

"أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي"

(دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز - محافظة جدة)

إعداد الباحثان

م. عقاب بن هادي بن مهدي ال زمانان

مهندس صناعي محترف / كلية الهندسة / جامعة الملك عبد العزيز

د. علي عمر عبدالله جفري

أستاذ مساعد / كلية الاقتصاد والإدارة / جامعة الملك عبد العزيز

1444 هـ / 2023م

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي. وقام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة حيث تم إعداد استبانة مكونة من (3 أجزاء) الجزء الأول: لبيانات الشخصية والمتغيرات الديموغرافية فيما احتوى الجزء الثاني على (38 فقرة) لمتغير السلامة والصحة المهنية موزعة على أربعة أبعاد لقياس السلامة والصحة المهنية، وتضمن الجزء الثالث على (11 فقرة) لمتغير الأداء الوظيفي. وكانت الدراسة على جميع المنسوبيين والمنسوبات في كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة ولقد تم استخدام العينة العشوائية في جمع البيانات الميدانية حيث بلغ حجم العينة (112) شخصاً، وأوضحت نتائج الدراسة أن التزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية يؤثر بدرجة متوسطة على الأداء الوظيفي، كما أن لتوفير معدات السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل تأثير بدرجة متوسطة على الأداء الوظيفي، كما اتضح أن لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية، و تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية أثر على الأداء الوظيفي بدرجة متوسطة. أوصت الدراسة بالاهتمام بتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية ونشر وتعزيز الوعي لديهم بثقافة السلامة والصحة، والعمل على تطبيق كافة اللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والعمل على إعداد برامج تطوير مستمرة في السلامة والصحة المهنية داخل الكلية.

الكلمات المفتاحية: السلامة والصحة المهنية، إدارة المخاطر، حوادث العمل، ISO45001، الأداء الوظيفي

المقدمة

يعتبر المورد البشري هو الثروة الحقيقية والعنصر الأساسي لعملية الإنتاج في مواقع العمل المختلفة، لذلك لابد أن تتوفر له ظروف العمل الآمنة والخالية من مسببات الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وذلك للمحافظة على سلامته ليتمكن من أداء مهامه وزيادة إنتاجيته. وبالرغم من التطور الكبير في أساليب العمل الفنية والتقنية ولما لذلك من أهمية في استمرار المنظمات وتطورها في المستقبل، إلا أن العنصر البشري سيظل أهم ركائز الإنتاج، لذا فإن العناية به والمحافظة عليه وتوفير البيئة الآمنة له أثناء تأدية عمله سواء ضد المخاطر وحوادث العمل الناتجة عن استخدام المعدات والماكينات أو ضد الأضرار الصحية والأمراض الناتجة عن طبيعة العمل نفسه، كلها تعني وتقود إلى الحفاظ على أهم الثروات الاقتصادية.

من أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في المنظمات هي عدم توفر بيئة العمل الآمنة والصحية للموظفين. ولتتمكن المنظمات العامة من تحقيق أهدافها ينبغي إيجاد بيئة عمل خالية من أي مسببات للمخاطر وحوادث العمل لذا لابد أن تحرص المنظمات على العمل في إطار اللوائح القانونية وتراعي المعايير الصادرة عن المنظمات المحلية والأجنبية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وتعريف الموظفين بقواعد السلامة والصحة المهنية للوقاية من الأخطار وتحقيق أكبر نسبة من الصحة المهنية وأقل نسبة من الخسائر البشرية والمادية مما يساعد على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وزيادة إنتاجهم. ولذلك فإن حرص المنظمات على الاعتماد على نظام الجودة في السلامة والصحة المهنية حسب معيار نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO45001 سيخلق ظروف عمل آمنة وأكثر موثوقية لما يشكل هذا النظام من فائدة في الوقاية من حوادث العمل والأخطار والأمراض الصحية المرتبطة بالعمل.

والموظفون في المنشآت التعليمية الجامعية من الأشخاص المعرضين للمخاطر إذا لم يتعرفوا على التدابير الوقائية التي يجب اتخاذها أثناء العمل، وذلك لطبيعة هذه المنشآت من حيث تجهيزاتها وما تحتويه من أجهزة علمية وأدوات معملية وماكينات وآلات ومواد خطيرة

في المعامل والمختبرات وغيرها، ويقع على الإدارة مسؤولية تزويد جميع الموظفين بإجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية. كما أن هناك مسؤولية على الموظفين أنفسهم بالتقيد بتعليمات السلامة من حيث التصرفات أو ارتداء مستلزمات الوقاية والسلامة، أو الانتباه لإجراءات الطوارئ والمخاطر مع ملاحظة القواعد العامة للعمل في المنشآت التعليمية، كما أن التعاون بين الموظفين يعتبر أمراً مهماً للمحافظة على بيئة عمل سليمة وآمنة داخل المنشأة.

مشكلة الدراسة

من خلال برامج التحول الوطني الخاص برؤية المملكة 2030م، قامت وزارة الموارد البشرية بإنشاء البرنامج الوطني الاستراتيجي للسلامة والصحة المهنية ومن منطلق حرص المنظمات العامة على تحقيق أهدافها تماشياً مع الرؤية الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية 2030م. ونظراً لما يشكله العنصر البشري من أهمية للمنظمات في تحقيق أهدافها ورفع مستوى جودة أدائها ومخرجاتها، فلا بد من توفير بيئة العمل الآمنة والخالية من أي أسباب للحوادث والإصابات والأمراض الصحية المهنية، مما ينعكس إيجاباً على الموظفين ويزيد من كفاءتهم وأداءهم لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمات.

وتدور مشكلة الدراسة حول الإجابة على السؤال التالي ما هو أثر السلامة والصحة المهنية والاجراءات والسياسات الخاصة بها المطبقة في المنظمات العامة على الأداء الوظيفي للموظفين؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية وفقاً لأبعاد السلامة والصحة المهنية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير معدات السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل على الأداء الوظيفي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة

- دراسة إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنظمات العامة.
- توضيح دور إدارة السلامة والصحة المهنية في القطاع العام.
- تقييم التزام الإدارة ودورها في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.
- معرفة التزام الموظفين باللوائح والأنظمة والقواعد المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية.
- معرفة آراء الموظفين في عمليات السلامة والصحة المهنية المؤثرة على أدائهم.

- دراسة مفهوم الأداء الوظيفي
- تحديد أثر السلامة والصحة المهنية على أداء الموظفين.
- تقديم توصيات ومقترحات لإدارة السلامة والصحة المهنية تساعد على تحسين الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة

أولا الأهمية العلمية:

- التميز في دراسة السلامة والصحة المهنية، وأن تكون الدراسة مفيدة لمن يبحث في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاعات الحكومية المختلفة.
- دراسة مفهوم السلامة والصحة المهنية في المنظمات العامة والتركيز على جوانب اشتراطات السلامة والصحة المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة لأن ذلك يعتبر من أولويات الإدارة الجيدة.
- تناول إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وآليات التزام الإدارة بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، ودور إدارة السلامة والصحة المهنية في ذلك.
- تكوين تصور واضح لمستوى الأداء الوظيفي وتأثير السلامة والصحة المهنية في تحسينه.

ثانيا الأهمية التطبيقية:

- توضيح أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي
- قياس متغيرات السلامة والصحة المهنية ومعرفة علاقتها بالأداء الوظيفي
- تقديم نتائج الدراسة لإدارة السلامة والصحة المهنية بجامعة الملك عبد العزيز للاستفادة من النتائج في عمليات التطوير المستمرة في هذا الخصوص.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تقوم الدراسة على معرفة ودراسة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.
- الحدود المكانية: جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.
- الحدود الزمانية: 1444 هـ / 2023م.
- الحدود البشرية: موظفي وموظفات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز.

مصطلحات الدراسة

1- مصطلح "السلامة والصحة المهنية" هي مجموعة من الخطوات والإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث، تتعدم فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار. (عزام، 2020).

التعريف الإجرائي: هي الإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تهتم بالمحافظة على سلامة وصحة الإنسان في العمل ويكون ذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وتحافظ على مكونات بيئة العمل المادية من مباني ومرافق وممتلكات من التلف والضياع.

2- مصطلح "إدارة السلامة والصحة المهنية" هي الوحدة التنظيمية التي تهتم بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وحوادث وإصابات العمل بهدف تمكينه من أداء أعماله على أفضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على مستلزمات العملية الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات وزيادة إنتاجية المعدات والعاملين على حد سواء. (أحمد، 2009)

وتعرف أيضا بأنها "جميع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المنظمة من أجل حماية عناصر الإنتاج البشرية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا حماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن بها بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية. (بن عودة مصطفى، 2017)

التعريف الإجرائي هي الإدارة المعنية بالتخطيط والتنفيذ والتوجيه والمتابعة لكل ما يرتبط بالسلامة والصحة المهنية في المنشأة، والمعنية بوضع القواعد والتعليمات الخاصة بالسلامة لضمان سلامة الموظفين والممتلكات المادية وبيئة العمل للوصول إلى معايير الجودة في السلامة والصحة المهنية.

3- مصطلح "الأداء الوظيفي" هو قيام الفرد بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية والكفاءة والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير المصادر والوقت، ويعتمد على مدى معرفة المسؤول الإداري بالعمل وجودته، وتحقيق مستوى إنتاجية عالي، وكذلك القدرة على التخطيط والتنظيم وتوقيت العمل، والمبادرة والحضور، وصنع القرار، والتفاعل مع المجتمع المحلي، وسلوك المواطنة التنظيمية. (الحراشة، 2011).

التعريف الإجرائي هو الجهد الذي يتم بذله أثناء العمل من الفرد للوصول إلى أعلى مستوى يمكن أن يصل له الفرد من حيث كمية العمل المنجز وجودته بكفاءة وفاعلية عالية.

4- مصطلح "ISO" هي منظمة دولية غير حكومية مستقلة مقرها الرئيسي في سويسرا وتعمل على تطوير المعايير لضمان جودة المنتجات والخدمات والأنظمة وسلامتها وكفاءتها وتقوم هذه المنظمة بتطوير المعايير، وتقوم بذلك من أجل المصادقة على الشركات أو المنظمات.

5- مصطلح "ISO45001" هي منظمة مسؤولة عن الصحة المهنية وسلامة العمال وغيرهم ممن يمكن أن يتأثروا بأنشطته. وتشمل هذه المسؤولية تعزيز وحماية صحتهم البدنية والعقلية. ويهدف اعتماد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى تمكين المنظمة من توفير أماكن عمل آمنة وصحية، والحيولة دون وقوع إصابات العمل والمرض الصحي، وتحسين أداء السلامة والصحة المهنية باستمرار.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: السلامة والصحة المهنية

مفهوم السلامة والصحة المهنية

يشتمل مفهوم السلامة والصحة المهنية على مفهومين فرعيين هما السلامة والصحة وفيما يلي توضيح للمفهومين:

1. السلامة

تعددت تعريفات السلامة وتتنوع بتنوع مصادر المخاطر الناتجة عن الحياة الحضارية المعاصرة. فالسلامة تعرف بأنها " كافة الإجراءات والجهود المبذولة من أجل منع وقوع المخاطر في المنشآت الصناعية باستخدام الوسائل الفنية والتقنية التي تمنع الخطر أو تقلل من آثاره الضارة من أجل المحافظة على صحة وسلامة العاملين والمحافظة على المكاسب الاقتصادية" (الرشيدي، ٢٠٠٣).

ويقصد بها السعي لتوفير بيئة عمل آمنة يتم التخلص فيها من خطر الأضرار أو تقليلها إلى مستوى مقبول، وذلك لحماية كل العاملين من الأذى والضرر الذي تسببه لهم الحوادث المحتملة في مكان العمل، وقد تظهر نتيجة هذا الأذى كنتيجة فورية كالكسور بكافة أنواعها، الجروح، الحروق، الاختناق... الخ أي بمعنى آخر السلامة تعني (سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها).

2. الصحة

حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتهم بها في مكان العمل والتي تكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل الوظيفية نفسها، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي أي بمعنى مفهوم الصحة يعني (خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية (قطيحات، تالا وآخرون، ٢٠٠).

ويقصد بها المحافظة على الحالة الطبيعية للجسم والعقل لجميع الموظفين بمقر العمل وتنطبق بالعمل على حمايتهم من الأضرار التي تحدث نتيجة للإصابة أو المرض.

أهمية السلامة والصحة المهنية

تبرز أهمية السلامة والصحة المهنية فيما يلي:

- دعم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والموظفين حيث أن توفير الحماية للموظفين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم لدى الإدارة.
- التقليل من الآثار النفسية الناتجة عن الحوادث والأمراض، فالحوادث لا يكون تأثيرها على الجوانب المادية في العمل فقط، بل تمتد آثارها إلى مشاعر الموظفين داخل المنظمة وكذلك إلى كل المتعاملين معها.

- تقليل التكاليف ومصاريف العمل حيث أن الإدارة الصحيحة لبيئة العمل تجنب المنظمة الحوادث والإصابات للموظفين والتي تكلفها ماديًا بالتعويضات المالية للموظفين بالإضافة إلى ما يتم من تعطيل للعمل. مما ينعكس على المنظمة ويؤدي إلى انخفاض انتاجية المنظمة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة والتي تعد عبئًا ماليًا وإهلاكًا لعناصر الإنتاج، فضلًا عن تدني مستوى نوعية المنتج.
- توفير بيئة العمل الصحية والمناسبة للإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار الصحية للموظفين أثناء تأدية عملهم.
- التعامل الصحيح للإدارة بقواعد السلامة والصحة المهنية في المنظمة يعكس سمعة جيدة للمنظمة مما ينتج عن ذلك استقطاب الأفراد الأكفاء والمحافظة على الكفاءات الموجودة بالمنظمة.
- تخفيض معدل دوران العمل وذلك لأن الاهتمام بالسلامة والصحة وتوفير بيئة عمل آمنة، ينتج عنه شعور العاملين بالراحة والأهمية وهذه تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية ورضاهم عن العمل وبالتالي زيادة انتاجية الفرد العامل
- تخفيض معدلات الغياب: لأن تحسين ظروف العمل وتوفير الظروف المناسبة تقلل معدل الغياب للعمال.

أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

في عام 2001م، نشرت منظمة العمل الدولية (ILO)، "المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية" (ILO-OSH 2001) وهي تقدم نموذجًا دوليًا فريدًا متوافقًا مع معايير وأدلة أنظمة الإدارة الأخرى.

تشجع هذه الإرشادات التحسين المستمر في صحة الموظفين وسلامتهم، والتي يتم تحقيقها من خلال عملية مستمرة للسياسة، والتنظيم، والتخطيط، والتنفيذ والتقييم والعمل من أجل التحسين، وكل ذلك مدعوم بمراجعة مستمرة لتحديد مدى نجاح إجراءات السلامة والصحة المهنية. (منظمة العمل الدولية - السلامة والصحة المهنية، 2001).

من ناحية أخرى، أطلقت مؤسسة المعايير البريطانية (BSI) معيار OHSAS 18001 عام 1999م ولاحقًا تم تحديث معيار OHSAS 18001 في يوليو 2007م لتعكس بشكل أفضل إرشادات منظمة العمل الدولية - الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى ذلك، تم إعطاء عنصر "الصحة" في "الصحة والسلامة" زيادة التركيز. (OHSAS 18001, 2013).

الآن وبعد نشر ISO 45001 من قبل المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) في مارس 2018م، ألغت OHSAS 18001 (BSI) ويمكن للمنظمات المعتمدة OHSAS 1800 الانتقال إلى ISO 45001 منذ مارس 2021م.

نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001

للحفاظ على المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج (الإنسان - الآلة - المادة)، ضمن تهيئة بيئة عمل خالية من المخاطر والحوادث لحماية العنصر البشري، والحفاظ على الآلة، وعلى المادة الأولية من الضياع والتلف، يتطلب ذلك توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

إن نظام ISO 45001 تم تصميمه لتطبق على جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها وحجمها وصناعتها، وتم دمجها مع مواصفة (إدارة الجودة) ISO 9001، والمواصفة الخاصة (بإدارة البيئة) ISO 14001 بل إنها امتداد للمواصفة الدولية 2007: OHSAS 18001 وأصبحت بديلاً عنها إذ بدأ العمل بها منذ العام 2014م إلى حين إصدارها الأول في العام 2018م.

وفي نفس السياق عرف بأنها الكيفية الذي ينظم بها الأشياء من خلال المتطلبات بما يخدم تحقيق أهداف وأنشطة العمليات، وهي أحد أدوات الإدارة للتقليل من الإصابات والأمراض والوفيات وذلك من خلال رصد السياسات والممارسات المرجعية بغض النظر عن الموقع والحجم والجغرافيا إذ إن تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 سيساعد المنظمات على تحديد قياس الأداء وبالتالي التقليل من الحوادث وما يرتبط بها من تكاليف.

إشارات السلامة والصحة المهنية

إشارات السلامة والصحة المهنية تعبر عن القواعد التي يجب تطبيقها للوصول إلى السلامة المهنية داخل ميدان العمل وهي:

- أ- التدابير أو الإجراءات الإلزامية
- ب- الأخطار المحتملة
- ج- الالتزامات المرتبطة بارتداء معدات الوقاية الشخصية
- د- وسائل مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية
- هـ- مسارات وطرق الإخلاء

وتشكل إشارات السلامة والصحة المهنية جزء من أسلوب الوقاية وهو التمكن من تجنب وقوع الحوادث الغير مرغوب بها من خلال تعليق لوحات الإشارات أو الحد من الآثار التي يمكن أن تترتب نتيجة هذه الحوادث.

مجموعات إشارات السلامة والصحة المهنية

- **إشارات الممنوعات:** هي عبارة عن علامات تفيد بمنع شيء ما، ولا يجوز فعله. تكون هذه العلامات على شكل لوحة بيضاء بحدود حمراء وخط قطري أحمر ويكتب المحظور في المنطقة البيضاء برمز أسود



شكل (1) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات الممنوعات)

- **إشارات التعليمات:** هي عبارة عن علامات تدل على ما يجب فعله. فهي أوامر يجب تنفيذها. تكون هذه العلامات على شكل لوحة زرقاء دائرية مع رمز أبيض يدل على ما هو مطلوب.



يجب ارتداء خوذة السلامة يجب وضع أداة حماية السمع

شكل (2) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات التعليمات)

- إشارات التحذير: تقوم هذه العلامات بتحذير الشخص الموجود من خطر محقق أو وشيك وتكون هذه العلامات على شكل مثلثات صفراء اللون مع إطار مثلث ملون باللون الأسود ويكون الرمز أو الشكل الذي يدل على الخطر ملونا باللون الأسود ويقصد بهذه العلامات خطر، تحذير، إنذار.



مركبات النقل

خطر التعثر

شكل (3) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات التحذير)

- إشارات تدابير السلامة: تكون العلامات الخاصة بتدابير السلامة على شكل لوحة مربعة أو مستطيلة الشكل لونها أخضر مع وجود رمز أو شكل يشير إلى الإجراء الذي يجب تنفيذه ويكون هذا الرمز أبيض اللون



نقطة التجمع

اتباع المسار باتجاه مخرج الطوارئ

شكل (4) إشارات السلامة والصحة المهنية (إشارات تدابير السلامة)

ثانياً: الأداء الوظيفي

مفهوم الاداء الوظيفي

يعتبر مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي حظيت بنصيب وافر من الاهتمام والدراسة والبحث، لما له من أهمية على مستوى المنظمة والعاملين فيها، وكثرة وتنوع المؤثرات المتداخلة التي تؤثر فيه، فالأداء هو الوسيلة التي تحفز العاملين للعمل بحيوية ونشاط من خلال معاييرهم المختلفة التي تضعها الأجهزة الإدارية، بتوافر محفزات تهدف للوصول إلى المستويات المثلى لتحقيقه، وكذلك دراسة المتغيرات التي تؤثر وتتأثر به، سواء أكانت بالإيجاب أم بالسلب، ويعتبر صلة الوصل بين سلوك العاملين والمنظمة، باعتباره الناتج المحصل والنهائي للحكم على أنشطة المنظمة وأحد المؤشرات الهامة الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم لمستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة، وتبرز أهمية الأداء عند النظر إلى المجالات التي تستخدم فيها نتائج تقويم الأداء، والتي من أهمها تحسين أداء الموظف وتطويره، وتحديد المكافآت والعلاوات الدورية والترقيات (الأقرع، أنور طاهر محمد، 2019).

إذاً فالأداء له أهمية بالغة لدى المنظمات فارتفاع معدلات الأداء في المنظمة يؤدي إلى تحقيق أهدافها، والمنظمات تقوم بوضع الخطط الاستراتيجية المستقبلية بناء على مؤشرات الأداء.

أنواع الأداء

يصنف نوع الأداء حسب معيار التقسيم وهي:

- أ- معيار الشمولية: يتم تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الكلي والأداء الجزئي
 - الأداء الكلي: هو الإنجازات التي قامت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمنظمة بالمساهمة في تحقيقها
 - الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة وينقسم إلى عدة أنواع مختلفة حسب المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة حيث ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التعليم وهكذا.
- ب- معيار المصدر: يتم تقسيم الأداء إلى نوعين، الأداء الداخلي والأداء الخارجي.
 - الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء الوحدة أي أنه ينتج ما تملكه المنظمة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:
 - الأداء البشري (أداء الموارد البشرية)
 - الأداء التقني (أداء الاستثمار بشكل فعال)
 - الأداء المالي (فعالية الموارد المالية المتاحة)
 - الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمنظمة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة، وكل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا مهم إذا تعلق بمتغيرات كمية يمكن قياسها وتحديد أثرها (عشي، 2002)

معايير الأداء:

توضع معايير الأداء بهدف المراقبة بصفة دائمة للتعرف على أي تدني في مستوى الأداء وذلك لمعالجة السلبيات وهي:

- الجودة: هي جودة الأداء من حيث الإلتقان وجودة المنتج، لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى المدراء والموظفين للرجوع إليه إذ وقت الضرورة.
- الكمية: هي حجم العمل الذي تم إنجازه في ضوء القدرات والإمكانيات للأفراد.
- الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى أنه مورد غير قابل للتعويض مما يستدعي أهمية استغلاله بشكل مثالي.
- الإجراءات: هي الخطوات المرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.

ثالثاً: الدراسات السابقة

1. دراسة د. وسيم إسماعيل الهابيل و أ. علاء محمد حسن عايش. (2016). 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

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية.

عينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ولقد تم استخدام العينة الطبقية العشوائية في جمع البيانات الميدانية حيث بلغ حجم العينة (218) شخصاً وبلغت نسبة الاسترداد (80%) من الذين شاركوا في هذه الدراسة، إضافة إلى اعتماد المقابلات الشخصية كأداة ثانية للإجابة على بعض التساؤلات الخاصة بالدراسة.

أهم نتائج الدراسة

أوضحت نتائج الدراسة أن 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، كما اتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية. أوصت الدراسة بضرورة إنشاء قسم متخصص لإدارة السلامة والصحة المهنية داخل الجامعات، وضرورة الاهتمام بتدريب العاملين لتعزيز الوعي وتطوير المهارات لديهم، والعمل على تطبيق كافة القوانين واللوائح المتعلقة بسلامة وحماية العاملين داخل المختبرات العلمية.

2. دراسة (عزت، 2021) بعنوان أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء poka-yoke على ابعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر

أهداف الدراسة

تهدف لبيان دور كل من النظامين الصحة والسلامة المهنية ونظام منع الأخطاء في توفير ابعاد جودة حياة العمل. وتتجلى أهمية الدراسة في تقديم إطار عملي يربط تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء poka yoke بأبعاد جودة حياة العمل

عينة الدراسة

تم توزيع (24) استمارة استبانة على شركة الكرونجي (المدرء ومعاونيههم ورؤساء الأقسام والفروع) على أساس أن هذه الفئة هي صاحبة القرار وهي الأكثر وعياً بنقائص العمل وتستطيع اتخاذ القرارات كل حسب تخصصه بشكل فردي، أو جماعي وتم استلام (21) استمارة استبانة أي أن نسبة الاستجابة بلغت 87.5%.

أهم نتائج الدراسة

توصل الباحث أن متغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 يمثل متغيراً تؤثر على ابعاد جودة حياة العامل بنسبة 25% وهناك متغيرات أخرى تؤثر على ابعاد جودة حياة العمل تمثل نسبتها 75% وأن متغير نظام منع الأخطاء poka yoke لا تؤثر على ابعاد جودة حياة العمل

3. دراسة رجم، خالد، متساحة، نسيم، ومنصوري، هوري. (2020). بعنوان أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقريب -الجزائر.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الصحة والسلامة في الحد من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتقريب بحاسي مسعود.

عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على كل من أداة المقابلة مع رئيس قسم الصحة والسلامة، من أجل وصف واقع النظام المعتمد ومناقشة أداء النظام خلال فترة الدراسة، كما تم توزيع استبيان على عينة عشوائية من العمال قدرها 120 عامل.

أهم نتائج الدراسة

توصلت إلى التزام الادارة بوضع برامج السلامة ومتابعتها وتنفيذها، رغم أنه لاحظنا تذبذب من حيث عدد الحوادث خاصة سنة 2016 إضافة إلى ارتفاع درجة الخطورة من نفس السنة، وهذا راجع أساساً إلى ضعف الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة، بالإضافة إلى إهمال بعض العمال وعدم التزامهم بالقوانين.

4. دراسة عبد المطلب، إبراهيم عبد السلام أحمد (2018). بعنوان إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة 2017

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الي معرفة إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين.

عينة الدراسة

تم توزيع عدد 70 استبيان شمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث.

أهم نتائج الدراسة

توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها: أنها أكدت كلما قلت الاصابات المرضية داخل الشركة زادت الانتاجية. وبينت الدراسة أن العوامل الانسانية والفنية داخل الشركة تؤدي الى زيادة واضحة في الانتاج. وجاءت توصيات الدراسة بضرورة زيادة الوعي المعرفي والثقافي عن السلامة المهنية بالنسبة للعاملين داخل الشركة. وضرورة الاهتمام الزائد بالمعدات والاجهزة والحرص على سلامتها حتى تتحقق سلامة العاملين.

5. دراسة د. السرحان (2021) بعنوان أثر تطبيقات معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي على تحسين الأداء الفردي والمؤسسي للجامعات الحكومية الأردنية

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وأثر ذلك على تطوير الأداء الفردي والمؤسسي وتجويد مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

عينة الدراسة

تم استخدام أسلوب الاستبانة لجمع البيانات اللازمة من خلال عينة مكونة من (230) من أعضاء الهيئة التدريسية تم اختيارهم بصورة عشوائية،

أهم نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعات الحكومية الأردنية تولي اهتماما جوهريين بعنصرين رئيسيين هما المسؤولية الاجتماعية، والتركيز على العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية وأظهرت الدراسة أيضا أن الجامعات الحكومية الأردنية تولي اهتماما أكثر واضحا لثلاثة عناصر من عناصر الجودة الشاملة وهي الثقافة التنظيمية للجامعات الحكومية الأردنية والتركيز على تركيز وتحسين العملية التعليمية وتبني الإدارة العليا لمفهوم إدارة الجودة الشاملة.

6. دراسة (Watoni,2019) بعنوان: "THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ENVIRONMENTAL SERVICES OF YOGYAKARTA CITY"

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير السلامة والصحة المهنية وانضباط العمل على أداء الموظفين في الخدمات البيئية لمدينة يوجياكارتا إما جزئياً أو متزامناً.

عينة الدراسة

تضمنت الدراسة الحالية 135 عينة تم اختيارهم باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية. استخدمت البيانات الأولية وتم جمعها من خلال توزيع استبيان.

أهم نتائج الدراسة

أظهرت النتائج أن الاختبار الجزئي لمتغيرات السلامة والصحة المهنية (X1) ومتغيرات انضباط العمل (X2) كان لهما تأثير كبير على أداء الموظف (Y) في الخدمات البيئية لمدينة يوجياكارتا. بينما الاختبار المتزامن لمتغيرات السلامة والصحة المهنية (X1) ومتغيرات انضباط العمل (X2) أثرت بشكل كبير على أداء الموظف (Y) في الخدمات البيئية لمدينة يوجياكارتا.

7. دراسة (Kaynak,etc,2016) بعنوان: "Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS–SEM Approach"

دراسة بعنوان آثار ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الالتزام التنظيمي، والاعتراب عن العمل، والأداء الوظيفي

أهداف الدراسة

بحثت الدراسة الحالية في ممارسات الصحة والسلامة المهنية (OHS) في خمسة أبعاد، إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد السلامة والصحة، دعم الإسعافات الأولية والتدريب، الوقاية من الحوادث المهنية، ودعم السلامة التنظيمية. من أجل التحقيق في تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الاعتراب عن العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي كنتيجة لمثل هذه الممارسات.

عينة الدراسة

تضمنت الدراسة الحالية 135 عينة تم اختيارهم باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية. استخدمت البيانات الأولية وتم جمعها من خلال توزيع استبيان.

أهم نتائج الدراسة

تم تحليل مجموعة البيانات التي تم الحصول عليها من مؤسسات القطاع الخاص من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام طريقة المربعات الصغرى. وأشارت نتائج التحليل إلى أن ممارسات الصحة والسلامة المهنية مثل إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، وقواعد السلامة والصحة، ودعم الإسعافات الأولية والتدريب، ودعم السلامة التنظيمية كان لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي. علاوة على ذلك، فقد لوحظ أن قواعد السلامة والصحة ودعم السلامة التنظيمية قلل من العزلة، حيث لعب دعم الإسعافات الأولية والتدريب دوراً في زيادة العزلة عن العمل. أخيراً، كان لإجراءات السلامة وإدارة المخاطر، وقواعد السلامة والصحة، ودعم السلامة التنظيمية آثار غير مباشرة على الأداء الوظيفي للموظفين.

منهجية الدراسة

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كونه يعتمد على دراسة الواقع وصولاً إلى تحقيق أهداف الدراسة: معرفة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي

أداة الدراسة

تم اختيار الاستبانة وقد تم تصميم الاستبانة بالاستفادة من نماذج الدراسات السابقة ذات العلاقة. وتكونت استبانة الدراسة من (3 أجزاء) تم تخصيص الجزء الأول: للبيانات الشخصية والمتغيرات الديموغرافية فيما احتوى الجزء الثاني على (39 فقرة) لمتغير السلامة والصحة المهنية موزعة على أربعة أبعاد لقياس السلامة والصحة المهنية بكلية الهندسة، وتضمن الجزء الثالث على (11 فقرة) تقيس الأداء الوظيفي بكلية الهندسة.

نتائج الدراسة

عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (112) موظف وموظفة بكلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ويوضح الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية وفقاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

جدول (1): المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	أنثى	11	%9.8
	ذكر	101	%90.2
العمر	من 20 – أقل من 30 سنة	7	%6.3
	من 30 – أقل من 40 سنة	37	%33.0
	من 40 – أقل من 50 سنة	55	%49.1
	من 50 سنة فأكثر	13	%11.6
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	1	%0.9
	دبلوم	6	%5.4
	بكالوريوس	44	%39.3
	ماجستير	21	%18.7
	دكتوراه	40	%35.7
نوع الوظيفة	عضو هيئة تدريس	54	%48.2
	فني	28	%25.0
	إداري	30	%26.8
سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	11	%9.8
	من 5 – أقل من 10 سنوات	21	%18.8
	من 10 – أقل من 15 سنة	32	%28.6
	من 15 – أقل من 20 سنة	26	%23.2
	من 20 سنة فأكثر	22	%19.6

متغير الجنس

يظهر من الجدول أعلاه أنّ فئة الذكور أعلى من الإناث فقد كان عدد المستجيبين من الذكور 101 من العينة الكلية البالغة "112" عينة، بنسبة "90.2%". في حين جاءت فئة "الإناث" بـ "11" عينة، بنسبة "9.8% فقط".

متغير العمر:

يظهر من الجدول أعلاه أنّ فئة "من 40 – أقل من 50 سنة" في متغير العمر: قد حصلت على أكبر عدد من إجابات عينة الدراسة؛ حيث حصلت على "55" عينة من العينة الكلية البالغة "112" عينة، بنسبة "49.1%". في حين جاءت فئة "من 20 سنة إلى 30 سنة" بأقل عدد من إجابات عينة الدراسة، والتي حصلت على "7" عينة، بنسبة "6.3%".

متغير المؤهل العلمي:

يظهر من الجدول أعلاه أنّ فئة المؤهل "البكالوريوس" في متغير المؤهل العلمي قد حصلت على أكبر عدد من إجابات عينة الدراسة، حيث حصلت على "44" عينة من العينة الكلية البالغة "112" عينة، بنسبة "39.3%". كما أنّ فئة "الدكتوراه" في المرتبة الثانية من عدد إجابات عينة الدراسة بـ "40" عينة من العينة الكلية وبنسبة "35.7%". في حين جاءت فئة "الثانوي فأقل" بأقل عدد من إجابات عينة الدراسة، والتي حصلت على عينة واحدة، بنسبة "0.9%".

متغير الدرجة الوظيفية:

يظهر من الجدول أعلاه أنّ فئة "عضو هيئة تدريس" في متغير الدرجة الوظيفية: قد حصلت على أكبر عدد من إجابات عينة الدراسة، حيث حصلت على "54" عينة من العينة الكلية البالغة "112" عينة، بنسبة "48.2%". في حين جاءت فئة "الفنيين" بأقل عدد من إجابات عينة الدراسة، والتي حصلت على "28" عينة، بنسبة "25.0%". وفئة "الإداريين" كانت "30" عينة، بنسبة "26.8%".

متغير سنوات الخبرة:

يظهر من الجدول أعلاه أنّ فئة "10 سنوات إلى أقل من 15 سنة" في متغير سنوات الخبرة: قد حصلت على أكبر عدد من إجابات عينة الدراسة، حيث حصلت على "32" عينة من العينة الكلية البالغة "112" عينة، بنسبة "28.6%". في حين جاءت فئة "أقل من 5 سنوات" بأقل عدد من إجابات عينة الدراسة، والتي حصلت على "11" عينة بنسبة "9.8%".

تحليل بيانات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي، ولتحقيق ذلك تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لكلّ عبارات الاستبانة، ولتحديد درجة الاستجابة تمّ حساب طول الفترة في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس، $(5 - 1 = 4)$ ، ثمّ تقسيمها على أكبر قيمة في المقياس، $(4 / 5 = 0.80)$ ، فيصبح التوزيع كالتالي:

جدول (2): درجات استجابة المقياس المستخدم في الدراسة

درجة الاستجابة	قيمة المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	من 1.00 إلى أقل من 1.80
منخفضة	من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفعة	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفعة جداً	من 4.20 إلى أقل من 5.00

تحليل أبعاد السلامة والصحة المهنية:

جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الأول

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الأول للسلامة والصحة المهنية
متوسطة	0.74	3.27	دور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية

يظهر من الجدول (3) أنَّ المتوسط الحسابي جاءت درجته متوسطةً لبعد (دور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية)، حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي (3.27) بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.74". أمَّا فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت عبارة يوجد كفاءات وخبرات في الكلية تستطيع أن تعمل على تطوير إدارة أنظمة السلامة والصحة المهنية. في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي "3.99" بدرجة مرتفعة وانحراف معياري "0.99" بينما كانت عبارة "يوجد مطويات في الكلية تحدد إجراءات السلامة والصحة المهنية متاحة لكل الموظفين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي "2.71" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.96" مما يدل على عدم وجود مثل هذه المطويات بالكلية أو قلتها.

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الثاني

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثاني للسلامة والصحة المهنية
متوسطة	0.54	3.63	توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل

يظهر من الجدول (4) أنَّ المتوسط الحسابي جاءت درجته متوسطةً لبعد (توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل)، حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي (3,63) بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.54" أما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت عبارة " يتم التعريف بالإجراءات اللازمة للسلامة عند استخدام المصاعد في الكلية من خلال (لوحة معلومات في المصعد توضح عدد الأشخاص والحمولة القصوى، التهوية والإضاءة، تعليمات السلامة، تليفون طوارئ في المصعد)." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي "4,14" بدرجة مرتفعة وانحراف معياري "0.78". أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت عبارة " يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين المعرضين للخطر." بمتوسط حسابي "2.49" بدرجة منخفضة وانحراف معياري "1.10" مما يدل على عدم وجود نظام الفحص الطبي للمعرضين للخطر.

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الثالث

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثالث للسلامة والصحة المهنية
متوسطة	0.78	2.69	تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية

يظهر من الجدول (5) أنَّ المتوسط الحسابي جاءت درجته متوسطةً لبعد (تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية)، حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي (2.69) بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.78". أما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت عبارة "دعم من الكلية للحصول على دورات تدريبية معتمدة دولياً في مجال السلامة والصحة المهنية." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي "2.83" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.06" بينما كانت عبارة " يتم تدريب الموظفين على الإسعافات الأولية." في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي "2,41" بدرجة منخفضة وانحراف معياري "1.23" مما يدل على عدم تدريب الموظفين على الإسعافات الأولية.

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الرابع

البعد الرابع للسلامة والصحة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	3.22	0.71	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أنَّ المتوسط الحسابي جاءت درجته متوسطةً لبعد (تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية)، حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي (3.22) بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.71". أمَّا فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت عبارة يوجد " يتم الالتزام من قبل الكلية باللوائح والقوانين السعودية (لوائح وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، أنظمة ولوائح وزارة الصحة) فيما يخص إجراءات السلامة والصحة المهنية. " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي "3.58" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.78" بينما كانت عبارة " يتم فرض عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المختبرات والمعامل في مبنى الكلية. " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي "2.76" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.97".

تحليل متغير الأداء الوظيفي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة متغير الأداء الوظيفي

المتغير التابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
الأداء الوظيفي	3.52	0.59	مرتفعة

يظهر من الجدول (7) أنَّ المتوسط الحسابي جاءت درجته متوسطةً لمتغير الأداء الوظيفي، حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي (3.52) بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.59". أمَّا فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت عبارة "يتم التعاون في إنجاز العمل بين الموظفين وتكون الأخطاء قليلة في إنجاز العمل" الأولى بمتوسط حسابي "3.79" بدرجة مرتفعة وانحراف معياري "0.76".

العلاقات الارتباطية بين المتغيرات:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة إذا ما كان هناك علاقةً بين أبعاد المتغير المستقل: (دور الكلية والإدارة، الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل، تدريب الموظفين بإجراءات السلامة والصحة المهنية، تطبيق

اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية) والمتغير التابع الأداء الوظيفي. وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (8): معاملات ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين أبعاد السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي			أبعاد السلامة والصحة المهنية
معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة	
0.605	0.01	دالة إحصائية	دور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية
0.731	0.01	دالة إحصائية	توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل
0.594	0.01	دالة إحصائية	تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية
0.681	0.01	دالة إحصائية	تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

يتبين من الجدول السابق أنَّ قيمة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأداء الوظيفي وجميع أبعاد السلامة والصحة المهنية: جاءت دالةً عند مستوى معنوية أقل من 0.01، مما يعني أنَّ هناك علاقةً بين الأداء الوظيفي وأبعاد السلامة والصحة المهنية. حيث تبين أنَّ هناك علاقةً بين الاستفادة من (دور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية) والأداء الوظيفي، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.605)، كما تبين هناك علاقةً بين (توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل) والأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.731)، واتضح أنَّ هناك علاقةً بين (تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية) والأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.594)، كما أنَّ (تطبيق اللوائح والأنظمة وقوانين السلامة والصحة المهنية له علاقةً بالأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.681)).

تحليل الانحدار الخطي

اختبار فرضيات الدراسة: لاختبار فرضيات الدراسة تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط للكشف عن أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وفيما يلي اختبار فرضيات الدراسة.

الفرضية الأولى: " يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لدور والتزام الكلية والإدارة بالسلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Linear Regression Simple) للكشف عن دور الكلية والإدارة على الأداء الوظيفي، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر دور والتزام الكلية والإدارة بالصحة المهنية على الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
دور والتزام الكلية والإدارة	0.48	7.804	0.000	0.650	0.423	12.826	0.000

المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

يظهر من الجدول (9) وجود أثر لدور الكلية والإدارة، حيث بلغت قيمة (F) (12.826) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من (5%)، وبذلك تقبل فرضية الدراسة الأولى وهي: "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) دور والتزام الكلية والإدارة بالصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

الفرضية الثانية: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتوفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل على الأداء الوظيفي". لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) للكشف عن أثر الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل على الأداء الوظيفي، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل على الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
الالتزام بتوفير وسائل السلامة	0,719	10.655	0.00	0.750	0.562	22.447	0.000

المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

يظهر من الجدول (10) وجود أثر لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل، حيث بلغت قيمة (F) (22.447) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من (5%)، وبذلك تقبل فرضية الدراسة الثانية وهي بأنه: "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتوفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل على الأداء الوظيفي.

الفرضية الثالثة: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Linear Regression Simple) للكشف عن أثر تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي، الجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
تدريب الموظفين	0.567	7.223	0.00	0.625	0.391	11.231	0.000

المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

يظهر من الجدول (11) وجود أثر لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية، حيث بلغت قيمة (F) (11,231) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من (5%)، وبذلك تقبل فرضية الدراسة الثالثة وهي: "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي".

الفرضية الرابعة: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية على الأداء الوظيفي".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Linear Regression Simple) للكشف عن أثر لتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية على الأداء الوظيفي، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية على الأداء الوظيفي.

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
تطبيق أنظمة وقوانين السلامة	0.655	9.130	0.00	0.701	0.492	16.933	0.000

المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

يظهر من الجدول (12) وجود أثر لتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية على الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F) (16.933) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من (5%)، وبذلك تقبل فرضية الدراسة وهي: "يوجد

أثر ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية على الأداء الوظيفي".

التوصيات

من خلال ما تم التوصل إليه من استنتاجات وتحليل للنتائج التي تم عرضها في الدراسة تم الوصول إلى التوصيات التالية:

1. ينبغي على الكلية والإدارة توفير نظام وآلية متابعة للفحص الطبي للموظفين المعرضين للخطر أثناء العمل في الكلية.
2. توفير معدات بعدد كافٍ للإسعافات الأولية تكون جاهزة للاستخدام، ووضعها في أماكن مناسبة داخل محيط العمل.
3. ضرورة حرص الكلية والإدارة على تدريب الموظفين على الإسعافات الأولية.
4. ضرورة تدريب الموظفين على خطة الإخلاء والطوارئ لمختلف المخاطر.
5. الاهتمام والعمل على تدريب الموظفين على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الكلية.
6. تكثيف وزيادة البرامج التدريبية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
7. دعم الموظفين للحصول على دورات تدريبية معتمدة في السلامة والصحة المهنية.
8. ينبغي من الكلية توفير منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية.
9. توفير مطويات تحدد إجراءات السلامة والصحة المهنية وإتاحتها لكل الموظفين.
10. أن تقوم الكلية والإدارة بمشاركة الموظفين بتحليل وتقييم المخاطر في محيط العمل.
11. نشر الوعي وثقافة السلامة والصحة المهنية لكل الموظفين في الكلية.
12. إعداد برامج تطوير مستمرة للسلامة والصحة المهنية.
13. تطبيق عقوبات رادعة لمن يخالف أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية.
14. تطبيق عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام الوسائل الوقائية داخل المختبرات والمعامل في مبنى الكلية.
15. تخصيص مكافآت تحفيزية للموظفين الملتزمين بتطبيق لوائح وقواعد السلامة والصحة المهنية.

المراجع

الهابيل، وعائش، علاء (2016). تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين "دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 20(2)، 2016.

نبيل، عادل (2020). السلامة والصحة المهنية للعاملين في المكتبات الرقمية بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مج 2، ع4. 185-226

رجم، آخرون. (2020). أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقريب - الجزائر. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مج23، ع1، 83-103.

- حامد، أحمد جابر. (2018). السلامة والصحة المهنية في أعمال تخزين مصادر المعلومات: دراسة حالة على المكتبة المركزية الجديدة لجامعة القاهرة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج 5، ع 2، 97-132.
- عزام، علا فاروق صلاح (2020). قواعد السلامة والصحة المهنية في قانون العمل: دراسة مقارنة في النظامين المصري والأمريكي. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع 1، 100-238.
- عبد المطلب، إبراهيم عبد السلام أحمد (2018). إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة 2017. مجلة الدراسات العليا، مج 11، ع 43، 144-157.
- السعدى، زكريا بن خميس بن مصبح (2019). بعنوان المشروع الوطني للسلامة والصحة المهنية: الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية نقطة انطلاق. الإداري معهد الإدارة العامة، س 41، ع 156، 11-44.
- بن عودة، مصطفى (2017) دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالتطبيق على مجمع مطاحن الجلفة مجلة إدارة الجودة الشاملة المجلد 17، العدد 1 (2017).
- أحمد، روضة عادل طلبة (2016). أثر التدريب الإلكتروني على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في مديرية التربية والتعليم ببورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد - كلية التجارة، ع 2، 198 - 217.
- محمد، رانية (٢٠٢٠) دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي - أبها مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- الأقرع، أنور طاهر محمد (٢٠١٩) دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قفيلية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- بن غيدة، سارة وحركات، سعيدة (2018). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATTCIM - وحدة أم البواقي. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية: جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج 5، ع 1، 251 - 280.
- عادل، دعاس وراهم، فريد. (2019). أثر تدريب الموارد البشرية من خلال الوسائط الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية SONEGAS. مجلة المتقال للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة العلوم الإسلامية العالمية - عمادة البحث العلمي، مج 5، عدد خاص، 339 - 366.
- عزت، (2021) أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء poka-yoke على ابعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر مجلة الريادة للمال والأعمال -المجلد الثاني
- السرطان، (2021) أثر تطبيقات معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي على تحسين الأداء الفردي والمؤسسي للجامعات الحكومية الأردنية مجلة الدراسات والبحوث التربوية المجلد (1) العدد (1)

Kaynak, etc, (2016) Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS–SEM Approach International Journal of Business and Management, Vol. 11, No.5

Watoni, (2019)"THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ENVIRONMENTAL SERVICES OF YOGYAKARTA CITY" International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)

المواقع الإلكترونية

الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية (ILO)

[/https://www.ilo.org](https://www.ilo.org)

الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية

[/https://hrsd.gov.sa](https://hrsd.gov.sa)

الموقع الإلكتروني لمنظمة الأيزو (ISO)

<https://www.iso.org/standard/63787.html>

"The Impact of Occupational Safety and Health on Job Performance" (A field study on male and female employees of the Faculty of Engineering at King Abdul-Aziz University - Jeddah Governorate).

The two researchers:

ENG. EGAB HADI MAHDI AL ZAMANAN

Professional Industrial Engineer / College of Engineering / King Abdul-Aziz University

Dr. Ali Omar Jifri

Assistant Professor / College of Economics and Administration / King Abdulaziz University

Abstract:

This study aimed to find out the effect of occupational safety and health on job performance. The two researchers used the analytical descriptive approach to collect the necessary data, where a questionnaire was prepared consisting of (3 parts), the first part: for personal data and demographic variables, while the second part contained (39 items) for the variable of occupational safety and health distributed over four dimensions to measure occupational safety and health, and the part included The third contains (11 items) for the job performance variable. The study was on all male and female employees of the College of Engineering at King Abdulaziz University in Jeddah Governorate, and the random sample was used to collect field data, as the sample size was (112) people. The results of the study showed that the commitment of the college and the administration to occupational safety and health affects a moderate degree on job performance, and the provision of safety, prevention and safety equipment in the work environment has a moderate effect on job performance, as it turned out that the training of employees in occupational safety and health, and the application of regulations, systems and laws related Safety, health and occupational health impact on job performance to a moderate extent. The study recommended paying attention to training employees in occupational safety and health, spreading and enhancing their awareness of the culture of safety and health, working to implement all regulations and laws related to occupational safety and health, and working to prepare continuous development programs in occupational safety and health within the college.

Keywords: occupational safety and health, risk management, work accidents, ISO45001, job performance