تناولتها مع تشابه الدراسات جميعها في المنهجية التي اتبعتها وهنا تستعرض الباحث أهم أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أوجه الاتفاق والاختلاف

أولاً: أوجه الاتفاق

بالنسبة لبيئة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لبيئة المؤسسات الحكومية مثل دراسة: (أسامة، 2018م).

بالنسبة للمتغيرات: اتفقت الدراسة الحالية مع اغلب الدراسات السابقة في تناولها لمتغير معايير الصحة والسلامة من خلال دراسته بشكل أساسي وربطه مع متغيرات أخري كدراسة (أسامة، 2018م) و (بالة ونهاد، 2017 م) و (دوارة، 2016م).

ثانياً: بالنسبة لمنهج الدراسة وأدواتها:

اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي كمنهج والاستبانة كأداة مناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات مثل دراسة (أسامة، 2018م) و (الجبارين، 2015م).

ثالثاً: أوجه الاختلاف

بالنسبة لبيئة الدراسة: تنوعت بيانات الدراسات السابقة واختلفت مع الدراسة الحالية بشكل عام فقد تناولت هذه الدراسات في القطاع الخاص مثل دراسة ، (الهابل، 2012م) ، (هدار، 2011م).

رابعاً: ما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

- أن هذه الدراسة ركزت على إظهار جميع العوامل المؤثرة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية ومدى تطبيقها في شركات بتروجاز في سلطنة عمان.

- وتعتبر هذه الدراسة على حد علم الباحث من أولى الدراسات في شركات "بتروجاز" في سلطنة عمان.

- كما تميزت الدراسة أيضاً بأنها اهتمت بتطبيق المعايير الدولية الموضوعة من قبل منظمة العمل

ومنظمة الصحة العالمية وإدارة السلامة والصحة المهنية الدولية بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية

والمؤتمرات المحلية والدولية والتي وضعت تشريعات وقوانين تحد من المخاطر المهنية والإصابات

الصحية الناجمة عن بيئة العمل.

- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث استخدام الإحصائية واستخدام

صحيفة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المكان والزمان، ومن حيث التطبيق، حيث

تم تطبيق هذه الدراسة في شركة نפט غاز عمان.

الفصل الثالث

منهجية وإجراءات الدراسة

تمهيد

يقوم الباحث في هذا الجزء من الدراسة بوصف وتحديد منهجية الدراسة المتبعة والتي يمكن بواسطتها تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، إذ يتم تحديد مجتمع الدراسة المستهدف والعينة المختارة وخصائصها. كما يتم إعداد وتطوير أداة الدراسة واستقرارها، وتوضيح جميع إجراءات الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة.

منهجية الدراسة:

حيث اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي**، الذي يقوم باستخدام البيانات من خلال جمعها وتنقيتها وتحليلها وإظهارها بطريقة مفهومة وذات مغزى، ويتم التعامل مع البيانات الإحصائية دون تعميم، ويتم عرض هذه البيانات من خلال الجداول والرسوم البيانية، ومن ثم تحليل وتفسير وتقدير واستخلاص النتائج من عينة الدراسة للوصول إلى قرارات مهمة حول المجتمع المستهدف.

ويعتمد هذا المنهج على تفسير الموقف أو المشكلة الحالية من خلال تحديد شروطها وظروفها، وتحديد الأبعاد ومحاور الدراسة، مع تحديد العلاقات التي تربط هذه الأبعاد من خلال وصف علمي دقيق ومتكامل للمشكلة المطروحة والحقائق المتعلقة بها.

لا يقتصر هذا الأسلوب على وصف الظاهرة وحسب، بل يشمل تحليل هذه المشكلة وقياسها بطرق علمية وتحديد نتائجها وتقديم حلول ومقترحات لعلاجها.

مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة "بتروجاز" في سلطنة عمان.
2. عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية قوامها 157 موظفاً.

الإجراءات البحثية في الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة على الخطوات الإجرائية التالية:

1. إجراء الدراسة النظرية ومراجعة الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة باستخدام أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين دراسة تطبيقية لشركات "بتروجاز" في سلطنة عمان.
2. بناء أدوات البحث.
3. التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وإرسالها للمحكمين.
4. إعداد الاستبانة بواسطة تطبيق نماذج جوجل (Google Forms) ثم نشر الاستبانة إلكترونياً، والتأكد من وضع حقول إلزامية على جميع فقرات الاستبانة؛ للتأكد من الحصول على استجابات على جميع فقرات الاستبانة وقد يستغرق توزيع الاستبانة وجمعها حوالي أربعة أسابيع.
5. فحص الاستجابات قبل تفرغها على ملف (Microsoft Excel) ومن ثم تفرغ البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخراج النتائج ومناقشتها.

6. التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للبيانات المستخلصة من أدوات الدراسة التي سيتم تطبيقها على العينة الأساسية لتطبيق أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين في مجال شركات "بتروجاز" في سلطنة عمان، والتأكد من الخصائص السكومترية (الصدق - الثبات) للاستبانة لقياس مدى استخدام معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين في شركات "بتروجاز" في سلطنة عمان.

7. استخلاص النتائج وتفسيرها وتقديم التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه النتائج.

أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على استمارة الاستبيان وهي أداة الدراسة، حيث تم تطوير الاستبيان بما يتناسب مع نوع الدراسة وعنوانها، وتبلورت أهميتها من خلال الأبعاد العلمية لمتغيراتها بالرجوع والاعتماد على الكتب والمجلات والبحوث العلمية والرسائل المنشورة حول موضوع الدراسة. تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين، وأجريت التعديلات والاقتراحات المطلوبة في ضوء آراء المحكمين. وبناء عليه تم تشكيل الاستبانة من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: الأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لأفراد العينة والمتمثلة بـ (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدخل الشهري).

الجزء الثاني: المتغير المستقل، (المحور الأول) ويتكون من معايير الصحة والسلامة ومن بعدين.

- البعد الأول: توفير بيئة مناسبة.

- والبعد الثاني: وسائل الكشف والإنذار المبكر للخطر.

الجزء الثالث: العامل التابع، ويمثل المحور الثاني من الدراسة: أداء العاملين.

اعتمدت الدراسة على مقياس (ليكرت الخماسي) في الاستبانة، حيث كانت قيمه من (1 - 5) والموضحة في الجدول رقم (1) وذلك لجميع عبارات محوري الدراسة.

الجدول رقم (3.1) مقياس ليكرت الخماسي التدريجي .

الدرجة	القيمة
موافق بشدة	1
موافق	2
محايد	3
لا أوافق	4
لا أوافق بشدة	5

تمت معالجة مقياس ليكرت وحساب الوزن النسبي للمتوسطات من خلال المعادلة التالية:

$$0.8 = \frac{1 - 5}{5} = \frac{\text{الأعلى الحد للبدل} - \text{الحد الأدنى للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \text{طول الفئة}$$

ولحساب درجة الاستجابات حسب متوسط الإجابات تم إضافة طول الفئة إلى أقل درجة في المقياس

كما في الجدول رقم 2.

الجدول (3.2). معالجة مقياس ليكرت الثلاثي

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
1.8-1	قليل جداً
2.6-1.81	قليل

متوسط	3.4-2.61
كثير	4.2-3.41
كثير جداً	5-4.21

صدق وثبات أداة الدراسة:

1. **الصدق الظاهري:** ويعني أن أداة القياس تبدو وكأنها تقيس ما تم قياسه بالفعل. أي أن شكل

الأداة ومظهر الفقرات يتناسبان مع المعنى المقصود.

تم تقديم أداة الدراسة إلى مجموعة من المحكمين الأكاديميين ذوي الخبرة والكفاءة للتعبير عن آرائهم حول صلة الفقرة بالمحتوى، وأهمية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشمولها وتنوع المحتوى. أو مستوى الصياغة باللغة العربية أو أية ملاحظات أخرى تراها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو الحذف حسب ما يراه المحكم ضرورياً، فقد تم إجراء التعديلات على ضوء توصيات وآراء المحكمين، مثل توضيح شروط معينة، أو تعديل محتوى بعض الفقرات، لجعلها مناسبة أو دمج بعض الفقرات الأخرى.

2. **صدق البناء والاتساق الداخلي:** وهو أحد مقاييس صحة الأداة التي تقيس مدى وصول أهداف الأداة، وتبين درجة ملاءمة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور، من أجل تحديد قدرة كل منها في كل فقرة من فقرات الدراسة مع الدرجة الكلية لمحورها، بينما ملائمة كل بعد من أبعاد الدراسة مع الدرجة الكلية للمقياس.

3. **ثبات أداة الدراسة:** الثبات يعني الاتساق في النتائج المتحصل عليها، واستقرار النتائج بمرور

الوقت، وينتج عن الاختبار المستمر نفس النتائج إذا تم تطبيقه على نفس المجموعة من الأفراد مرة

أخرى، ولقد تم التأكد من مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشتمل عليها

الاستبانة، من خلال احتساب قيمته (Chroanbach's Alpha) حيث تكون النتيجة مقبولة إحصائياً

إذا كانت قيمته أكبر من (0.70) وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح دل هذا على ثبات أعلى للدراسة.

يظهر الجدول أدناه أن قيمة "الفا كرونباخ" تراوحت بين 0.843-0.902 بالنسبة لأبعاد الدراسة وللمؤشر الكلي كانت قيمة المعامل 0.930. لذا يمكن وصف نتائج الدراسة بالثبات. وأن البيانات المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة مناسبة لقياس المتغيرات وتخضع لدرجة اعتمادية عالية.

الجدول (3.3) معامل ألفا كرونباخ (*Cronbach's Alpha*) لقياس الثبات والصدق

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول: معايير الصحة والسلامة.	19	0.902	0.949
المحور الثاني: أداء العاملين	8	0.843	0.918
الدرجة الكلية لمقياس الدراسة	27	0.930	0.964

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام برمجة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS* في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي واختبار الفرضيات من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

1. الإحصاء الوصفي: وذلك لعرض خصائص أفراد العينة ووصف إجاباتهم، من خلال

استخدام ما يلي:



- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على عبارات الاستبانة.
- الوسط الحسابي: تم استخدامه كأبرز مقاييس النزعة المركزية لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.
- الانحراف المعياري: تم استخدامه كأحد مقاييس التشتت لقياس الانحراف في إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي.
- 2. الإحصاء الاستدلالي: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك لتتمكن من تطبيق الأساليب والمؤشرات الإحصائية التالية:
 - معامل الاتساق (Chroanbach's Alpha) لاختبار ثبات أداة الدراسة.
 - اختبار T للعينات (t -test): وذلك لاختبار الفروق بين متوسطات الفئات للمتغيرات الفئوية (فئتين) والعائدة للاستجابات حول بعدي الدراسة.
 - اختبار الانحدار الخطي (Linear Regression) وذلك لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

يشير الجدول أدناه إلى أهم المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، الدخل الشهري) المتعلقة بأفراد العينة الدراسة وتكرارات كل متغير والنسب المئوية.

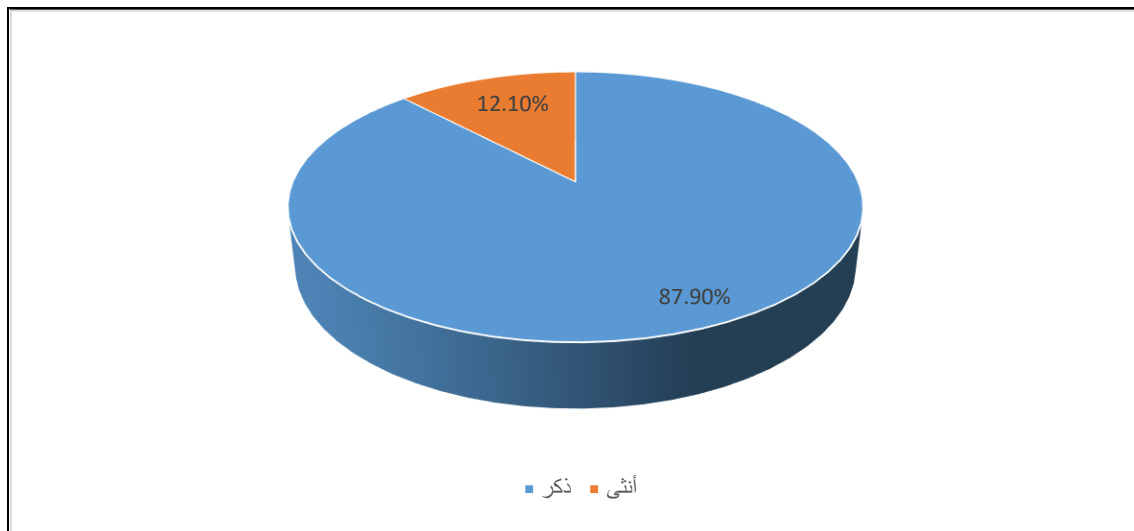
(1) الجنس

جدول رقم (4.1) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	النوع
%87.9	138	ذكر
%12.1	19	أنثى
%100	157	المجموع

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.1) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م

يوضح الجدول والشكل أعلاه، أن معظم أفراد العينة هم ذكور بنسبة 87.9%، أما الإناث فكانت نسبتهن 12.1%.

(2) العمر

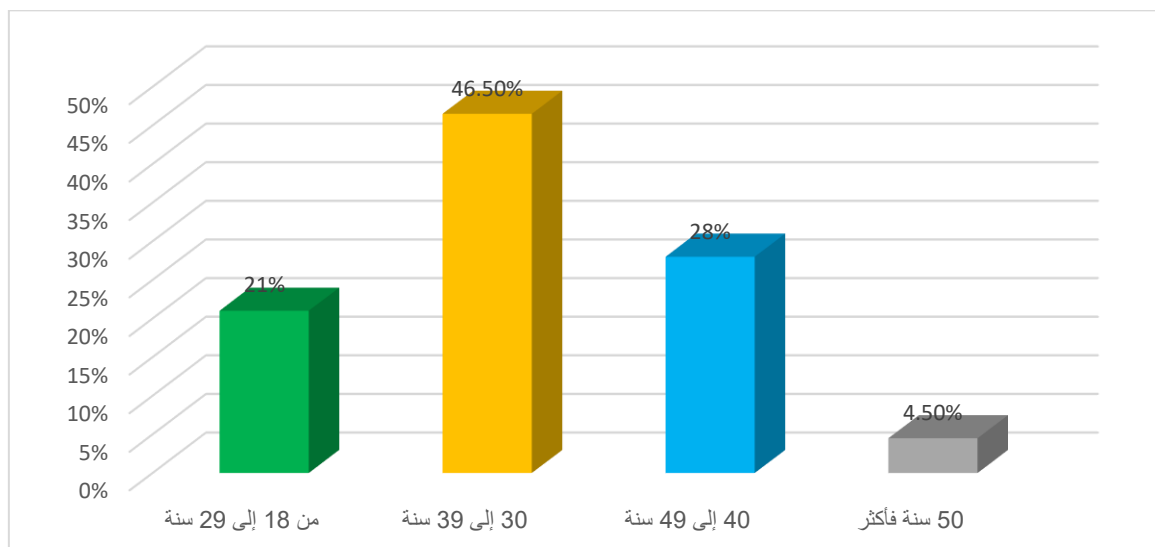
جدول رقم (4.2) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 18 إلى 29 سنة	33	21%
30 إلى 39 سنة	73	46.5%
40 إلى 49 سنة	14	28%
50 سنة فأكثر	7	4.5%

المجموع	157	%100
---------	-----	------

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.2) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م

يوضح الجدول والشكل أعلاه، أن معظم أفراد العينة هم تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 39 سنة بنسبة 46.5%، أما 40 إلى 49 سنة بنسبة 28%، بينما 18 إلى 29 سنة بنسبة 21%، و 50 سنة فأكثر بنسبة 4.5%.

(3) المؤهل العلمي

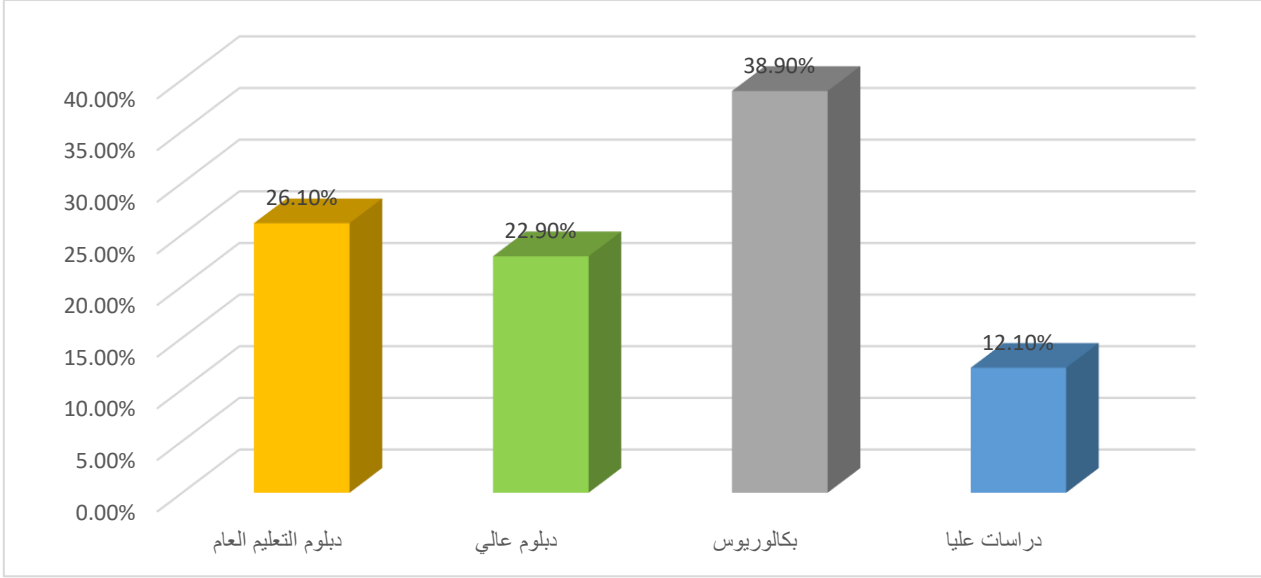
جدول رقم (4.3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
26.1%	41	دبلوم التعليم العام
22.9%	36	دبلوم عالي
38.9%	61	بكالوريوس

دراسات عليا	19	12.1%
المجموع	157	100%

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.3) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م

يوضح الجدول والشكل أعلاه، أن معظم أفراد العينة هم حملة البكالوريوس بنسبة 38.9%، أما الدبلوم

التعليم العام بنسبة 26.1%، بينما دبلوم عالي بنسبة 22.9%، أما دراسات عليا بنسبة 12.1%.

(4) الدخل الشهري

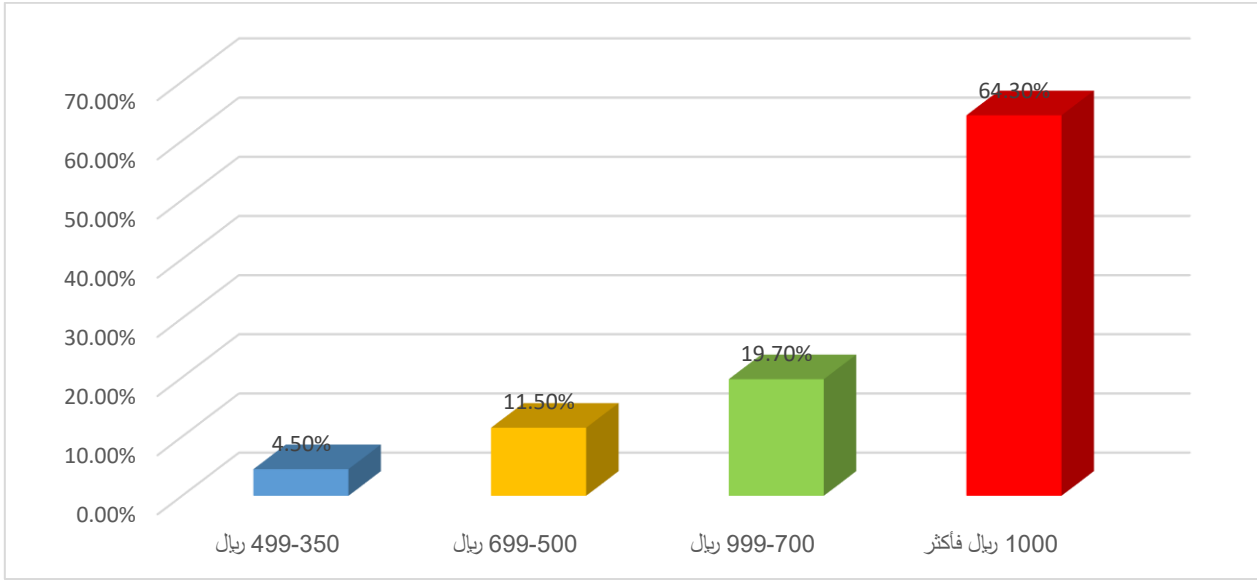
جدول رقم (4.4) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرارات	الدخل الشهر
4.5%	7	ريال 499 - 350
11.5%	18	ريال 699 - 500
19.7%	31	ريال 999 - 700

1000 ريال فأكثر	101	64.3%
المجموع	157	100%

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م.

الشكل رقم (4.4) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م.

يوضح الجدول والشكل أعلاه، أن غالبية أفراد العينة تتراوح دخلهم الشهري 1000 ريال فأكثر بنسبة

64.3%، بينما 700 - 999 ريال كانت بنسبة 19.7%، أما 500-699 ريال كانت بنسبة 11.5%،

بينما 350-499 ريال كانت بنسبة 4.5%.

وصف نتائج الدراسة:

لدراسة النتائج تمت تجزئة الموضوع إلى محورين، حيث اشتمل المحور الأول على المتغير المستقل

(معايير الصحة والسلامة) على بعدين:

- البعد الأول: توفير بيئة عمل مناسبة.

- والبعد الثاني: وسائل الكشف والانداز المبكر للخطر.

واشتمل المحور الثاني (أداء العاملين).

1/المحور الأول: معايير الصحة والسلامة:

البعد الأول: توفير بيئة عمل مناسبة:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
0.509	1.43	تضع الشركة إستراتيجية خاصة بالسلامة والصحة المهنية بغرض توفير مكان عمل آمن لتحقيق نشر ثقافة السلامة والحد من حوادث العمل وأمراض المهنة.	1
0.508	1.42	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق المحاضرات، والدورات التدريبية عن السلامة.	2
0.571	1.55	تعتمد شركة النفط والغاز برامج تدريبية متطورة ومستمرة لتطوير الأداء بصورة دورية.	3
0.674	1.62	تقلل برامج الصحة من مخاطر بيئة العمل؛ وبالتالي تقلل من معدل غياب الموظف.	4
0.619	1.65	إدارة الشركة تحسن التصرف مع العاملين.	5
0.489	1.39	هناك قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية يهتم بتطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية.	6

0.526	1.52	يوجد سياسات وخطط وبرامج للسلامة المهنية تقوم الإدارة على تبنيها.	7
0.549	1.54	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل ويتم إطلاع الموظفين عليها.	8
0.557	1.57	تقوم إدارة شركة "بتروجاز" بتنفيذ توصيات التحليل والتقييم مع الجهات المختصة بشأن تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.	9
0.615	1.62	يتم توفير الإمكانيات الفنية والمالية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية بالشركة.	10
0.058	1.531	العام	

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا البعد كان 1.531 وبانحراف معياري 0.058 وهذا ما يشير إلى أن استخدام أفراد العينة توفير بيئة عمل مناسبة كان بشكل متوسط. من ناحية أخرى أظهر الجدول أعلاه، أن الفقرة (5) التي تنص على "إدارة الشركة تحسن التصرف مع العاملين"، قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي 1.65 وانحراف معياري 0.619 وهي تشير إلى مستوى موافقة "كثير" على هذه الفقرة من وجهة نظر المبحوثين مما يدل على أن جميع أفراد العينية مهتمين بحسن التصرف مع العاملين في الشركة. من ناحية أخرى، حصلت الفقرة السادسة والتي تنص على "هناك قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية يهتم بتطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية" على أقل متوسط 1.39 وبانحراف معياري 0.489. مما يشير إلى

درجة موافقة "قليلة" بالنسبة لهذه الفقرة من وجهة نظر المبحوثين، وبالتالي قد يدل على عدم ثقة المبحوثين بجميع المعلومات التي فيها "يتم توفير بيئة عمل المناسبة في الشركة".

البعد الثاني: وسائل الكشف والانداز المبكر للخطر

الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تقوم المؤسسة بتقديم الإسعافات الأولية للعمال المصابين وإجراء الفحوصات الدورية لكافة العمال.	1.41	0.519
2	يوجد نظام إداري يهتم بالفحص الطبي للعاملين الجدد وعمل سجلات ورصد حوادث العمل داخل الشركة.	1.48	0.584
3	يوجد خطة للطوارئ توضح مخارج للطوارئ نقاط التجمع للطوارئ (داخلية - خارجية).	1.46	0.549
4	تستخدم شركة "بتروجاز" وسائل لتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.	1.55	0.511
5	تلتزم الشركة باللوائح البيئية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.	1.49	0.526
6	تقوم الإدارة بتوفير معدات السلامة الشخصية للأفراد حسب مواقعهم.	1.53	0.561
7	توجد أنظمة لتحديد المخاطر والتعامل معها عبر أجهزة الانذار المبكر.	1.62	0.571

0.555	1.59	تقوم الإدارة بتهيئة أنظمة إنذار داخل الشركة ومناسبة لنوعية المرفق.	8
0.549	1.54	تضع الشركة إستراتيجية خاصة بالسلامة والصحة المهنية بغرض توفير مكان عمل والحد من حوادث العمل وأمراض المهنة.	9
0.0242	1.52	العام	

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا البعد كان 1.52 وانحراف معياري 0.0242 وهذا ما يشير إلى أن استخدام أفراد العينة وسائل الكشف والإنذار المبكر للخطر كان بشكل متوسط. من ناحية أخرى أظهر الجدول أعلاه، أن الفقرة (7) التي تنص على "يوجد أنظمة لتحديد المخاطر والتعامل معها عبر أجهزة الإنذار المبكر." قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي 1.62 وانحراف معياري 0.571 وهي تشير إلى مستوى موافقة "كثير" على هذه الفقرة من وجهة نظر المبحوثين، مما يدل على أن جميع أفراد العينة مهتمين بتحديد المخاطر والتعامل مع أجهزة الإنذار المبكر. من ناحية أخرى، حصلت الفقرة (3) والتي تنص "يوجد خطة للطوارئ في نقاط تجمع للطوارئ داخلياً وخارجياً" على أقل متوسط 1.49 وانحراف معياري 0.549 مما يشير إلى درجة موافقة "قليلة" بالنسبة لهذه الفقرة من وجهة نظر المبحوثين، الشيء الذي يدل على عدم ثقة المبحوثين بجميع المعلومات التي تتعلق بوسائل الكشف والإنذار المبكر عنها.

المحور الثاني: أداء العاملين

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
0.644	1.55	تساهم المؤسسة في تطوير المهارات الفردية والتشغيلية لتحسين الأداء	1
0.647	1.69	تعتمد شركة النفط والغاز المرونة في تعزيز العلاقة بين بيئة العمل وفعالية أداء العاملين	2
0.676	1.75	تهتم إدارة الشركة بالأسباب التي تؤدي إلي عدم تحسين الاداء.	3
0.536	1.62	تحرص إدارة الشركة علي توفير معدات الوقاية الشخصية لتحسين أداء العاملين.	4
0.700	1.71	تحرص الشركة على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات التي تمنحهم دافعاً لتحقيق أداء أفضل.	5
0.645	1.70	تهتم إدارة الشركة بالرفع من المستوى المهني للعاملين.	6
0.507	1.41	التدريب المستمر يساعد على تحسين أداء العاملين.	7
0.568	1.57	وجود برامج الصحة والسلامة المهنية تزيد من رضا الموظف الوظيفي.	8
0.069	1.63	العام	

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا البعد كان 1.63 وبانحراف معياري 0.069 وهذا ما يشير إلى أن استخدام أفراد العينة على أداء العاملين كان بشكل متوسط. من ناحية أخرى أظهر الجدول أعلاه، أن الفقرة (3) التي تنص على " تهتم إدارة الشركة بالأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين الأداء" قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي 1.75 وانحراف معياري 0.676 وهي تشير إلى مستوى موافقة " كثير" على هذه الفقرة من وجهة نظر المبحوثين، مما يدل على أن جميع أفراد العينة مهتمين بأداء العاملين. من ناحية أخرى، حصلت الفقرة (7) والتي تنص بأن التدريب المستمر يساعد على تحسين أداء العاملين" على أقل متوسط 1.41 وبانحراف معياري 0.507 مما يشير إلى درجة موافقة "قليلة" بالنسبة لهذه الفقرة من وجهة نظر المبحوثين، مما يدل على عدم ثقة المبحوثين بجميع المعلومات التي يتم فيها أداء العاملين.

دراسة الفروق بين محوري الدراسة وأبعادها بالنسبة لاختلاف المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة:

هدف هذا الجزء من الدراسة هو تقدير الفروق في توجهات أفراد العينة بالنسبة لمحوري الدراسة باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والدخل الشهري) وبناء على ذلك تم تقدير الفروق بالنسبة لمتغير الجنس (ذكور وإناث) باستخدام تحليل t للعينات المستقلة (Independent Sample t test). بينما تم تقدير معنوية الفروق للمتغيرات الأخرى باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA وذلك بالاعتماد على توجهاتهم بالنسبة لأبعاد الدراسة.

(1) متغير الجنس:

الجنس	المتوسط	مستوى الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة
ذكر	1.6304	0.963	0.240
أنثى	1.6053		

أظهرت نتائج تحليل t للعينات المستقلة باستخدام اختبار **Levene's test variances** أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين لشركات النفط والغاز بالسلطنة، حيث كانت قيمة t المحسوبة 0.240 ومستوى الدلالة $0.963 < 0.05$ ومن ناحية أخرى كانت هناك فروق معنوية حيث كانت قيمة المتوسط للذكور 1.630 مع متوسط الإناث 1.605 وهذا يدل على أن هنالك فروقاً بينهم في أداء عملهم.

(2) العمر:

العمر	المتوسط	مستوى الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة
من 18 إلى 29 سنة	1.621	0.001	0.307
50 سنة فأكثر	1.678		

أظهرت نتائج تحليل t للعينات المستقلة باستخدام اختبار **Levene's test variances** أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين لشركات النفط والغاز بالسلطنة، حيث كانت قيمة t المحسوبة 0.307 ومستوى الدلالة $0.001 > 0.05$ ومن ناحية أخرى لا توجد فروق معنوية حيث كانت قيمة المتوسط للأعمار ما بين 18 إلى 29 سنة 1.621 مع متوسط 50 سنة فأكثر 1.678 وهذا يدل على أنه لا توجد فروق بينهم في أداء عملهم.

(3) المؤهل العلمي:

قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	المتوسط	المؤهل العلمي
0.384	0.144	1.643	دبلوم التعليم العام
		1.691	دراسات عليا

أظهرت نتائج تحليل t للعينات المستقلة باستخدام اختبار **Levene's test variances** أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين لشركات النفط والغاز بالسلطنة، حيث كانت قيمة t المحسوبة **0.384** ومستوى الدلالة **0.144 > 0.05** ومن ناحية أخرى توجد فروق معنوية حيث كانت قيمة المتوسط دبلوم التعليم العام **1.643** مع متوسط دراسات عليا **1.691** وهذا يدل على انه توجد فروق بينهم في أداء عملهم.

(4) الدخل الشهري:

قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	المتوسط	الدخل الشهري
0.957	0.496	1.768	350 - 399 ريال
		1.590	1000 ريال فأكثر

أظهرت نتائج تحليل t للعينات المستقلة باستخدام اختبار **Levene's test variances** أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين لشركات النفط والغاز بالسلطنة، حيث كانت قيمة t المحسوبة **0.957** ومستوى الدلالة **0.496 < 0.05**. ومن ناحية أخرى لا توجد فروق معنوية حيث كانت قيمة المتوسط دخلهم الشهري **1.768** مع متوسط دخلهم أكثر من **1000** ريال بمتوسط **1.590** وهذا يدل على أنه لا توجد فروق بينهم في أداء عملهم.

اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مستوى الدلالة ($\alpha < 0 > 05$) بين تطبيق معايير الصحة والسلامة (توفر بيئة عمل مناسبة) وتوفر أدوات الإنذار والكشف المبكر للخطر) وأداء العاملين بشركات النفط والغاز العمانية.

جدول يوضح معامل الانحدار ما بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين

الفرضية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	معامل التحديد
الرئيسية	156	0.000	0.593

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن مستوى الدلالة الإحصائية **0.000** وهي أقل من **0.05** ولذلك نقبل الفرضية القائلة بأن تطبيق معايير الصحة والسلامة تؤثر على أداء العاملين حيث أن معامل التحديد (**0.593**) وهذا يدل على أن (**59.3%**) يؤثر تطبيق الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين في شركات النفط والغاز بالسلطنة.

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0 > 05$) بين توفر بيئة عمل مناسبة (إضاءة وتهوية، ووسائل الراحة الأخرى) وأداء العاملين بشركات النفط والغاز العمانية.

جدول يوضح معامل الانحدار ما بين توفير بيئة عمل مناسبة مع أداء العاملين

الفرضية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	معامل التحديد
الأولى	156	0.000	0.501

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن مستوى الدلالة الإحصائية **0.000** وهي أقل من **0.05**؛ ولذلك نقبل الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ما بين توفر بيئة عمل مناسبة وأداء العاملين حيث أن معامل التحديد (**0.501**) وهذا يدل على أن (**50.1%**) يؤثر في توفير بيئة عمل مناسبة على أداء العاملين في شركات النفط والغاز بالسلطنة.



الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($05 < \alpha < 0$) بين توفر أجهزة الإنذار والكشف المبكر للأخطار وأداء العاملين بشركات النفط والغاز العمانية.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. أكدت الدراسة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ما بين تطبيق معايير الصحة والسلامة على أداء العاملين في شركات "بتروجاز" في سلطنة عمان بمستوى دلالة 0.000.
2. أشارت الدراسة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ما بين توفر بيئة عمل مناسبة وأداء العاملين في شركات "بتروجاز" في سلطنة عمان بمستوى دلالة 0.000.
3. أوضحت الدراسة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ما بين توفر أجهزة الإنذار والكشف المبكر للأخطار وأداء العاملين بشركات "بتروجاز" في سلطنة عمان بمستوى دلالة 0.000.
4. أكدت الدراسة بأن أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الأنظمة في الشركات بمستوى دلالة 0.000.
5. توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة آمنة خالية من المخاطر) يجعل العاملين قادرين على العمل بارتياح والرفع من أدائهم.
6. إن تشكيل إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل المؤسسة تعني غرس ثقافة الوقاية والأمن في العمل لدى العمال بسبب أن هدف إدارة الصحة المهنية هو الحد من الأخطار التي يواجهها العامل في بيئة العمل.
7. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الصحة والسلامة في تحسن أداء العاملين بمستوى دلالة 0.000.
8. وجود أثر كبير للتدريب في تحسين أداء العاملين وذلك يتناسب مع طبيعة العمل.
9. التزام العاملين بأداء عملهم حسب الخطط والسياسات الموضوعة من قبل الشركة بمعيار الصحة والسلامة المهنية.

10. الشركة تضع إستراتيجيات خاصة بالسلامة والصحة المهنية بغرض توفير مكان عمل آمن لتحقيق نشر ثقافة السلامة والحد من حوادث العمل وأمراض المهنة.
11. إدارة الشركة تحرص على توفير معدات الوقاية الشخصية لتحسين أداء العاملين.
12. تشارك الشركة العاملين في اتخاذ القرارات التي تمنحهم دافعاً لتحقيق أداء أفضل للعاملين.
13. التدريب المستمر يساعد على تحسين أداء العاملين.
14. وجود البرامج الصحة والسلامة المهنية تزيد من رضا الموظف الوظيفي.

ثانياً: التوصيات

توصي الدراسة بالآتي:

1. ضرورة تبني الشركات نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المعايير الدولية.
2. توعية العاملين على ضرورة اتباع المعايير والإجراءات وقواعد الأمن والسلامة المهنية.
3. تكثيف المتابعة الدورية والمباشرة من قبل إدارة الشركة بتطبيق المعايير وقواعد الأمن والسلامة المهنية.
4. العمل على توفير وتجهيز مباني الشركة بمعدات الوقاية من الحرائق وأنظمة الإنذار المبكر وسلام الطوارئ.
5. إعادة النظر في الأساليب التدريبية المتبعة داخل الشركة وإيجاد آلية مناسبة لرفع مستوى التدريب لكي يتناسب مع طبيعة العمل.
6. العمل على إقامة دورات تدريبية والتي تؤدي إلى تحسين كفاءة الأداء، والعمل على إيجاد نقاط الضعف ومعالجتها بأفضل الطرق والأساليب.
7. ضرورة الاهتمام بالحوافز والمكافآت وإعطائها الاهتمام اللازم وربطها بأداء العاملين وأعمالهم.



8. تحسين نظام الرواتب المعمول به، ورفع نسبة الزيادة السنوية على الرواتب، حتى يزيد رضا العاملين عن وظائفهم ليتناسب الراتب مع جهدهم المبذول.
9. ضرورة معرفة وتحديد العوامل المشجعة لخلق مزيد من الالتزام الوظيفي بما يخدم تحقيق أهداف الشركة والأهداف الشخصية.
10. مراعاة تقديم أفضل الخدمات وبشكل عادل ومتساوٍ.
11. صياغة برامج تهدف إلى التحسين المستمر لجودة الخدمات المقدمة.
12. يجب على إدارة الشركة تنفيذ توصيات التحليل والتقييم مع الجهات المختصة بشأن تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.
12. إيجاد خطة طوارئ توضح مخارج للطوارئ ونقاط التجمع داخلياً وخارجياً.

الخاتمة

تسعى كل المؤسسات توفير كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث في العمل ونشر الوعي للعاملين عبر برامج السلامة والصحة المهنية، وذلك من خلال احترام جميع القوانين والإرشادات للحد من حوادث العمل، وهو ما نتج عنه مردودية العاملين والمؤسسة ككل، ومن خلال رصد وتتبع مجريات الدراسة التحليلية للبحث اتضحت لنا العديد من الحقائق، سواء تلك المتعلقة بقدرات الحماية المدنية وإمكانياتها، وقدرتها على تقديم خدمة أفضل وتقديم يد العون بشكل أحسن، إلا أن ذلك لا يعني غياب بعض النقائص والنقاط السلبية التي يجب أن تعمل من أجل حلها وتجاوزها. ولعل أبرز هذه النقائص ما يتعلق بالسلامة المهنية، فحوادث العمل تعتبر بالنسبة للمؤسسات تعتبرها هدراً كبيراً، حيث يتم تسجيل العديد من الحوادث المهنية سنوياً، وإن كان مستحيلاً عليها أن تقضي تماماً على هذه الحوادث، ولكن يبقى من واجبها أن تعمل على تحييد مسبباتها من خلال توفير بيئة عمل أكثر أمناً لعمالها، كما تبين من خلال هذه الدراسة أن حوادث العمل وطبيعة العمل السيئة تشكل فعلياً عاملاً سلبياً على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة، إلا أن لها في المقابل القدرة على تخفيضها والتحكم فيها نوعاً ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل والمصادر المؤثرة.

قائمة

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

ثانياً: المراجع الأجنبية:

ثالثاً: الرسائل العلمية

1. إبراهيم، خالد بن علي أحمد (2021م). دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في تحسين

الاستقرار الوظيفي للعمال. مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة.

2. أبو الروس، أميمة صفر (2006 م). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة

في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية،

كلية التجارة، غزة.

3. أبو عرابي، طارق غالب (2019 م). أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء

التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية. مجلة رماح للبحوث

والدراسات.

4. البلوشي، يوسف بن حمد (2017 م). تحديات الرؤية المستقبلية "عمان 2020" وآفاقها:

قراءة تحليلية. مجلة استشراف للدراسات المستقبلية.

5. الجمعية العمانية للخدمات النفطية (2017 م). التقرير السنوي 2017 م. سلطنة عُمان.

6. حمود ذياب العقابله، 2012 م، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، الأردن دار الصفاء.

7. السالم، مؤيد سعيد (2009 م). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي. الأردن:

إثراء للنشر.

8. السباعي، زهير أحمد العابدين، أبو بكر زين (2015 م). الأمن والسلامة وإدارة الكوارث

في المنشآت. المملكة العربية السعودية: مؤسسة السباعي للتنمية.

9. السعدي، زكريا بن خميس بن مصبح (2019 م). المشروع الوطني للصحة والسلامة والصحة المهنية: الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية نقطة انطلاق. مجلة الإداري معهد الإدارة العامة.
10. شرارة، مجدي عبد الله (2016 م). السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. القاهرة: الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
11. الشعيبي، على والمعمري عوض (2006 م). مستوي فهم الطلبة العمانيين بكليات التربية لاحتياجات السلامة والأمان في مختبرات الكيمياء في ضوء بعض المتغيرات. دراسات العلوم التربوية، 33 (6).
12. الشمري، محمد عبد الرضا (2008 م). السلامة والأمن الصناعي. الأردن: دار صفاء للنشر.
13. عامر، رحاب قاسم؛ عامر، صلاح محمد؛ محروس، سامية عبدالعظيم (2020 م). دراسة لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين في قطاع الزراعة في محافظة القليوبية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للعلوم الزراعية جامعة عين شمس.
14. عبد الرحمن بن عنرت (2020 م). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والاسس، الابعاد والإستراتيجيات. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
15. عبد الفتاح، بوخمخ وأخرون (2009 م). أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر. الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة. جامعة مسيلة.
16. عبود، عياد (2005 م). تقييم مخاطر مزولة مهنة التحاليل الطبية. مجلة البيئة طرابلس.

17. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، 2017م.
18. عقيلي، عمر وصفي (2005 م). إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي). الأردن: دار وائل للنشر.
19. علاء سلمي، 2019م، الأمراض المهنية: انتشار ألم أسفل الظهر بين الممرضين الأردن: دار الجنادرية.
20. علام، وليد كامل محمددين كامل (2017 م). تقييم الوظائف وأثره على أداء العاملين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية جامعة قناة السويس.
21. عمر وصفي عقيلي، 2015م، إدارة الموارد البشرية المعاصرة. الأردن: دار وائل للنشر.
22. قطيشات، تالا وآخرون (2009م). مبادي في الصحة والسلامة العامة. ط3. الاردن: دار المسيرة للنشر.
23. كاظم حمود خضير، و ياسين كاسب الخرشة، 2007م، إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار المسيرة للنشر.
24. ماضي، خالد فتحي وآخرون (2010 م). السلامة المهنية العامة. الأردن: دار كنوز المعرفة.
25. محمد هاني، 2014م، إدارة الموارد البشرية. الاردن: دار المعزز للنشر والتوزيع.
26. الملكاوي، أديب خلف (2021 م). إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء العاملين. الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.
27. وليم بطرس جلدة، 2017م. دائرة المستشفيات والمراكز الصحية. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

28. يحي بوخوفة، وسعد الله أبو القاسم، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الاخطار المهنية. كلية الدراسات في علم اجتماع المنظمات، 2020م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Lipiec, S. (2022). *Health and Safety of Polish Catering Industry-Law and Practice*. Stanislaw Lipiec, 1-21.
2. Mojapelo, J., Mafini, C., & Dhurup, M. (2016). *Employee perceptions of occupational health and safety standards in the steel industry*. *International Journal of social sciences and humanity studies*, 8(2), 106-121.
3. Okechukwu, E. U., & Chizoba, O. A. (2022). *Occupational Health Safety Practices and Employee Performance in Manufacturing Firms in Enugu State*. *Contemporary Journal of Management*, 4(2), 1-13.
4. Olanipekun, L. O., & Jiboku, J. O. P. (2021). *Occupational Health and Safety standards and employee performance in Nigeria: A Theoretical Exposition*. *Texas Journal of Medical Science*, 1(1), 4-12.
5. Pattnaik, S. & Pattnaik, S. (2021). *Exploring employee performance dimensionality in Indian public units*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(3), 1-19.
6. Sultana, A. (2020). *Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scaled development*. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 19(4), 2467-2483.

ثالثاً: الرسائل العلمية

1. أسامة محمد، 2018م، أثر أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين.
2. بلال، مشعلي، (2010م). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق البلاستيك. أطروحة

ماجستير غير منشورة. جامعة فرحات عباس - سطيف، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

3. الجبارين، عبد الكريم رشاش صالح (2015 م). إثر تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية بالأردن. أطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة الزعيم الأزهرى، السودان.

4. حسونة، أحمد (2005 م)، تحسين أداء السلامة في مشاريع الإنشاءات في قطاع غزة. أطروحة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.

5. حسين حاتم (2009م). دور وسائل الإعلام في تنمية الوعي بمفاهيم السلامة الوقائية والصحة المهنية لدى العمال في الأردن. أطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط للدراسات، عمان - الأردن.

6. الحضري، محمد بن سهيل بن أحمد (2018 م). فعالية تطبيق الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على تحسين أداء قطاع المواصلات بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. مجلة الإداري معهد الإدارة العامة.

7. حنان علي موسي (2006 م). الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل - الجزائر، مركب شلغوم العيد. أطروحة ماجستير غير منشورة. جامعة منثوري، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

8. عزام علاء فاروق صلاح (2020م). قواعد السلامة والصحة المهنية في قانون العمل: دراسة مقارنة في النظامين المصري والأمريكي. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية جامعة الإسكندرية.



9. محمود إبراهيم سعيد ملحم، دراسة تحليلية للعلاقة بين غدارة الوقت وأداء العاملين بالتطبيق على

المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قلقيلة - دولة فلسطين، رسالة دكتوراة الفلسفة في إدارة

الأعمال، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2010 م.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

1. الموقع الرسمي لشركة نفط عمان للتسويق (2019). النفط العمانية للتسويق تسلط الضوء على

ثقافة السلامة المهنية في "مؤتمر عُمان للسلامة في العمل وتقليل الخسائر". تم الدخول على

الموقع بتاريخ 3 / 12 / 2022 م ، المتاح على الرابط التالي: <https://cutt.us/K6QpP>.



الملاحق

ملحق رقم 1:

الاستبانة

أخي الفاضل/ أختي الفاضلة



المحترمين

تحية طيبة وبعد،،،

أقوم حالياً بإجراء دراسة علمية تهدف إلى اختبار "أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين دراسة تطبيقية لشركات النفط والغاز العمانية". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال في جامعة الشرقية، ولثقة الباحث بكم وبأرائكم، فأنتم الأصلح بتزويد الباحث بالمعلومات الواقعية والصحيحة، ومن هذا المنطلق أتوجه إليكم بالاستبانة المرفقة وأرجو قراءتها بتمعن والإجابة عن فقراتها بوضع علامة (✓) في المربع الذي يعكس رأيكم والمقابل لكل فقرة.

لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال علماً بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية. وستساهم ردودك في إنجاز هذا البحث الأكاديمي بشكل فعال جداً.

شاكرين لكم تعاونكم مع فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث: شبيب بن سلطان بن برغش الجابري

إشراف: الدكتور / إلياس شهيدا

المعلومات العامة (الديموغرافية)

يرجى اختيار الإجابة المناسبة عن طريق وضع علامة (✓) في المكان المناسب:

البيانات الشخصية

أنثى

ذكر

الجنس:



العمر:

3. 30 الى 39 سنة

1. من 18 الى 29 سنة

4. 50 سنة فأكثر

2. من 40 الى 49 سنة

المؤهل العلمي:

2. دبلوم عالي

1. دبلوم التعليم العام

4. دراسات عليا

3. بكالوريوس

المدخول الشهري:

2. 500 ريال فأقل

1. 350 ريال فأقل

4. 1000 فأكثر

3. 700 فأقل

الاستبانة

الفقرة	مدى الوضوح	مدى الملائمة للمحور	اقتراحات وتعديلات
--------	------------	---------------------	-------------------



رقم الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
المحور الأول : معايير الصحة والسلامة					
<p>علم الصحة والسلامة المهنية هو ذلك العلم الذي يوجه اهتمامه بشكل خاص في إيجاد طرق آمنة يمكن من خلالها أن يتم تحقيق معايير الصحة والسلامة، والتي تعد أحد أهم الأشياء التي يسعى جميع الأفراد إلى إيجادها في البيئة للحد من حدوث المخاطر والأضرار التي تضر بسلامتهم.</p>					
البعد الأول : توفير بيئة عمل مناسبة					
1					تضع الشركة إستراتيجية خاصة بالسلامة والصحة المهنية بغرض توفير مكان عمل آمن لتحقيق نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية والحد من حوادث العمل وامراض المهنة.
2					يتم التدريب على إجراءات السلامة عن عن طريق المحاضرات، والدورات التدريبية عن السلامة.
3					تعتمد شركة النفط والغاز برامج تدريبية متطورة ومستمرة لتطوير الأداء بصورة دورية.
4					تقلل برامج الصحة من مخاطر بيئة العمل و بالتالى تقلل من معدل غياب الموظف.
5					إدارة الشركة يحسن التصرف مع العاملين.



					6	هناك قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية يهتم بتطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية.
					7	يوجد سياسات وخطط وبرامج للسلامة المهنية تقوم الإدارة على تبنيها.
					8	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل ويتم إطلاع الموظفين عليها.
					9	تقوم إدارة شركة النفط والغاز بتنفيذ توصيات التحليل والتقييم مع الجهات المختصة بشأن تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.
					10	يتم توفير الإمكانيات الفنية والمالية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية بالشركة.
البعد الثاني: وسائل الكشف والإنذار المبكر للخطر						
					1	تقوم المؤسسة بتقديم الإسعافات الأولية للعمال المصابين وإجراء الفحوصات الدورية لكافة العمال.
					2	يوجد نظام إداري يهتم بالفحص الطبي للعاملين الجدد وعمل سجلات طبية للعاملين ورصد حوادث العمل داخل الشركة.
					3	يوجد خطة للطوارئ توضح مخارج للطوارئ نقاط التجمع للطوارئ (داخلية - خارجية).



					تستخدم شركة النفط والغاز وسائل لتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.	4
					تلتزم الشركة باللوائح البيئية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.	5
					تقوم الإدارة بتوفير معدات السلامة الشخصية للأفراد حسب مواقعهم.	6
					يوجد أنظمة لتحديد المخاطر والتعامل معها عبر أجهزة الإنذار المبكر.	7
					تقوم الإدارة بتهيئة أنظمة إنذار داخل الشركة ومناسبة لنوعية المرفق.	8
					تضع الشركة إستراتيجية خاصة بالسلامة والصحة المهنية بغرض توفير مكان عمل آمن لتحقيق نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية والحد من حوادث العمل وأمراض المهنة.	9
المحور الثاني: أداء العاملين						
					تساهم المؤسسة في تطوير المهارات الفردية والتشغيلية لتحسين الأداء.	1
					تعتمد شركة النفط والغاز المرونة في تعزيز العلاقة بين بيئة العمل وفعالية أداء العاملين.	2



					تهتم إدارة الشركة بالأسباب التي تؤدي إلي عدم تحسين الأداء.	3
					تحرص إدارة الشركة علي توفير معدات الوقاية الشخصية لتحسين أداء العاملين.	4
					تحرص الشركة على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات التي تمنحهم دافعاً لتحقيق أداء أفضل.	5
					تهتم إدارة الشركة بالرفع من المستوى المهني للعاملين.	6
					التدريب المستمر يساعد على تحسين أداء العاملين.	7
					وجود برامج الصحة والسلامة المهنية تزيد من رضا الموظف الوظيفي.	8



أسماء محكمي استبانة الدراسة

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
1	عبد الهادي السمانى عثمان	استاذ مساعد	جامعة الباحة السعودية
2	أبوالقاسم يوسف سلوار	استاذ مشارك	جامعة الدلنج
3	عصام البرام	دكتورة	شركة النفط والغاز