



مجلة جامعة شبوة للعلوم الإنسانية والتطبيقية

العدد الأول

المجلد الرابع

يونيو 2026

(دورية علمية محكمة نصف سنوية)

ISSN 3006-7547 (Print)
ISSN 3006-7553 (Online)

الجمهورية اليمنية - شبوة - جامعة شبوة

نظام السلامة والصحة المهنية وأثرها في تحسين أداء العاملين في شركة أو أم في (OMV) قطاع S2 م/ شبوة: دراسة ميدانية

محمد سالم عمر سبتي
عضو هيئة تدريسية مساعدة جامعة شبوة
ماجستير إدارة أعمال جامعة عدن

الملخص

استهدفت الدراسة معرفة مستوى توافر أبعاد السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين في شركة أو أم في (OMV) قطاع S2 بمحافظة شبوة. وأثر السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، واتخذت الاستبانة مصدراً أساسياً للبيانات الأولية، وطوّرت استبانة خاصة أُعدت لهذا الغرض، شملت (44) فقرة، واستهدف العاملين للمستويات الإدارية المختلفة في الشركة، واستعملت الأساليب الإحصائية اللازمة للوصول إلى نتائج الدراسة باستعمال برنامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى وجود توافر عالٍ للسلامة والصحة المهنية في الشركة، كما تبين أن هناك أثراً إيجابياً للسلامة والصحة المهنية بأبعاده المتمثلة بـ: (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين؛ إذ تفسر هذه المتغيرات (73.1%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين.

معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2025/07/18

تاريخ القبول: 2025/08/28

تاريخ النشر: 2026/07/18

الكلمات المفتاحية

السلامة والصحة المهنية، أداء العاملين، بيئة العمل، المخاطر المهنية، إجراءات السلامة

1. مقدمة:

في ظل الثورة الصناعية والتكنولوجيا الهائلة في شتى مجالات الحياة، ومن أبرز تلك المجالات مجال الصناعة في الاتجاهات والأصعدة المختلفة، ونظراً لأهمية الصناعة في التنمية الاقتصادية الفعالة للمجتمعات المختلفة، فقد أوجب هذا التطور الهائل وخاصة في مجال الصناعة إدخال التكنولوجيا وأساليب العمل الحديثة في المؤسسات الصناعية؛ لمواكبة هذا التقدم من ناحية، ولتلبية حاجات الأفراد والمجتمع ورغباته من ناحية أخرى. وعلى الرغم من تحقُّق تقدم كبير في مجال الصناعة والتكنولوجيا لم تزل بيئة العمل وظروفها محاطة بالمخاطر، التي تهدّد أمن العاملين وسلامتهم، لذلك احتل موضوع الحفاظ على أمن العاملين وسلامتهم مكانة كبيرة في البحث والدراسة؛ إذ تظهر أحدث التقديرات لمنظمة العمل الدولية أن هناك مليوني شخص يلقون حتفهم كل عام بسبب عملهم، وأن هناك مليون شخص في العالم يعاني من أمراض مرافقة للعمل، تؤدي هذه الأمراض في ثلث الحالات إلى ضياع أربعة أيّام عمل أو أكثر في كل حالة ("منظمة الصحة العالمية"، 2022).

وللحرص على أمن العنصر البشري وسلامته يجب أن تحاط العمليات الصناعية وبيئة العمل بالأمن والسلامة؛ وذلك بهدف تحسين أدائه خاصّةً، وأداء الشركات الصناعية عامّةً. ولتحقيق ذلك كان من الضروري معرفة مصادر الخطر المحيطة ببيئة العمل، ووقاية العاملين من أخطارها؛ بوصف العنصر البشري أساس العمل والإنتاج في الشركات على اختلاف أعمالها وأحجامها. ونظراً لأن العامل هو المستهدف الأساس من تطبيق مفهوم السلامة والصحة المهنية وتعزيزه، كان الدافع الأساس لاختيار موضوع هذا البحث معرفة أثر السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة أو أم في (OMV).

2. مشكلة الدراسة:

في ضوء ما سبق يمكن تحديد المشكلة في التساؤلات الآتي:

إلى أي مدى يؤثر توافر السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين؟

ويمكن من السؤال السابق اشتقاق الأسئلة الفرعية الآتية:

9. ما أثر التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين؟
10. ما أثر الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في تحسين أداء العاملين؟
11. ما أثر سياسة التدريب الخاصة بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين؟
12. ما أثر ظروف العمل في تحسين أداء العاملين؟
13. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تُعزى لتباينهم في الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة بـ: (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر).

3. أهمية الدراسة:

إنّ السلامة والصحة المهنية هما أول خطوة تُبنى عليها الشركة للحفاظ على الأمن والسلامة المهنية للعمال لديها؛ لذلك تؤدي السلامة والصحة المهنية دوراً كبيراً في الرفع من تحسين أداء العاملين داخل الشركة، محاولين التعرف إلى مجمل المخاطر، التي يتعرض لها العامل، والأسباب المؤدية لذلك، وما هي الإجراءات والتدابير التي تتبناها الشركة والتعليمات والقوانين لتجنب ذلك، والحد من المخاطر، لذلك يستمد موضوعنا أهميته من كونه موضوعاً حظي بعناية واهتمام من أطراف عدّة، ومن الباحثين في التخصصات المختلفة، خاصّةً الدراسات النفسية والاجتماعية.

4. أسباب اختيار الموضوع:

- (1) الأهمية العلمية التي يكتسبها الموضوع، خاصة في ظل التطورات والتغيرات، التي يشهدها المجتمع بصفة مستمرة، ونظراً لأهمية العنصر البشري، الذي يمثل الركيزة الأساسية لبناء المجتمع وتطويرة.
- (2) الشعور بأهمية السلامة والصحة المهنية، وما تخلفه حوادث العمل من آثار سلبية في صحة العامل النفسية والجسدية وتأثيرها في أدائه.
- (3) الرغبة في تسليط الضوء على موضوع السلامة والصحة المهنية ومدى أهميته في الشركة.

(4) محاولة معرفة الأمور التي قد تؤثر في تحسين أداء العاملين، وإبراز أهمية العامل بوصفه المورد الفعال والمحرك الذي تعتمد عليه الشركة.

(5) معرفة أهم الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل التي تشكل خطر على العمال.

(6) معرفة مدى تأثير وجود السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين.

(7) الرغبة في إثراء المكتبة الجامعية بدراسة جديدة ليستفيد منها الطلبة.

5. أهداف الدراسة:

نسعى من دراستنا إلى تحقيق جملة من الأهداف، أهمها ما يأتي:

1. توضيح العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وبين تحسين أداء العاملين.

2. تسليط الضوء على الجوانب التي تؤثر في أداء العامل.

3. معرفة أهم الحوادث والأخطار التي يتعرض لها العامل في أثناء قيامه بعمله.

4. محاولة التعرف من قرب إلى السلامة والصحة المهنية في شركة أو أم في (OMV).

5. معرفة مدى إلمام شركة أو أم في (OMV) بقواعد الأمن والسلامة المهنية.

6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسلامة والصحة المهنية بأبعاده (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين.

يتفرع منها الفرضيات الآتية:

(1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة.

(2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في تحسين أداء العاملين في الشركة.

(3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة.

(4) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لظروف العمل في تحسين أداء العاملين في الشركة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تُعزى لتباينهم في الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة بـ (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر).

يتفرع منها الفرضيات الآتية:

- (1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تُعزى إلى المستوى الوظيفي.
- (2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تُعزى إلى المستوى التعليمي.
- (3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تُعزى إلى سنوات الخبرة.
- (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تُعزى إلى العمر.

7. أنموذج الدراسة:

يبين الشكل (1) أنموذج الدراسة والمتغيرات التي اعتمدت عليها الدراسة:

شكل رقم (1) أنموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

8. منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، والذي يمكن من خلالهما وصف الظاهرة موضوع الدراسة، لكونهما أكثر المناهج مناسبة لموضوع الدراسة، ويعبر عنه كمياً وكيفياً، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح عنها، وتحليل بياناتها وتفسير العلاقات بين مكوناتها تفسيراً أكثر واقعية، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

9. مجتمع الدراسة وعينتها:

1. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في شركة أو أم في (OMV) النفطية في قطاع S2 محافظة شبوة، والبالغ عددهم أكثر (300) عامل بحسب قسم الموارد البشرية شركة أو أم في (OMV) النفطية في قطاع S2 محافظة شبوة.

2. عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة على وفق أسلوب العينة العشوائية البسيطة؛ إذ استُهدف العاملون في شركة أو أم في (OMV) النفطية والذين يشغلون وظائف المديرين، ورؤساء الأقسام، والمهندسين، والعاملين (المختصين) وبنسبة بلغت (30%) من إجمالي مجتمع الدراسة، ووزع الباحث الاستبانة على العينة، وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) معدل الاستجابة للمبحوثين:

البيان	العدد	النسبة
الاستبانات الموزعة	100	100%
الاستبانات الضائعة	12	12%
الاستبانات المسترجعة	82	82%
الاستبانات الملقاة	3	3%
إجمالي الاستبانات الصالحة للتحليل	79	79%

المصدر: إعداد الباحث

يلاحظ من الجدول أنه وزعت (100) استبانة، فاستعيد منها (82) استبانة، وبعد فرزها تبين أن هناك (3) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي، لذا فنسبة الاستبانات التي حلت من إجمالي الاستبانات التي وزعت هي (79%)، وهي نسبة عالية في البحوث التي تعتمد على الاستبانة وتعكس مدى استجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الاستبانة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

10. مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر الآتية:

أ- المصادر الأولية: تتمثل بالاستبانة التي طوّرها الباحث لجمع البيانات من مصادرها، للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار الفرضيات.

ب-المصادر الثانوية: تتمثل باستعمال المصادر المتوفرة في المكتبات، ومنها: الكتب، والمقالات، والدراسات السابقة، والدوريات، والإنترنت، وذلك لبناء الإطار النظري لهذه الدراسة.

11. أداة الدراسة:

تُعَدُّ الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية في هذه الدراسة، وقد أعدت بعد الاطلاع والاقتباس من بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع السلامة والصحة المهنية؛ إذ أعيدت صياغتها وأدخلت بعض التعديلات: بما يتلاءم مع أهداف هذه الدراسة، وتم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف العلمي، ومن ثم أخضعت للتحكيم من عدد من الأساتذة في إدارة الأعمال (موضحة أسماؤهم في الملحق 1)، وقد تكونت الاستبانة من الآتي:

القسم الأول: خُصِّصت للحصول على البيانات الأولية والديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وركز فيه على: (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، والخبرة، والعمر).

القسم الثاني: تضمن الفقرات التي تهدف منها الدراسة الحصول على البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة: وقد تكون هذا القسم من (40) فقرة، تغطي متغيرات الدراسة جميعاً، مبنية على النحو الآتي:

- 1) أبعاد المتغير المستقل (السلامة والصحة المهنية)، تضمن (29) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد وهي: (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل).
- 2) أبعاد المتغير التابع (تحسين أداء العاملين): تضمن (11) فقرة، موزعة على بعدين، هما (التزام العاملين بالأداء، وتحسين أداء العاملين).

12. صدق أداة الدراسة وثباتها:

بعد أن صممت استبانة الاستبانة المبدئية، وقبل توزيعها على المبحوثين لا بدّ من اختبار أداة الدراسة لتتوافر فيها دلالات صدق وثبات مقبولة، أي التأكد من أنها ستقيس ما صُمِّمَتْ من أجله، وشمولها كل متغيرات الدراسة التي يجب أن تخضع للتحليل، ووضوح فقراتها؛ حتى تكون مفهومة لكل من سيستخدمها، وذلك عن طريق اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها، على النحو الآتي:

1) اختبار صدق أداة الدراسة:

ويقصد به التأكد من دقة فقرات القياس، وتناسقها، وتوافقها، وملاءمتها للبيئة البحثية، وقدرتها على قياس المتغيرات المراد قياسها، ولغرض معرفة صدق الأداة التي استخدمت في جمع البيانات الأولية عرض الباحث الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف وعلى مجموعة من المحكمين المتخصصين والملحق (1) يوضح أسماء المحكمين؛ إذ طلب الباحث من المحكمين إبداء الرأي عن مدى وضوح صياغة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة، ومدى ملاءمة العبارة لقياس ما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارة للمحور الذي تنتمي إليه، وقد طلب الباحث من المحكمين إبداء النصح بإدخال أية تعديلات على صياغة العبارات لتزداد وضوحاً، أو إضافة أية عبارات جديدة لتزداد الاستبانة شمولاً، أو حذف أي عبارة مكررة وغير ضرورية، وأجريت التعديلات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين بالحذف لبعض الفقرات، وإعادة الصياغة لبعض الفقرات، في ضوء آرائهم

وملاحظاتهم القيمة؛ وذلك من أجل الحكم على صحة العبارات الواردة ودقتها ووضوحها في فقرات الاستبانة، حتى أصبحت استمارة الاستبانة بصورتها النهائية، كما هو موضح في الملحق (2).

2) ثبات أداة الدراسة:

يعدُّ الثبات من المفاهيم الجوهرية التي يجب توافرها في المقياس؛ حتى يكون صالحاً للاستخدام، ويقصد بثبات المقياس الاتساق الداخلي بين عباراته؛ حتى يتحصل على النتائج نفسها إذا استخدم المقياس لقياس متغير ما مرّاتٍ متتالية، إلى جانب التأكد من موضوعية المقياس، أي إنه يتحصل على النتائج نفسه في حالة طلب من شخص ما الإجابة عن فقراته في فترات متباعدة، وقد تحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال اختباري معامل ألفا كرونباخ (AlphCronbach) ومعامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، كما يأتي:

- اختبار الثبات بمعامل ألفا كرونباخ (Alph Cronbach)

اختبر الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يقيس نسبة تباين الإجابات ومدى الثبات والترابط الداخلي لأسئلة الاستبانة؛ إذ تكون بعضها مع بعض مجموعة واحدة؛ وذلك يساعد على مقدرتها على إعطاء نتائج متوافقة لردود المستجيبين تجاه الاستبانة، وعادةً تتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (صفر - 1)، وكلما اقتربت من الواحد عكس قوة التماسك الداخلي للمقياس، وقد أوجد الثبات لمحاوَر الدراسة كما هو موضح في الجدول (2) الآتي:

جدول (2): اختبار الثبات باستخدام اختبار ألفا كرونباخ (Alph Cronbach)

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية	9	0.789
الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه	6	0.873
التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية	5	0.872
ظروف العمل	9	0.895
مجموع محور السلامة والصحة المهنية	29	0.954
التزام العاملين بالأداء	5	0.806
تحسين تحسين أداء العاملين	6	0.871
مجموع محور تحسين أداء العاملين	11	0.936
الإجمالي	40	0.969

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة كانت مرتفعة؛ إذ بلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.969) وهو معامل قوي جدًا يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وبلغت قيمته لمحور السلامة والصحة المهنية (0.957) ولمحور تحسين أداء العاملين بلغت (0.936) وهي معاملات ثبات قوية، وبذلك يتضح أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عالٍ يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

13. حدود الدراسة:

تشمل حدود الدراسة في عرضها السلامة والصحة المهنية، وأثره في تحسين أداء العاملين في الشركة الحدود الآتية:

- (1) حدود بشرية: تشمل العاملين في شركة أو أم في (OMV) النفطية في بلك S2 محافظة شوبة.
- (2) حدود زمنية: طبقت هذه الدراسة ميدانيًا في المدة الزمنية ما بين (2023م-2024م).
- (3) الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على شركة أو أم في (OMV) النفطية في بلك S2 محافظة شوبة.

14. أساليب التحليل الإحصائي:

لغرض تحليل البيانات التي جمعت ميدانيًا استعان الباحث في تحليل بيانات دراسته بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social للحصول على نتائج أكثر دقة، وبغرض إدخال البيانات إلى الحاسوب رمزت على وفق مقياس (ليكارث الخماسي)؛ إذ أعطي الرقم (5) للإجابة (أوافق بشدة) وهي أعلى درجات المقياس، وأعطى الرقم (4) للإجابة (أوافق)، وأعطى الرقم (3) للإجابة (محايد)، وأعطى الرقم (2) للإجابة (لا أوافق)، والرقم (1) للإجابة (لا أوافق بشدة)، وهي أدنى درجات المقياس، وقد استخدم الرقم (3) بوصفه متوسطًا فرضيًا للدراسة، ويحتسب من الصيغة:

$$M = (1+2+3+4+5) / 5 = 3$$

ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارث الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) حسب المدى ويساوي (5-1 = 4)، ثم قسم على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4 + 5 = 0.80)، بعد ذلك أُضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (1-1.80) فهذا يشير إلى عدم توافر الفقرة تمامًا (لا أوافق بشدة).
- إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (1.80-أقل من 2.60) فهذا يشير إلى توافر ضعيف للفقرة (لا أوافق).
- إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (2.60-أقل من 3.40) فهذا يشير إلى توافر متوسط للفقرة (محايد).
- إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (3.4-أقل من 4.20) فهذا يشير إلى توافر عالٍ للفقرة (أوافق).

- إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (4.20 - 5.00) فهذا يشير إلى توافر عالٍ جداً للفقرة (أوافق بشدة).
- ولغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، أهمها:
- معامل ألفا كرونباخ ومعامل (سبيرمان - براون)؛ للتجزئة النصفية لاختبار ثبات أداة الدراسة.
- مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)؛ وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على النسب المئوية والتكرارات، وكذلك الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية.
- اختبار T لعينة واحدة One Simple T Test؛ لاختبار اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة بشأن فقرات الدراسة (اختبار اتساق الإجابات بشأن الفقرة الواحدة) وهو اختبار لمتوسط الإجابات عند الوسط الفرضي للدراسة ويساوي (3).
- الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analyses)؛ لاختبار أثر المتغيرات المستقلة كلاً في حدة في المتغير التابع.
- الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression Analyses)؛ لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع.
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ لاختبار إحصائية الفروق بشأن محاور الدراسة باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر).

15. صعوبات الدراسة:

- 1) قلة الأبحاث والدراسات في موضوع السلامة والصحة المهنية خاصة في الجامعات اليمنية.
- 2) صعوبة الحصول على مراجع في السلامة والصحة المهنية، وندرة البعض منها، خاصة تلك المتخصصة في السلامة والصحة المهنية.
- 3) صعوبة في البحث الميداني، وخاصة في ظل الاحترازمات الوقائية من الأمراض المعدية والفيروسية.
- 4) الوضع السياسي والاقتصادي في اليمن يزيد من صعوبة البحث ودرجة تعقيد.
- 5) تحفظ الشركة عن بعض المعلومات وعدم الشفافية.

16. الدراسات السابقة

- 1) دراسة أسامة محمد عبد الحميد أنواس (2018)، بعنوان: "أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين"، مجلة اقتصادية، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية للعدد 2 للمجلد 4 - 10 أكتوبر 2018.

استهدفت الدراسة التعرف على أثر تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، ومعرفة مدى التزام الإدارة العليا في تطبيق هذه الأنظمة بالشركات الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن، وبلغت عينة الدراسة 300 موظف. أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق أنظمة السلامة المهنية يؤثر بشكل مباشر في مستوى

تحسين أداء العاملين، إضافةً لعلاقة ارتباطية طردية قوية بين أبعاد الدراسة المتمثلة في الرضا الوظيفي، تدريب العاملين، وبين التزام الإدارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وكذا الإصابات وحوادث العمل، وظروف العمل المكانية والمادية.

(2) دراسة مجدي عبد الله شرارة (2016) بعنوان: "السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل" تعرض الباحث في هذه الدراسة لمفهوم وأهداف السلامة والصحة المهنية، وتحدث عن حوادث العمل وأسبابها، وطرائق علاجها، وقد قدّم شرحاً لأنواع المخاطر التي يتعرض لها العامل في ستة عناصر، يلي ذلك تحدث الباحث عن عنصر الإسعافات الأولية وأنواعها، ثم قدم نماذج لبعض الأخطار؛ مثل: الحرارة: مصادرها، وطرائق انتقالها، والحرائق وأنواعها، ثم مواد الإطفاء، وفي الختام قدم مجموعة من التشريعات والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

(3) دراسة الهابيل وعائش (2012) 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". استهدفت هذه الدراسة تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة وأسلوب الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكوّن من فنيّي الهيئة التدريسية للمختبرات العلمية وأعضائها في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، البالغ عددهم 218 شخصاً، وأوضحت النتائج أن التزام الإدارة العليا بصياغة سياسات السلامة والصحة المهنية يؤثر بدرجة متوسطة في فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، وأنّ توفير قواعد السلامة والوقاية ووسائلها يؤثر بدرجة متوسطة في فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.

(4) سارة أحمد إبراهيم سعيد (2012)، بعنوان: "فاعلية وأثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين" في مستشفى الخرطوم التعليمي، ماجستير، جامعة الخرطوم، السودان".

استهدفت هذه الدراسة تقييم إجراءات السلامة والصحة المهنية في المستشفيات السودانية من وجهة نظر العاملين، وأثرها في تحسين أداء العاملين، وقد اختير مستشفى الخرطوم التعليمي حالة للدراسة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي. وأعدّت استبانة لجمع البيانات اللازمة المتعلقة بسلامة العاملين ورضاهم، تشمل الاستبانة 30 فقرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمستشفى؛ إذ بلغ حجم العينة 60 شخصاً، وأوضحت نتائج الدراسة أنّ التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة عالية في وجود إجراءات السلامة والصحة المهنية في المستشفى، وأنّ توفير قواعد السلامة والوقاية ووسائلها في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة في التزام العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية، واتضح أنّ العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية عن كيفية تطبيق وسائل السلامة المهنية وأدواتها. وقد أوصت الدراسة بضرورة إنشاء قسم مختص لإدارة السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات الصحية، وضرورة الاهتمام بتدريب العاملين؛ لتعزيز الوعي، وتطوير المهارات لديهم.

(5) دراسة مشعلي بلال (2011)، بعنوان: "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAPALIF لتحويل الورق والبلاستيك"، جامعة سطيف، الجزائر".

عالج الباحث الموضوع في محاولة لتقييم برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وذلك بهدف تقديم اقتراحات وحلول للتقليل من الحوادث المهنية، إلى جانب الدراسة النظرية لموضوع دعم البحث بدراسة ميدانية في الشركة لتحويل الورق والبلاستيك، وتتوعد أدوات الدراسة من الاستبانة والملاحظة والمقابلة والسجلات والوثائق، ومن أهمها ما توصلت إليه الدراسة أن الشركة المبحوثة لا تعمل على تحسين ظروف العمل ولا تهتم بأمور السلامة والصحة المهنية، وقد بينت أن تحسين ظروف العمل سيؤدي إلى تحسين أداء العمال، ومن ثم تحسين أداء الشركة.

6) دراسة (صباح مجيد النجار ونداء صالح مهدي، 2010)، بعنوان: "تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

على وفق المواصفة 18001 0011545 - دراسة حالة في مؤسسة مصافي الوسط في الدورة"

استهدفت هذه الدراسة وصف هيكل الصحة والسلامة المهنية وعملياتها في مؤسسة مصافي الوسط في الدورة -؛ بوصفها مجالاً للدراسة- وتحديد مستوى الجهد المطلوب لانسجام الودكرسات الموجودة مع متطلبات المواصفة وتحديد فجوة الأداء. واستخدمت هذه الدراسة عدداً من الأدوات لجمع البيانات وتحليلها، مثل فهرس الفحص المقابلات الشخصية؛ المشاهدات الميدانية. وتوصلت هذه الدراسة إلى استنتاجات فكرية وتطبيقية شخّصت واقع إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة، وكشفت عن فجوة أداء كبيرة بمقدار 9075 مع تطبيق أولي لبعض متطلبات المواصفة.

7) دراسة (رغيد إبراهيم إسماعيل، 2010)، بعنوان: "دراسة موقفية لإمكانية إقامة النظام المتكامل للبيئة

والسلامة والصحة المهنية وفق المواصفتان (1999: 01154518001، 2004: 15014001"

استهدفت هذه الدراسة تحديد إمكانية إقامة متطلبات النظام المتكامل للبيئة والصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفتين (1999: 01158518001، 2004: 19014001) دراسة موقفية في عينة من المؤسسات الصناعية في محافظة الموصل. وقد تم وضع نموذج افتراضي يعكس متطلبات المتغيرات الرئيسة للدراسة، التي بدورها عبّرت عن متطلبات النظام المتكامل للمواصفتين. وتوصل الباحث لعددٍ من الاستنتاجات، من أهمها أن المؤسسات المبحوثة تختلف في مستوى امتلاكها مؤهلات، وإقامة متطلبات نظام الإدارة المتكامل.

8) دراسة (زهرة عبد محمد الشمري حول، 2009)، بعنوان: "تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على

وفق المواصفة الدولية 18001:2007 دراسة حالة في مصنع المأمون الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية".

استهدفت الدراسة معرفة مدى تطبيق المواصفة المتعلقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001:2007 011585 في مصنع المأمون لتشخيص الفجوة بين متطلبات المواصفة وبين الواقع الفعلي باستخدام فهرس الفحص المعدة بالاعتماد على فقرات المواصفة. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: أنّ موضوع السلامة المهنية لم يحظَ باهتمام كافٍ؛ إذ إنّ تشكيلة قسم السلامة تتكون من رئيس القسم واثنين من المساعدين، لذلك لا بُدَّ من إعادة النظر في تشكيلة القسم. أنّ لنشاطات الصحة والسلامة المهنية أهمية كبرى ضمن سلسلة المواصفات الدولية؛ لأن الصحة والسلامة المهنية تعمل على تقليل الحوادث والإصابات، وتهيئة ظروف عمل آمنة. وجود فجوة كبيرة بين نشاطات الصحة والسلامة المهنية في المصنع محلّ الدراسة وبين متطلبات مواصفة الصحة والسلامة المهنية 18001:2007 08585.

(9) دراسة حنان علي موسى (2007)، بعنوان: "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في الشركة الصناعية ودراسة حالة الشركة هنكل - الجزائر مركب شلغوم العيد" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير الموارد البشرية جامعة منتوري - قسنطينة - الجزائر.

استهدفت الدراسة التعرف على واقع ظاهري حوادث العمل والأعراض المهنية في الشركة إلى واقع ظاهري حوادث العمل والأعراض المهنية في الشركة الصناعية هنكل الجزائر والشركة الوطنية لمواد التنظيف ومواد الصيانة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، تكونت الدراسة من 375 شخصاً ممن يعملون في تلك الشركة. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن أكثر حوادث العمل والأعراض المهنية وقوعاً هي التي تسببها الآلات والمعدات، وأوضحت أن الحوادث والأمراض المهنية تقلل من كفاءة الإنتاجية وهو ما يرفع تكلفة الإنتاج أيضاً.

ثالثاً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

استعرض الباحث الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين وذلك من عرضها لأثر السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين أو من عرضها لواقع السلامة والصحة المهنية أو من علاقته بمتغيرات أخرى؛ أو قياس مستوى تحسين أداء العاملين أو علاقته بمتغيرات أخرى وذلك للتعرف على الجوانب البحثية بموضوع الدراسة الحالية ويمكن توضيح أوجه الشبه؛ وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها وما يميزها فيما يأتي:

❖ أوجه الاتفاق:

- اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في متغيرها المستقل (السلامة والصحة المهنية والسلامة المهنية) و(الصحة والسلامة المهنية)
- اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في متغيرها التابع (تحسين أداء العاملين).
- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الأساليب الإحصائية، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

❖ أوجه الاختلاف:

- تختلف هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أبعاد المتغير المستقل (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) وأثرها في تحسين أداء العاملين؛ إذ كان في الدراسة الحالية (التزام العاملين بالأداء، تحسين تحسين أداء العاملين).
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المكان وزمن التطبيق؛ إذ طبقت هذه الدراسة في شركة نفطية، أما الدراسات السابقة طبقت في بعض المرافق الخدمية، مثل المستشفيات، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ أوجه الاستفادة:

في ضوء عرض الجهود المعرفية السابقة، ومن ثم مناقشتها، يمكن القول إنها أفادت الباحث ودراسته الحالية في اتجاهاتٍ عدّة يمكن تلخيصها في ما يأتي:

- الاسترشاد بعدد من المصادر والمراجع لإسناد الجانب الفكري والتطبيقي التي لم يتسن للباحث معرفتها والاطلاع عليها من قبل؛ والتي سهلت في بناء الإطار النظري.
- أسهمت الدراسات السابقة في حدود اطلاع الباحث المتواضع في تصميم منهجية الدراسة الحالية، ومكنت الدراسات السابقة الباحث بعد استطلاعها واستقراءها من اختيار المنهج العلمي الأكثر ملاءمة، والمتمثل في المنهج الوصفي؛ فهو واحد من أكثر المناهج شيوعاً واستعمالاً في مثل هذه الدراسات، إضافة إلى جانب البحث الميداني التحليلي.
- أسهمت في توجيه عملية تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وتطويرها بما يتوافق مع أهداف الدراسة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تتناول هذه الدراسة أحد القطاعات الصناعية الحيوية في اليمن وهو قطاع النفط؛ إذ تعد شركة أو أم في (OMV) النفطية إحدى القطاعات المهمة في اليمن، الجديرة بالبحث والدراسة والتحليل.
- تتميز الدراسة الحالية بكونها من الدراسات القليلة في البيئة اليمنية، التي تعرض قياس أثر السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في شركة أو أم في (OMV) النفطية.

17. الإطار النظري للدراسة:

1) مفهوم السلامة والصحة المهنية:

سلامة الأفراد وحمايتهم من أهم الموضوعات، وأبرز التحديات التي تواجه يومياً أهل الاختصاص وأرباب العمل؛ لأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل، يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، ومع انتشار الصناعة وتقدمها في هذا القرن وما صاحبه من مخاطر الصناعة وحفظ الممتلكات من التلف (العقابلة، 2002: 22). ومن هذا المنطلق ومن منطلق الدين قبله؛ إذ جاءت الشريعة الإسلامية لتحافظ على الضروريات الخمس: النفس والدين والنسب والعقل والمال، فحفظ النفس والمال، ولذلك أوجب الشرع العناية بتوفير كل ما تتحقق به حمايتها وبقاؤها، قال تعالى: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا﴾. إنَّ وضع الإجراءات والمعايير والاشتراطات المتعلقة بسلامة العاملين وصحتهم أمر مطلوب شرعاً، وإن تنفيذ هذه الاشتراطات واتباعها واجب على ذوي الشأن؛ من عاملين وإداريين وأصحاب العمل، على جميع المستويات؛ إذ أمرنا المولى عزَّ وجلَّ بالإحسان، وحذَّرنَا من الوقوع في التهلكة بشتى أنواعها فقال تعالى: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾؛ لذلك كانت حماية العاملين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية في المؤسسات عن طريق نشر الوعي الوقائي بينهم وتبصيرهم بالأخطاء المتوقعة في العمل وتدريبهم على استخدام أجهزة الوقاية من خطر الإصابات وتعريفهم بطرائق العمل الصحيحة لتقليل الإصابات والمحافظة على العاملين والآلات والمعدات، وهي واجب إنساني ومسؤولية حتمية، ونطاقها واسع؛ فهي تشمل جميع ميادين الحياة أينما وجد الإنسان، غير أن الحاجة تزداد في الشركات التي تكون فيها حوادث العمل مرتفعة (فتحي، 2014: 10).

فما السلامة والصحة المهنية إذاً؟ وهل من أهمية له؟

تعريف السلامة والصحة المهنية:

السلامة والصحة المهنية مفهوم واسع ذو جوانب متعددة، عرفت بتعاريف عدّة تتشابه في عدد من أجزائها، وتختلف في أخرى، وسوف نعرض بعض هذه التعريفات، منها:

- تعريف عباس أبو شامة: "مجموع من الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المؤسسات الصناعية". (أبو شامة، 1999:29).
 - تعريف السيد رمضان: "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله؛ فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلاً علمياً". (رمضان، 1984:77).
 - تعريف زكريا طاحون: "تعني الأداء الأمني في البيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة". (طاحون، 2006:18).
 - ويعرفها يوسف حليم الطائي: عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملون في المنظمات. (الطائي، 2006:445).
 - أما العقابله: فيعرفها بأنها "المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة". (العقابله، 2002:124).
 - تعريف وفيه أحمد الهنداوي: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمحافظة على ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج: الإنسان والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع، وبالتالي تخفيض تكاليفها، والرفع من كفاءتها الإنتاجية". (الهنداوي، 1994:53).
- من هذه التعاريف التي عرضناها نلاحظ أنها ترمي إلى مضمون واحد، وعموماً يمكن بلورة تعريف السلامة والصحة المهنية في الآتي:
- "هي مجموعة من الإجراءات والقوانين، التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري، من التعرض للحوادث في أثناء العمل، وتوفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل بإنتاجية عالية".
- إن مصطلح "السلامة والصحة المهنية" أو مصطلح "السلامة الصناعية" قد يستخدم ليعني كلٌّ منهما "السلامة والصحة المهنية"، غير أنهما في جوهرهما هما شيء واحد؛ باعتبار أن توفير الأمن داخل المنشأة - يتطلب بطبيعة الحال - توفير الصحة، والعكس صحيح. وقد اختيرت تسمية السلامة والصحة المهنية وليس الصحة والسلامة المهنية في هذا البحث؛ وذلك لسببين الأول: أن الهدف الأساس للبحث هو التركيز بالدرجة الأولى على واقع الأمن والسلامة في شركة نفط إنتاجية. والسبب الآخر أنه تم اختيار قطاع الصناعة من دون القطاعات الأخرى لدراساتها؛ إذ إن مفهوم السلامة والصحة المهنية أكثر ملاءمة باعتبار أن الصحة والسلامة المهنية ترتبطان أيضاً بالقطاعات المهنية الأخرى.

(2) التطور التاريخي للسلامة والصحة المهنية:

أصبحت السلامة والصحة المهنية حقيقة واقعية أملت لها ظروف وملابسات العملية الصناعية التي تطورت تدريجياً عبر العصور، وقبل أن يتبنى التشريع القانوني إفرزات تقنيات العمل، عاشت الطبقة العمالية ترزح مئات السنين تحت وطأة بيئة العمل وتعاني أمراض المهنة ومخاطرها، ويقع آلاف الضحايا بسبب إصابات العمل أسرى للعجز، ولم تقدّم الدولة في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية الطبية اللازمة أو التعويض المناسب. (أبوشامة، 1999:14)

ثم تتابع التطور السريع من الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي المبني على الصناعات الزراعية، ثم إلى الاقتصاد الصناعي، وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى غلب على حوادث العمل الطابع الجماعي بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصر الإنتاج الحرفي واليدوي، و أفرز هذا التحول آثاراً ضارة في الجوانب الإنسانية والأخلاقية، انعكست في ازدياد الهوة التي تفصل بين العاملين وأرباب العمل، فكان لا بد من تدخل الدولة بغرض حماية العاملين من أخطار المهنة بإصدار التشريعات القانونية والتي أخذت تنتشر في عدد من الدول الصناعية (الطيب، 2009:9).

وكان طبيعياً أن يكون التدخل التشريعي في بدايته متواضعاً، وكان التشريع الألماني الصادر في 1884م نقطة البداية في هذا المجال؛ إذ بصدره ظهر في الوجود أول نظام قانوني لضمان الأفراد ضد الأخطار المهنية، وشهدت نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إصدار الكثير من دول أوروبا الغربية ومن بينها فرنسا تشريعاتٍ تقترب فيما أقرته من مبادئ من تلك التي أقرها المشرع الألماني في عام 1884م كأساس للنظام القانوني؛ للحماية من مواجهة الآثار الضارة، التي تترتب على أثر الحوادث المهنية. وصدر في 1898م في فرنسا قانوناً يعد بدايةً للتحوّل الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية طبقاً لأحكام هذا القانون الحق في التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث وقع في مكان العمل أو بسببه، ثم صدر في أكتوبر 1946م قانون آخر في فرنسا خاص بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية؛ إذ أحدث تحوُّلاً آخر في مفهوم الحماية، أبرز مظاهره أنّ التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية وضعت الجمعية الوطنية الأمريكية نواةً للحماية عام 1898م، التي أصدرت متطلبات السلامة المهنية عام 1904م، ممثلةً في منظمة السلامة والصحة المهنية، والتي تُعنى بالصحة والسلامة المهنية، وضرورة توافر الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة للعاملين في مناطق العمل، وقد بدأت عملها منذ عام 1934م (طاحون، 2006:14).

وفي نتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى، كتوفير العلاج، وتوفير أدوات الوقاية والعناية ووسائلهما بالتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية، وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى بدأت انطلاقة السلامة والصحة المهنية بوصفه إطاراً يجمع وسائل السلامة المهنية وإجراءاتها، غير أن هذا المسمى لم يظهر في حيز الوجود إلا في منتصف الخمسينيات من القرن الماضي، إذ بدأت هياكل السلامة والصحة المهنية وعناصرها تتشكل، وأصبحت له معالم ثابتة. (العقابلة، 2002:76).

(3) أهمية السلامة والصحة المهنية:

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في (خالدي، 2004:209):

1. تقليل حوادث العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة كثيرًا من المشكلات المتمثلة بحوادث العمل والأمراض الصحية، وهذه الحوادث التي تكلف المنظمة كثيرًا من التكاليف المادية والمعنوية.
2. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين في أثناء عملهم.
3. توفير نظام العمل المناسب: وذلك بتوفير الأجهزة والمعدات الوقائية، وإعداد السجلات النظامية عن أية إصابة أو حوادث وأمراض.
4. التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية: إذ إن الحوادث لا يقتصر تأثيرها في الجوانب المادية في العمل، بل تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزيائن المتعاملين.
5. تقوية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين: وذلك بتوفير الحماية للعاملين، والاهتمام بهم من الإدارة، وإشعارهم بأهميتهم، وبناء جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

(4) التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية:

تعد القرارات المتعلقة باعتماد نظام السلامة والصحة المهنية من القرارات الاستراتيجية، لذا يعد التزام الإدارة في دعم القائمين وتطويرهم وتنشيط حركتهم على النظام من المهام الأساسية التي تؤدي بلا شك للنجاح. ويعرّف مصطلح التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية بأنه توفير الإدارة العليا كل ما يلزم من برامج صحة والسلامة مهنية، والقيام بإجراءات الإدارية التي تخدم برامج الصحة والسلامة. ويتمثل دور الإدارة في نشر ثقافة الصحة والسلامة وتعزيزها، وتعزيز إمكانية الموظفين والعاملين وتطويرها في أدائهم، وتوفير رؤية مستقبلية. ويتمثل دور القيادة في الشركات في الآتي (ديلسر، 2000:539):

- أ- **التحفيز والتخطيط:** ويتضمن تحفيز الأفراد على تحقيق رؤية مشتركة للعمال، في صياغة البرامج والإقناع التام بأهميتها، ومن واجبات القائد توفير بيئة عمل تستحق الالتزام من الموظفين، أو يكون لها تأثير بعيد المدى؛ إذ تستخدم في اتخاذ قرارات يومية بشأن الإجراءات التي سيتخذها الموظفون.
- ب- **تحسين المناخ الاجتماعي:** معلوم أن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل الشركة؛ فهذا لا بد من تحسين هذه البيئة. (أميمة، 2006:55)
- ت- **تعديل المهام وتوسيعها:** وذلك بطريقة جذرية تمس العمل وآليات أدائه، وبيان المسؤوليات وتحديد، أو تشريع مهام أخرى.
- ث- **تدوير المناصب وتوسعها:** وتتضمن هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود والملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بالوظيفة نفسها وأدائهم للمهام نفسها يوميًا فترة عملهم بالشركة، وكذا الابتعاد عن ضغوطات والأمراض المهنية التي قد تصيب العمال من كثرة مزاوله المهام نفسها.
- ج- **إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:** تحدد متطلبات السلامة المهنية دفع العمال للمشاركة في تصميمها، وذلك يجعلهم يقبلونها لأنها نابعة منهم.

ح- توفير معدات الوقاية الشخصية: وهي "مجموعة الوسائل التي يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه، لغرض الحماية من حوادث العمل، والوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في بيئة العمل" (أحمد ماهر، 2009:200).

5) الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه:

تعد اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة للمنشآت جميعها، وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية، ولا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية كانت أو خدمية بدونها، كما لا يمكن أن تتجح هذه الإجراءات والقواعد إلا إذا وعى العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له وللعاملين جميعاً في المؤسسات (أحمد ماهر، 2009:200).

ويُعرّف الالتزام بلوائح برامج السلامة والصحة المهنية وقوانينه بأنه مجموعة النظم التي يجب الالتزام بها في أثناء سير العمل في المنظمة؛ إذ تضمن الوقاية لمقومات الإنتاج من حوادث العمل وللقوى البشرية من المرض المهني أو الإصابات المهنية. إن هذه اللوائح والتعليمات وجب التقيد بما فيها بطريقة يتسنى بها إظهار مواقع الخطر في كل عمليات الإنتاج؛ وذلك من أجل اتباعها من طرف إدارة الشركة، مع ضرورة أن يعلم كل عامل، ويجري التعرف إليها عبر الوسائل، وإعطائها له بشكل مباشر، وتعلق على لوحات (أحمد ماهر، 2009:200).

وفي تعريف آخر للالتزام باللوائح والقوانين في برامج السلامة والصحة المهنية هو التقيد بكل ما تنص عليه اللوائح سواء كانت هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو على مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تنشر كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة، ووقاية أعضاء الجسم، ورفع الأشياء ونقلها وتعرف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير وخدمات مراكز الإسعاف الأولي. (أحمد ماهر، 2009:201)

وللالتزام بنظام السلامة والصحة المهنية يجب متابعة العمال ومراقبتهم، والقيام ببعض المتطلبات التي تساعد على تثبيت النظام وترسيخه، ومن ذلك (طاحون، 2006:18):

6) ظروف العمل

أصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الأمور المسلم بها؛ إذ تساعد على تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية، ورفع الروح المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج. ويقصد بظروف العمل "كل ما يحيط ببيئة الأعمال والذي يؤثر في الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال". وتشمل ظروف العمل نواحي متعددة، منها ما هي مادية (الإضاءة، الحرارة، الرطوبة، الضجيج، الغبار والأتربة...) ومنها ما هي اجتماعية (الإدارة، والقياد والإشراف وكذا جماعات العمل...)، وهناك أيضاً الظروف التنظيمية التي تتعلق أساساً بترتيب مكان العمل وتنظيمه، وكذا تنظيم وقت العمل (العيسوي، 2002:186).

7) تدريب العاملين على نظام السلامة والصحة المهنية:

إن من أكثر الأسباب التي تؤدي إلى الإخلال بنظام السلامة والصحة المهنية عدم التدريب والتأهيل، لذلك يجب أن يبدأ التدريب على أمور السلامة والصحة المهنية مع الموظفين الجدد، الذين يلتحقون بالمنشأة أو العاملين، الذين يُنقلون من أماكن عملهم الي أماكن أخرى؛ إذ أثبتت الإحصائيات أنَّ العمَّال غير المدربين هم الذين تقع عليهم وتصيبهم حوادث وإصابات عمل أكثر من غيرهم من العاملين المدربين (برياش، 2010:92).

8) نظام السلامة والصحة المهنية:

يعد نظام السلامة والصحة المهنية من أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى الشركات بالاعتماد عليها في سياستها التنافسية، وذلك بضمان توفير أفضل الظروف العملية لأفرادها، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم. يُعرّف نظام الصحة وسلامة العمل: بأنه عبارة عن: "جزء من النظام العام لإدارة تسهيل تسيير المخاطر والحوادث المرتبطة بنشاطات الشركة" (حكمت، 2009:67).

ويعرّف أيضًا بأنه عبارة "تقرير رسمي مدعم بالقوانين التي تتضمن المسؤوليات والصلاحيات والعلاقات والوظائف والنشاطات والعمليات والإجراءات والموارد، وهذه العناصر يتم تطبيقها لوضع سياسات وخطط تتعلق بإدارة الحوادث الخطيرة في العمل، وكيفية تقاؤها" (العقابلة، 2006:98).

من خلال التعريفين السابقين يتضح أن نظام السلامة والصحة المهنية عبارة عن نظام تسيير الأمور المتعلقة بالمخاطر، التي يتعرض لها العمال، والتحكم فيها، وكيفية تقاؤها.

ويوجد هناك كثير من الأنظمة والمعايير الدولية للأمن والسلامة للحد من الإصابات في الصناعة النفطية؛ وجميع هذه المعايير والأنظمة تُصَبُّ في خلق بيئة آمنة وصحية. وسنتطرق إلى ذكر تلك الأنظمة والمعايير بشيء من الإيجاز؛ وذلك لأن الشركة تلتزم بهذه الأنظمة والمعايير.

• إدارة الصحة والسلامة المهنية الأمريكية (OHSAS 18001):

هو معيار دولي لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية. يتعلق هذا المعيار بوضع نظام يساعد المؤسسات على إدارة مخاطر الصحة والسلامة في مكان العمل وتقليلها في مجال النفط والغاز؛ إذ المخاطر مرتفعة للغاية بسبب طبيعة العمل والمواد المستخدمة، لذلك يكون تطبيق OHSAS 18001 ذا أهمية خاصة (Walker & Tai، 2010:57).

• معيار الصحة والسلامة المهنية ISO 45001

هو معيار دولي لإدارة الصحة والسلامة المهنية، ويُعد تطبيقه في صناعة النفط والغاز أمرًا حيويًا؛ نظرًا لطبيعة العمل العالية الخطورة في هذا القطاع. يتناول المعيار تعزيز بيئة عمل آمنة، وتقليل المخاطر المرتبطة بالعمليات النفطية، مثل الحفر، الاستخراج، النقل، والتكرير.

• معيار إدارة المخاطر ISO 31000:

يعد معيار إدارة المخاطر في شركات النفط أمرًا بالغ الأهمية نظرًا لطبيعة الصناعة النفطية، التي تتسم بالمخاطر العالية والبيئة الديناميكية المعقدة. تشمل المخاطر في هذا القطاع جوانب مالية وتشغيلية وبيئية وأمنية، وبالتالي فإن اعتماد معيار ISO 31000 يساهم في تعزيز قدرة الشركة على التنبؤ بالمخاطر وإدارتها بفعالية (الطبولي، 2010:53).

• معايير المعهد الأمريكي للبترول (API (American Petroleum Institute)

هي مجموعة من المعايير والإرشادات الفنية التي طوّرها المعهد الأمريكي للبترول (API)، وتُستخدم في نطاق واسع في صناعة النفط والغاز؛ لضمان السلامة والكفاءة والاتساق في العمليات والمعدات (Walker & Tai، 2010:82).

• معيار إدارة البيئة ISO 14001

هو معيار دولي لنظام إدارة البيئة (EMS) يهدف لمساعدة المؤسسات على تحسين أدائها البيئي، وتقليل التأثيرات السلبية لعملياتها في البيئة، وضمان الامتثال للقوانين البيئية وفي قطاع النفط والغاز؛ إذ المخاطر البيئية مرتفعة بسبب طبيعة الأنشطة، مثل التنقيب والإنتاج والنقل والتكرير. يؤدي معيار ISO 14001 دوراً رئيساً في إدارة هذه المخاطر، وتقليل الآثار البيئية (رغيد، 0102، 42).

• الجمعية الوطنية للحماية من الحرائق NFPA

هي منظمة دولية تُصدر معايير وأكواداً تهدف لتعزيز السلامة من الحرائق في مختلف الصناعات، بما في ذلك صناعة النفط والغاز. هذه المعايير تُستخدم لتقليل المخاطر المتعلقة بالحرائق والانفجارات، التي تعد من التهديدات الكبرى في القطاع النفطي (الطبولي، 9102، 53).

• معايير التدريب والتطوير الكوادر العاملة OPITO

OPITO (Offshore Petroleum Industry Training Organization) هي منظمة عالمية مختصة في تطوير معايير التدريب وإصدارها، والخاصة بصناعة النفط والغاز، مع تركيز خاص على العمل في البيئات البحرية والخطرة. تمثل معايير OPITO مرجعاً عالمياً للسلامة والكفاءة المهنية في هذا القطاع، وتُستخدم من قبل الشركات لضمان تدريب العاملين وفق أعلى مستويات الجودة والسلامة (زهرة، 2009، 72).

18. الإطار العملي للدراسة:

التحليل الوصفي لأبعاد محور السلامة والصحة المهنية:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار t ومستوى المعنوية ودرجة التوافر لكل بعد من أبعاد محور السلامة والصحة المهنية وإجمالي المحور كاملاً، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (14):

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار t لمحور السلامة والصحة المهنية

م	أبعاد السلامة والصحة المهنية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة	الرتبة	اتجاه العينة
1	التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية	4.05	0.78	81.1	16.81	0.000	1	عالٍ
2	الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه	3.98	0.76	79.7	15.03	0.000	2	عالٍ
3	التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية	3.68	0.88	73.6	10.42	0.000	4	عالٍ
4	ظروف العمل	3.81	0.83	76.2	14.30	0.000	3	عالٍ
	المتوسط العام لمحور السلامة والصحة المهنية	3.88	0.81	77.6	14.14	0.000		عالٍ

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن: 79)، مستوى الدلالة: (p:0.05)

- يتبين من الجدول رقم (14) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار t ومستوى المعنوية ودرجة التوافر لكل بعد من أبعاد محور السلامة والصحة المهنية كالتالي:
- بلغ الوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر محور السلامة والصحة المهنية (3.88)، وهذا يعني أن درجة توافر أبعاد محور السلامة والصحة المهنية مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية"؛ إذ تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (3.40-4.20)، ويُشير إلى توافر عالٍ لهذا المحور؛ بوصفه أحد محاور الدراسة (في الحدود العليا للمقياس) في شركة omv النفطية، وتشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها في البعد؛ حيث بلغت (0.81)، ويشير الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان عالياً؛ إذ بلغ (77.6%)، ويشير إلى أن (77.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أن محور السلامة والصحة المهنية متوافر في شركة omv النفطية، وهو ما أكدته نتيجة اختبار t ؛ إذ بلغت قيمتها (14.14)، وكان مستوى المعنوية لها (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وذلك يشير إلى أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3)، الأمر الذي يشير إلى أن هذا المحور في الشركة كان متوافراً وبدرجة عالية.
 - يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر أبعاد محور السلامة والصحة المهنية أن متوسط درجات التوافر للأبعاد الأربعة جميعاً جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارت الخماسي، وراوحت بين (3.61-4.05)، ومن ثم كانت في المستوى "متوافر بدرجة عالية"؛ إذ كان أعلى تلك المحاور توافراً هو المحور الأول (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية). بوسط حسابي (4.05)، ويشير إلى توافر عالٍ للمحور، وانحراف معياري (0.78)، ويشير إلى تقارب الآراء وتركزها في المحور، وبوزن نسبي بلغ (81.1) يشير إلى وجود موافقة عالية جداً لهذا المحور، وبلغت قيمة اختبار T (16.81) وهي موجبة وكان مستوى المعنوية لها (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يدل على أن العاملين في الشركة يرون أن الشركة تلتزم بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، وذلك يوفر بيئة آمنة وصحية، وكانت أدنى تلك المحاور توافراً المحور الثالث (التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية) بوسط حسابي (3.61)، يشير إلى توافر عالٍ للمحور، وبانحراف معياري (0.88) يشير إلى تقارب الآراء وتركزها في المحور، وبوزن نسبي بلغ (73.6) يشير إلى وجود موافقة عالية لهذا المحور، وبلغت قيمة اختبار t (10.42) وهي موجبة، وكان مستوى المعنوية لها (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ما يعني أن الباحثين يرون أن الشركة تعمل على توفير التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية.
 - وعموماً كانت قيم اختبار T ، وقيم مستوى المعنوية معنوية، وبدرجة كبيرة جداً من الناحية الإحصائية؛ للأبعاد الأربعة، وإجمالي المحور فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور السلامة والصحة المهنية (عينة الدراسة)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار T ومستوى الدلالة الإحصائية؛ إذ كانت قيمة T المحسوبة لها موجبة، ومستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) للأبعاد الأربعة وإجمالي المحور، وذلك يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارت الخماسي الذي يساوي (3).

ثانيًا: التحليل الوصفي لمحور تحسين أداء العاملين:

يُعد تحسين أداء العاملين المتغير التابع في هذه الدراسة، ويتكون من بعدين رئيسيين، هما (التزام العاملين بالأداء، تحسين تحسين أداء العاملين)، وقد أجري التحليل الوصفي لكل بُعد بصورة أحادية، ومن ثم تحليل محور تحسين أداء العاملين كليًا، في الآتي:

التحليل الوصفي لأبعاد محور تحسين أداء العاملين:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار t ومستوى المعنوية ودرجة التوافر لكل بعد من أبعاد محور تحسين أداء العاملين وإجمالي المحور كاملاً، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (17):

جدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار t لمحور تحسين أداء العاملين

م	أبعاد تحسين أداء العاملين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة	الرتبة	اتجاه العينة
1	التزام العاملين بالأداء	4.30	0.66	86.1	22.49	0.000	1	عالٍ جدًا
3	تحسين تحسين أداء العاملين	3.81	0.84	76.2	10.11	0.000	2	عالٍ
	المتوسط العام لمحور تحسين أداء العاملين	4.06	0.75	81.2	15.93	0.000		عالٍ

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن: 79)، مستوى الدلالة: ($p:0.05$)

من الجدول رقم (17) الذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار t ومستوى المعنوية ودرجة التوافر لكل بعد من أبعاد محور تحسين أداء العاملين نلاحظ ما يأتي:

- بلغ الوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر محور تحسين أداء العاملين (4.06)، وهذا يعني أن درجة توافر أبعاد محور تحسين أداء العاملين مجتمعة معًا تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية"؛ إذ تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (3.40-4.20)، ويشير إلى توافر عالٍ لهذا المحور؛ بوصفه أحد محاور الدراسة (في الحدود العليا للمقياس) في شركة omv النفطية، وتشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها في البعد؛ حيث بلغت (0.75)، ويشير الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان عاليًا؛ إذ بلغ (81.2%)، ويشير إلى أن (81.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أن محور تحسين أداء العاملين متوافر في شركة omv النفطية، وهو ما أكدته نتيجة اختبار (t)؛ إذ بلغت قيمتها (15.93)، وكان مستوى المعنوية لها (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، يشير ذلك إلى أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يزيد على درجة الموافقة المتوسطة وهي (3)، الأمر الذي يشير إلى أن هذا المحور في الشركة كان متوافرًا وبدرجة عالية.

- يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر أبعاد محور تحسين أداء العاملين أن متوسط درجات التوافر للأبعاد الأربعة جميعًا جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي،

وتراوح بين (3.81-4.30)، ومن ثم كانت في المستوى "متوافر بدرجة عالية"؛ إذ كان أعلى تلك المحاور توافراً هو المحور الأول (التزام العاملين بالأداء)، بوسط حسابي (4.30)، ويشير إلى توافر عالٍ جداً للمحور، وانحراف معياري (0.66)، ويشير إلى تقارب الآراء وتركزها في المحور، وبوزن نسبي بلغ (86.1) يشير إلى وجود موافقة عالية جداً على هذا المحور، وبلغت قيمة اختبار (T) (22.49) وهي موجبة، وكان مستوى المعنوية لها (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يدل على أن العاملين في الشركة يرون التزام العاملين بالأداء وفق نظام السلامة المهنية، وذلك يوفر بيئة آمنة وصحية، وكان توافر المحور الثاني تحسين تحسين أداء العاملين بوسط حسابي (3.81)، يشير إلى توافر عالٍ للمحور، وانحراف معياري (0.84)، يشير إلى تقارب الآراء وتركزها في المحور، وبوزن نسبي بلغ (76.2)، يشير إلى وجود موافقة عالية لهذا المحور، وبلغت قيمة اختبار (T) (10.11)، وهي موجبة، وكان مستوى المعنوية لها (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ما يعني أن المبحوثين يرون أن الشركة تعمل على تحسين تحسين أداء العاملين وفق نظام السلامة والصحة المهنية.

- وعموماً كانت قيم اختبار (T) وقيم مستوى المعنوية ومعنوية وبدرجة كبيرة جداً من الناحية الإحصائية للأبعاد وإجمالي المحور فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور تحسين أداء العاملين (عينة الدراسة)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (T) ومستوى الدلالة الإحصائية؛ إذ كانت قيمة (T) المحسوبة لها موجبة، ومستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) للأبعاد وإجمالي المحور، وذلك يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارت الخماسي الذي يساوي (3).

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة أجرى الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية على حدة؛ إذ استخدم للفرضية الأولى وما تبعها من فرضيات فرعياً أسلوب الانحدار الخطي البسيط، بين المتغير المستقل السلامة والصحة المهنية بأبعاده المتمثلة بـ: (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) وبين المتغير التابع المتمثل بتحسين أداء العاملين، واعتمدت طريقة Enter في الانحدار المتعدد، أما اختبار الفرضية الثانية وما تبعها من فرضيات فرعياً فاستعمل الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One ANOVA Way)؛ لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين؛ في محاور الدراسة، يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين؛ إذ يعد الفرق دالاً إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، واختبرت الفرضيات لكل فرضية على حدة كما يأتي:

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: تنص الفرضية الرئيسية الأولى على:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسلامة والصحة المهنية بأبعاده المتمثلة بـ (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية

وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين في الشركة.

ولاختبار الفرضية الرئيسة الأولى اختبرت الفرضيات المنبثقة منها؛ إذ استعمل الانحدار الخطي البسيط؛ لمعرفة تأثير كل بعد من أبعاد السلامة والصحة المهنية وعلاقته في تحسين أداء العاملين كلاً على حدة، ثم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة تأثير أبعاد السلامة والصحة المهنية المتمثلة بـ: (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، ظروف العمل) معاً في تحسين أداء العاملين كما يأتي:

طريقة الانحدار الخطي البسيط

استعملت طريقة الانحدار الخطي البسيط على وفق النموذج $y = \alpha + \beta x$ ولكل فرضية فرعية على حدة كما يأتي:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة.

جدول رقم (18) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة

المهنية في تحسين أداء العاملين

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية	ثابت الانحدار α	0.834	0.761	0.580	2.659	106.237	0.000
	معامل الانحدار β	0.790			10.307		
	y = 0.834 + 0.790x						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية.

المتغير المستقل الالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية والمتغير التابع تحسين أداء العاملين.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (18) وجود تأثير إيجابي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل، المتمثل بـ التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، في المتغير التابع، المتمثل بتحسين أداء العاملين؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.790)؛ أي: إنه كلما زاد التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تحسين أداء العاملين بمقدار (0.790) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.761) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: إنه كلما زاد التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية أدى ذلك إلى زيادة في تحسين أداء العاملين والعكس صحيح، وهذان المعاملان معامل الانحدار ومعامل الارتباط ذوا دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في

معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.580)، وذلك يشير إلى أن (58%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) في حين أن (42%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (106.237) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

وبهذه النتائج يمكن القول إن التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية له تأثير إيجابي في تحسين أداء العاملين في الشركة، وبذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة، وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة).

الفرضية الفرعية الثانية:

التي تنص على: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في تحسين أداء العاملين في الشركة.

جدول رقم (19) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في تحسين أداء العاملين

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه	ثابت الانحدار α	0.886	0.796	0.633	3.290	132.928	0.000
	معامل الانحدار β	0.791			11.529		
y = 0.886 + 0.796x							

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية.

المتغير المستقل للالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه والمتغير التابع تحسين أداء العاملين. يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (19) وجود تأثير إيجابي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل، المتمثل بالالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في المتغير التابع المتمثل بـ تحسين أداء العاملين؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.791)، أي: إنه كلما زاد الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تحسين أداء العاملين بمقدار (0.791) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.796) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: إنه كلما زاد الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه أدى ذلك إلى زيادة في تحسين أداء العاملين والعكس صحيح، وهذان المعاملان معامل الانحدار ومعامل الارتباط

ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.633)، وذلك يشير إلى أن (63.3%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (36.7%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (132.928) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05). وبهذه النتائج يمكن القول إن الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية له تأثير إيجابي في تحسين أداء العاملين في الشركة، وبذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في تحسين أداء العاملين في الشركة)، وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في تحسين أداء العاملين في الشركة).

الفرضية الفرعية الثالثة:

التي تنص على: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة.

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى استعمل الباحث تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة وفق النموذج $y = \alpha + \beta x$

جدول رقم (20) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في

تحسين أداء العاملين

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية	ثابت	1.556	0.673	0.453	4.945	63.657	0.000
	معامل الانحدار β	0.675			7.979		
y = 1.556 + 0.675x							

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية.

المتغير المستقل التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، والمتغير التابع تحسين أداء العاملين. يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (20) وجود تأثير إيجابي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بـ التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في المتغير التابع والمتمثل بـ تحسين أداء العاملين؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.675)، أي: إنه كلما زاد التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تحسين أداء العاملين

بمقدار (0.675) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.673) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي إنه كلما زاد التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية أدى ذلك إلى زيادة في تحسين تحسين أداء العاملين والعكس صحيح، وهذان المعاملان معامل الانحدار ومعامل الارتباط ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.453)، وذلك يشير إلى أن (45.3%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (44.7%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (63.657) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

وبهذه النتائج يمكن القول إن التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية له تأثير إيجابي في تحسين أداء العاملين في الشركة، وبذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة)، وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة).

الفرضية الفرعية الرابعة:

التي تنص على: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لظروف العمل في تحسين أداء العاملين في الشركة.

جدول رقم (21) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر ظروف العمل في تحسين أداء العاملين

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
ظروف العمل	ثابت الانحدار α	0.616	0.781	0.610	1.959	120.436	0.000
	معامل الانحدار β	0.898			10.974		
y = 0.616 + 0.898x							

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية.

المتغير المستقل ظروف العمل والمتغير التابع تحسين أداء العاملين.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (21) وجود تأثير إيجابي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بـ ظروف العمل في المتغير التابع والمتمثل بـ تحسين أداء العاملين؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.898)، أي: إنه كلما زاد تحسنت ظروف العمل بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تحسين تحسين أداء العاملين بمقدار (0.898) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.781) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي إنه كلما تحسنت ظروف العمل أدى ذلك إلى زيادة

في تحسين أداء العاملين والعكس صحيح، وهذان المعاملان معامل الانحدار ومعامل الارتباط ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.610)، وذلك يشير إلى أن (61%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى ظروف العمل وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (39%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (120.436) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

وبهذه النتائج يمكن القول إن ظروف العمل المناسبة بوصفه أحد أبعاد السلامة والصحة المهنية له تأثير إيجابي في تحسين أداء العاملين في الشركة، وبذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لظروف العمل في تحسين أداء العاملين في الشركة)، وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لظروف العمل في تحسين أداء العاملين في الشركة).

من الفرضيات الفرعية الأربع والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تبين وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد السلامة والصحة المهنية المتمثلة بـ (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين في الشركة، من وجهة نظر العاملين في الشركة (عينة الدراسة)، نتوصل إلى رفض فرضية العدم للفرضية الرئيسية الأولى للدراسة (فرضية العدم H_0) التي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للسلامة والصحة المهنية بأبعاده المتمثلة بـ (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين في الشركة) وتحل محلها الفرضية البديلة (H_1) والتي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للسلامة والصحة المهنية بأبعاده المتمثلة بـ (التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين في الشركة).

الفرضية الرئيسية الثانية:

التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى لتباينهم في الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة بـ (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر). ولاختبار الفرضية الرئيسية الثانية أجري اختبار الفرضيات المتفرعة منها كلاً على حدة كما يأتي:

الفرضية الفرعية الأولى:

التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى المستوى الوظيفي.

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى قام الباحث باستخدام الاختبارات المعملية والمتمثلة في تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) (كون المستوى الوظيفي أكثر من فئتين)؛ إذ اعتمد الباحث مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة الذي اعتمده الباحث في دراسته، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (23):

جدول رقم (23) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين

أداء العاملين على وفق المستوى الوظيفي

المحور	المستوى الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig	القرار
السلامة والصحة المهنية	عامل	3.69	0.128	0.436	0.782	لا توجد فروق جوهرية
	مشرف عمال	3.88	0.733			
	رئيس قسم	3.96	0.355			
	مهندس	3.87	0.468			
	مدير	4.09	0.725			
تحسين أداء العاملين	عامل	3.95	0.297	1.304	0.874	لا توجد فروق جوهرية
	مشرف عمال	3.93	0.812			
	رئيس قسم	4.04	0.399			
	مهندس	4.06	0.587			
	مدير	4.30	0.525			

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك باختلاف مستوياتهم التعليمي؛ أي: إن المستوى التعليمي لا يؤثر في آراء أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية، وبين تحسين أداء العاملين في الشركة (عينة الدراسة)، وبصيغة أخرى إن أفراد عينة الدراسة من المديرين أو المهندسين أو رؤساء الأقسام أو العمال لهم الإدراك والتصور نفسه تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، وذلك يشير إلى أن المستوى الوظيفي ليس له علاقة بتوجهات الأفراد وآرائهم نحو السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، ونلاحظ ذلك من قيمة اختبار (f) التي بلغت (0.436) (1.304) على التوالي، ومستوى الدلالة التي بلغت (0.782) (0.874) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يوضح عدم وجود أي فروق ذات دلالة معنوية، وإن وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وبذلك نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى المستوى الوظيفي).

الفرضية الفرعية الثانية:

التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى المستوى التعليمي. كما يبينها الجدول رقم (24).

جدول رقم (24) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين

وعلى وفق المستوى التعليمي

المحور	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig	القرار
السلامة والصحة المهنية	ثانوي	4.02	0.656	0.195	0.899	لا توجد فروق جوهرية
	بكالوريوس	3.87	0.457			
	ماجستير	3.84	0.656			
	دكتورة	3.81				
تحسين أداء العاملين	ثانوي	4.45	0.449	1.352	0.264	لا توجد فروق جوهرية
	بكالوريوس	3.98	0.557			
	ماجستير	4.10	0.727			
	دكتورة	4.27				

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (24) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك باختلاف مستوياتهم التعليمي، أي إن المستوى التعليمي لا يؤثر في آراء أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية، وبين تحسين أداء العاملين في الشركة (عينة الدراسة)، أي إن الأفراد الذين لديهم مؤهل ثانوية عامة والأفراد الذين لديهم مؤهل بكالوريوس والأفراد الذين لديهم مؤهل ماجستير والأفراد الذين لديهم مؤهل دكتوراه لهم الآراء والتوجه والاعتقاد نفسه تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، وذلك يشير إلى أن المستوى التعليمي ليس له علاقة بتوجهات الأفراد وآرائهم نحو السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة اختبار (f) التي بلغت (0.195) (1.352) على التوالي، ومستوى الدلالة التي بلغت (0.899) (0.264) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يوضح عدم وجود أي فروق ذات دلالة معنوية، وإن وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ومن ثم نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى المستوى التعليمي).

الفرضية الفرعية الثالثة:

التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة، كما يوضحها الجدول رقم (25).

جدول رقم (25) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين على وفق سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig	القرار
السلامة والصحة المهنية	أقل من 5 سنين	3.63	0.183	0.827	0.483	لا توجد فروق جوهرية
	من 5- أقل من 10 سنة	3.69	0.304			
	من 10- 15 سنة	3.94	0.497			
	أكثر من 15 سنة	3.86	0.536			
تحسين أداء العاملين	أقل من 5 سنين	3.91	0.000	0.490	0.690	لا توجد فروق جوهرية
	من 5- أقل من 10 سنة	3.86	0.573			
	من 10- 15 سنة	4.02	0.586			
	أكثر من 15 سنة	4.12	0.593			

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (25) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك باختلاف سنوات خبرتهم، أي: إن سنوات الخبرة لا تؤثر في آراء أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ: السلامة والصحة المهنية، وبين تحسين أداء العاملين في الشركة (عينة الدراسة)، أي: إن الأفراد حديثي الخدمة وذوي الخبرات المتوسطة وذوي الخبرات العالية لهم الآراء والتوجه والاعتقاد نفسه تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، وذلك يشير إلى أن سنوات الخبرة ليس له علاقة بتوجهات الأفراد وآرائهم نحو السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، ونلاحظ ذلك من قيمة اختبار (f) التي بلغت (0.827) (0.490) على التوالي، ومستوى الدلالة التي بلغت (0.483) (0.690) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد أي فروق ذات دلالة معنوية، وإن وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ومن ثم نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة).

الفرضية الفرعية الرابعة:

التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى العمر. كما يوضحها الجدول رقم (26).

جدول رقم (26) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين على وفق العمر

المحور	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig	القرار
السلامة والصحة المهنية	أقل من 30 سنة	3.63	0.183	0.339	0.797	لا توجد فروق جوهرية
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	3.90	0.479			
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	3.89	0.502			
	50 سنة فأكثر	3.74	0.707			
تحسين أداء العاملين	أقل من 30 سنة	3.91	0.000	0.157	0.925	لا توجد فروق جوهرية
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	3.99	0.642			
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	4.07	0.561			
	50 سنة فأكثر	3.98	0.551			

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (26) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك باختلاف أعمارهم. أي: إن العمر لا يؤثر في أداء أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية، وبين تحسين أداء العاملين في الشركة (عينة الدراسة)، أي إن الأفراد الذين أعمارهم أصغر أو أكبر لهم الآراء والتوجه والاعتقاد نفسه تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة بـ السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، وذلك يشير إلى أن العمر ليس له علاقة بتوجهات الأفراد وآرائهم نحو السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، ونلاحظ ذلك من قيمة اختبار (f) التي بلغت (0.339) (0.154) على التوالي ومستوى الدلالة التي بلغت (0.797) (0.925) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد أي فروق ذات دلالة معنوية، وإن وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ومن ثم نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى إلى العمر).

من الفرضيات الفرعية الأربع والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي توصل منها إلى قبول فرض العدم للفرضيات الفرعية كافة، أي: إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو السلامة والصحة المهنية وبين تحسين أداء العاملين في الشركة (عينة الدراسة)، تعزى لاختلاف كل من (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر)، ومن ثم نتوصل إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين تعزى لتباينهم في الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة بـ (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر).

النتائج والتوصيات

أثارت الدراسة جملة من الأسئلة، وقدمت أيضًا فرضيات تعلقت بطبيعة التأثير بين متغيرات الدراسة، وتوصلت إلى نتائج عدة أسهمت في حل مشكلة الدراسة، والإجابة عن أسئلتها وفرضياتها، ويحاول الباحث هنا الإشارة إلى أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات التي توصي بها، وهي كالآتي:

أولاً: النتائج

(1) بينت الدراسة فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة أن الوظائف الحالية توزعت بنسب متفاوتة بين المستويات الوظيفية المختلفة ويحملون مؤهلات علمية جامعية (بكالوريوس فأعلى)، ويمتلكون خبرات طويلة، وذلك يوضح أن العاملين في الشركة (عينة الدراسة) لديهم من الخبرات والمؤهلات التي تؤهلهم للقدرة على طرح إجابة واعية، وذلك يظهر إيجابيًا على مصداقية الإجابة عن الاستبانة، وتوفير بيانات موضوعية معبرة عن الواقع الفعلي للشركة، والإسهام في تحقيق أهداف الشركة.

(2) اتضح أن مستوى السلامة والصحة المهنية في الشركة كان عاليًا، وتبين ذلك من أبعاد السلامة والصحة المهنية، حيث توافرت بدرجات عالية؛ إذ كان بعد التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية الأعلى توافراً، في حين كان الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في المرتبة الثانية، يليه ظروف العمل، وأخيراً التدريب.

(3) دلت نتائج الدراسة على وجود توافر عالٍ لتحسين أداء العاملين في الشركة، وتبين ذلك من خلال بُعد الأداء.

(4) هناك علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد السلامة والصحة المهنية المتمثلة بـ (الالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، والالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين في الشركة.

(5) تبين أن هناك أثراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية لأبعاد السلامة والصحة المهنية المتمثلة بـ (الالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، والالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، والتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل) في تحسين أداء العاملين؛ إذ تفسر هذه المتغيرات (73.1%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين، أما من حيث تأثير كل بعد على حدة وإسهامه في تحسين أداء العاملين، فقد كانت على النحو الآتي:

أ- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، وأن (58%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى التزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية، وتوجد علاقة ارتباط طردية عالية وذات دلالة إحصائية لالتزام الإدارة العليا بتوفير نظام السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين بلغت (0.761).

ب- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه في أداء العاملين، وأن (63.3%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى

لالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه، وتوجد علاقة ارتباط طردية عالية وذات دلالة إحصائية بين الالتزام بلوائح نظام السلامة والصحة المهنية وقوانينه وتحسين أداء العاملين بلغت (0.796).

ت- وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، وأن (45.3%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى التدريب الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية تعود إلى فرق العمل، وتوجد علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين أداء العاملين بلغت (0.673).

ث- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لظروف العمل في تحسين أداء العاملين، وأن (61%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في تحسين أداء العاملين تعود إلى ظروف العمل وحدها، وتوجد علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل وتحسين أداء العاملين بلغت (0.781).

6) لا تتوافر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات عينة الدراسة تجاه السلامة والصحة المهنية، تعزى لتباينهم في خصائصهم الشخصية والوظيفية (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر).

7) لا تتوافر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات عينة الدراسة تجاه تحسين أداء العاملين، تعزى لتباينهم في خصائصهم الشخصية والوظيفية (المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر).

ثانيًا: التوصيات:

تأسيسًا على النتائج التي توصلت إليها، يمكن إيجاز أهم التوصيات، التي تفيد الشركة المبحوثة، وهي كما يأتي:

1) نظرًا لأهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين مستوى أداء العاملين وتطويره، فإنه يتطلب من إدارة الشركة الاهتمام بموضوع السلامة والصحة المهنية، وذلك يساهم في خلق بيئة آمنة وصحية، وبالتالي تحسين مستوى تحسين أداء العاملين.

2) توصي هذه الدراسة الشركة بالاهتمام بتوعية العاملين في المستويات جميعًا بأهمية دورهم في زيادة إدراك العاملين لأهمية السلامة والصحة المهنية، وانعكاس ذلك تحسين أداء العاملين، ومن ثم على أدائهم وأداء الشركة.

3) توصي هذه الدراسة الإدارة العليا للشركة بالعمل على تحفيز العاملين الملتزمين بنظام السلامة والصحة المهنية في الشركة، وتكريم العاملين بالحوافز المادية والمعنوية.

4) توصي الدراسة الإدارة العليا للشركة أن تعمل على اعتماد نظام التدريب الدوري والمنظم للسلامة والصحة المهنية وكيفية التعامل مع المخاطر في بيئة العمل، وتعمل على تطويره على وفق المعايير الدولية للأمن والسلامة المهنية.

- (5) توصي الدراسة بضرورة التزام العاملين ببرامج ولوائح نظام السلامة والصحة المهنية في أوقات العمل جميعاً، وليس عند الرقابة فقط.
- (6) توصي الدراسة الإدارة العليا للشركة بضرورة تقييم المخاطر المحتملة وتحليلها في بيئة العمل، ووضع إجراءات وقائية للحد من هذه المخاطر.
- (7) توصي الدراسة بضرورة التزام العاملين باستخدام معدات الوقاية الشخصية، ومعاينة من لم يلتزم باستعمالها.
- (8) توصي الدراسة الإدارة العليا للشركة بالمراقبة والتقييم المستمرين لبرامج السلامة والصحة المهنية، وتحديثها وفقاً لأحدث المتطلبات والمعايير.
- (9) توصي الدراسة بتشجيع العاملين على الإبلاغ عن المخاطر من دون تردد، ووضع حوافز لذلك.
- (10) توصي الدراسة الإدارة العليا للشركة على الاستماع لملاحظات العمال ومقترحاتهم، وتعزيز مستوى المشاركة في عملية وضع نظام السلامة والصحة المهنية واعتماد التحسينات المقترحة.
- (11) توصي هذه الدراسة بالمحافظة على المستوى العالي للجهود التي يبذلها العاملين في إنجاز الأعمال إنجازاً آمناً وصحياً، وأداء المهام بجودة عالية، والبحث عن حلول فعالة لحوادث العمل والإصابات.
- (12) توصي هذه الدراسة الشركة أن تعمل على رفع جاهزيتها دائماً في مواجهة الحالات الطارئة والعارضة، وتوفير متطلبات السلامة والوقاية جميعاً، وتدريب العمال على كيفية التصرف في حالات الطوارئ.
- (13) الاستفادة من تجارب المؤسسات المناظرة في الدول الأخرى في مجال السلامة والصحة المهنية، التي تعمل بالفعل على تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية وفقاً للمعايير الدولية، وتعزيز الجوانب الإيجابية، والحد من السلبيات التي تحول دون تطبيقه على الوجه الصحيح، والعمل على مواجهة هذه السلبيات، وتوظيفها في تعزيز تحسين أداء العاملين.
- (14) إجراء مزيد من الدراسات عن السلامة والصحة المهنية على مستوى الشركة، ومؤسسات الأعمال الأخرى.

المصادر والمراجع

1- المصادر:

- القرآن الكريم

2- المراجع العربية:

❖ الكتب:

- أحمد صقر عاشور. (1979). "إدارة القوى العاملة". الطبعة الثانية. دار النهضة والنشر، بيروت.
- إسماعيل محمد عثمان. (1993). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار النهضة، بيروت.
- الحمداني معن يحيى. (2009). "الأمن والسلامة الصناعية". الطبعة الأولى. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الخطيب، وآخرون. (2008). تصميم البرامج التدريبية. الطبعة الأولى. دار الكتاب العالمي والتوزيع.
- السيد عليوة. (2006). "تحديد الاحتياجات التدريبية". الطبعة الأولى. أنترك للطباعة والنشر، مصر.
- الشنواني صلاح. (1974). "إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية". الطبعة الأولى. دار الجامعة المصرية، مصر.

- الطائي وآخرون. (2006). "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي". الطبعة الأولى. مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الطيب يوسف. (2009). "إدارة السلامة المهنية". الطبعة الأولى. وكالة المختبرات للدعاية والإعلام.
- العقابله محمد نياض. (2002). "الإدارة الحديثة للسلامة المهنية". الطبعة الأولى. دار صفاء، عمان، الأردن.
- القاسم بديع محمود. (2011). "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق". الطبعة الأولى. مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المشعان عودة سلطان. (1994). "علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- المرسي جمال الدين محمد، إدريس ثابت عبد الرحمان. (2002). "نظريات ونماذج وتطبيقات لإدارة السلوك". الطبعة الأولى. الإسكندرية، مصر.
- بوحفص مباركي. (2004). "العمل البشري". الطبعة الثانية. دار الغرب للطباعة والنشر، وهران، الجزائر.
- بوفلحة غيات. (د، س). مبادئ التسيير البشري. الطبعة الثالثة. دار الغرب للنشر وهران، الجزائر.
- جميل حكمت. (1989). "الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالمية". الطبعة الأولى. مديرية مطابع التعليم العالي، العراق.
- حمو بوظريفة. (2002). "الضوضاء خطر على صحتك". الطبعة الأولى. محبر الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر.
- حمودة كاضم خضير، ياسين كاتب الخرشة. (2007). "السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن.
- خالد عبد الرحيم مطراكي. (2003). "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي". الطبعة الأولى. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- راوية حسن. (2005). "مدخل إستراتيجي وتنمية الموارد البشرية". الطبعة الأولى. الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- ربيع محمد شحاتة. (2010). "علم النفس الصناعي والمهني". الطبعة الأولى. دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- رونالد ريجبو. (1999). "مدخل الى علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى. ترجمة فارس حلمي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- زكرياء طاحون. (2006). "السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل". الطبعة الأولى. شركة ناس بعبدين.
- زكي محمد هاشم. (1988). "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى. وكالة المطبوعات، الكويت.
- زيدان حسن. (1995). "السلامة والصحة المهنية والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية". الطبعة الأولى. عز الدين للطباعة، بيروت، لبنان.
- سالم مؤيد سعيد، حردوش عادل. (2009). "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي". الطبعة الثالثة. عالم للكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن.
- سلطان محمد سعيد. (1993). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- صلاح عودة سعيد. (1994). "إدارة الأفراد". الطبعة الأولى. المكتب العربي، بيروت، لبنان.
- طه فرج عبد القادر. (2001). "علم النفس الصناعي والتنظيمي". الطبعة التاسعة. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- عادل رمضان. (2002). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر.

- عبد الباقي عبد الرحمان. (1986). "أصول التنظيم والإدارة". الطبعة الأولى. دار راتب الجامعية، بيروت، لبنان.
- عبد الرحمن حسن محمد. (2009). "علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى. مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- عبد الرحمن عيسوي. (2003). "علم النفس والانتاج". الطبعة الأولى. دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، مصر.
- عبد العزيز خوجة. (2005). "مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل". الطبعة الأولى. دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر.
- عبد الغفار حنفي. (2007). "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد". الطبعة الأولى. الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- عبد الغفار حنفي. (1993). "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد". الطبعة الأولى. المكتب العربي، بيروت، لبنان.
- عبد الغني أشرف محمد. (1983). "علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته". الطبعة الأولى. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- عبد الفتاح محمد دويدار. (2008). "علم النفس الصناعي والتنظيمي وتطبيقاته". الطبعة الأولى. دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر.
- عبد المعطي عساف. (2008). "التدريب وتنمية الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الوهاب علي محمد. (1983). "التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة الرياض، السعودية.
- عز الدين فراج وآخرون. (1979). "الصحة المهنية والسلامة والصحة المهنية والإسعافات الأولية". الطبعة الأولى. دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، مصر.
- عقيلي عمر وصفي. (1988). "إدارة الأفراد". الطبعة الأولى. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ماهر أحمد. (2007). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر.
- ماهر أحمد. (1989). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الثانية. دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر.
- مجيد أحمد محمد، عبد الله مجدي. (2003). "علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق". الطبعة الأولى. الدار الجامعية للطباعة، بيروت، لبنان.
- مجلة عتاد ومناهج النشرة التقنية للعتاد والتجهيزات. (1988). نشرة 10، سحولة، الجزائر.
- محمد قاسم القزويني. (1990). "إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص". الطبعة الأولى. عمان، الأردن.
- محمد الصيرفي. (2007). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار الفكر العربي الجامعي الإسكندرية، مصر.
- محمد بوفاتح، محمد داودي. (2007). "منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية". الطبعة الأولى. دار ومكتبة الأوراسية، الجلفة، الجزائر.
- محمد مسلم. (2007). "مدخل الى علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى. قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- محمد صخري. (ب، س). أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. الطبعة الأولى. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- مرعي محمود. (2006). "تطوير وتنفيذ منظومة التدريب". الطبعة الأولى. دار الرضا للنشر، القاهرة.
- منال طلعت محمود. (2003). "أساسيات في علم الإدارة". الطبعة الأولى. المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، مصر.
- نادر أحمد أبو شيخة. (2001). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- وفية أحمد الهنداوي. (1994). "سياسة الأمن والسلامة المهنية: واقع ومقترحات التطوير"، مجلة الادارة العامة: عدد 82.
- ياسين حمدي وآخرون. (1999). "علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق". الطبعة الأولى. دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان.



Occupational Safety and its Impact on Improving Employee Performance at OMV – S2 Sector, Shabwa: A Field Study

Mohammed Salem Omar Sebti

Faculty member, Shabwah University
MA student of Business Administration, Aden University

Abstract

The study aimed to highlight the impact of industrial security on the performance of employees in OMV Company, S2 Sector, Shabwa Governorate. It also aimed to identify the level of availability of industrial security and the performance of employees in the company.

The study relied on the descriptive and analytical approach, and took the questionnaire as a primary source for collecting primary data. A special questionnaire was developed for this purpose, which included (79) paragraphs. The company's employees from various administrative levels were targeted, and the necessary statistical methods were used to reach the study results using the (SPSS) program. The study concluded that there is a high availability of industrial security in the company, and it also showed that there is a positive impact of industrial security in its dimensions represented by (senior management's commitment to providing an industrial security system, commitment to the regulations and laws of the industrial security system, specific training on the industrial security system, and working conditions) on employee performance. These variables explain (73.1%) of the changes and impacts that occur in employee performance.

The study recommended that the company pay attention to the issue of industrial security and educate workers about its importance and train them on it, and that workers adhere to the systems, regulations and laws related to industrial security and work to develop them according to international standards. It also recommended that employers be educated about the importance of preparing reports on work accidents and injuries, the need to provide safe working conditions for workers, and the need to pay attention to the presence of inspectors to monitor industrial security matters.

Paper Information

Date received: 18/07/2025

Date accepted: 28/08/2025

Date issued: 18/07/2026

Keywords

occupational safety and health, employee performance, work environment, occupational hazards, safety procedures