



AL- Rafidain
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

JRUCS

Journal of AL-Rafidain
University College
for Sciences

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز السلامة المهنية - دراسة تطبيقية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية

ميساء عبد المعبود رشاد يعقوب

mar029@live.aul.edu.lb

قسم ادارة اعمال، كلية ادارة الاعمال، جامعة الآداب والعلوم والتكنولوجيا، لبنان
وزارة الصناعة والمعادن، هيئة المسح الجيولوجي العراقية

المستخلص

تهدف الدراسة إلى تحديد أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث، وتم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لاستكمال الجزء الميداني من خلال توزيعه على عينة قسدية من العاملين في هيئة المسح الجيولوجي العراقية والبالغ عددها 390 فرداً، ومن ثم تم تحليل الاستجابات المتحصل عليها وفقاً لبرنامج التحليل الإحصائي SPSS 25.

وتوصل الباحث إلى نتائج عدة أهمها: وجود أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية. وفي ضوء النتائج يوصي الباحث بالزام جميع العاملين بارتداء الملابس الواقية الخاصة بالعمل، وتزويد جميع الآلات والمعدات بوسائل الحماية الملائمة لطبيعة العمل، وإجراء الصيانة الوقائية بشكل دائم.

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 12/11/2024
تاريخ قبول البحث: 21/12/2024
تاريخ رفع البحث على الموقع: 15/5/2025

الكلمات المفتاحية:

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، الموارد البشرية، السلامة المهنية، هيئة المسح الجيولوجي، وزارة الصناعة والمعادن.

للمراسلة:

ميساء عبد المعبود رشاد يعقوب

Mar029@live.aul.edu.lb

doi: <https://doi.org/10.55562/jrucs.v57i1.8>

المقدمة Introduction

يعد العنصر البشري من أهم عناصر التنمية والإنتاج، وهو المرتكز الرئيس في رفع كفاءة أي منظمة، وأساس تحقيق أهدافها، ويعد أحد أهم متطلبات قيامها، ومحور نجاحها على الصعيد العالمي والمحلي؛ لما يمتاز به من خبرات، ومؤهلات أكاديمية وعملية، ولذلك تزداد أهمية الموارد البشرية يوماً بعد يوم بسبب زيادة الضغط عليها، وتحمل المنظمات كافة أعبائها على المورد البشري، وذلك بتحريكه بكل الوسائل المادية والمعنوية، نتيجة رغبة تلك المنظمات في حثه على تقديم أداء أفضل، وإنتاج أوفر، وربح أسرع في وقت أقصر، ورغم ذلك أهمل أرباب العمل قضية أن المورد البشري على خلاف باقي الموارد، فإنه شديد التأثر بظروف العمل غير المحفزة، وغير المساعدة على إشباع مختلف حاجياته، وأنه عرضة للعديد من الحوادث، والأمراض المهنية، وقد لوحظ بعد الثورة الصناعية نهاية القرن الثامن عشر، إنه قد بدأت بالظهور بوادر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وبدء انتشار قواعد السلامة المهنية بين المنظمات في شتى بقاع العالم، لكنها لم تلق رواجاً كبيراً، ولم تحظ بالاهتمام الكافي وقتها، على الرغم من أن الصحة والسلامة المهنية تعتبران الضمان الرئيسي لاستمرارية الإنسان بصحة وسلامة في مجال عمله، وهذا نتيجة لما توفره هذه القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية من بيئة عمل آمنة، وخالية من مسببات الحوادث، أو الإصابات، أو الأمراض المهنية، وحفاظها على مكونات وبيئة العمل، لذا يتوجب على إدارة الموارد البشرية في المنظمة الاعتماد على استراتيجيات تعنى بتوفير ظروف عمل مناسبة، وتمنع من وقوع أخطار تهدد صحة العاملين وسلامتهم، وكذلك تعيين العمال في بيئة مهنية ملائمة لاحتياجاتهم البدنية والعقلية، إذا إن مدى السلامة المهنية ونطاقها يختلف من منظمة إلى أخرى، وفقاً لعوامل تتعلق بالبناء التنظيمي، وحجم المنظمة، وطبيعة الإنتاج، والتكنولوجيا المستخدمة، لذا فإن الحفاظ على السلامة المهنية للعاملين يعتبر من أولويات إدارة الموارد البشرية، كونها الإدارة المسؤولة عن المورد البشري، الذي تعتمد عليه معظم المنظمات، والمؤسسات، والوحدات الصناعية في يومنا الحالي، والذي يعد أحد

أهم الموارد التي تمتلكها، باعتباره العنصر المفكر والمنفذ ضمن تلك المنظمات، ولا سيما القطاعات الصناعية منها، وهذا ما يستلزم استراتيجيات قوية لإدارة الموارد البشرية من أجل اتخاذ تدابير سلامة فعالة وتخفيف المخاطر. بالإضافة إلى ذلك، يتوجب على إدارة الموارد البشرية ضمن الهيئة تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، مع التأكيد على دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تسهيل ثقافة الإبلاغ الشفافة والمفتوحة. ومساعدتهم على فهم الدور المتعدد الأوجه الذي تلعبه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية وتخفيف من المخاطر داخل هيئة المسح الجيولوجي العراقية، مما يسهم في استمرار تطور الصناعة، كما أن قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية تهدف إلى حماية الإنسان من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل؛ وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات، والحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت، وما تحتويه من أجهزة ومعدات قابلة للتلف والدمار، وتوفير وتنفيذ كافة شروط السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من الاخطار للعنصر البشري والمادي، وتثبيت الامان في قلوب العاملين اثناء قيامهم بالعمل، لا سيما في القطاعات الصناعية، وهيئات المسح الجيولوجية، وصناعة المعادن، لما لتلك الأعمال من مخاطر قد تحيط بأولئك الأفراد العاملين، لذا فإن الحفاظ على سلامتهم المهنية، والسعي لتعزيزها يجب أن يكون أحد أهم الأهداف التي تطمح لها المؤسسات الصناعية، لأن بقاء الموارد البشرية بسلامة وأمان، يعني دوام تنفيذ أعمالها، والتقدم في خططها.

وبناءً على ذلك سيقوم الباحث بإجراء دراسة تطبيقية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة البحث المتمثلة في عينة قصدية من العاملين في هيئة المسح الجيولوجي العراقية، وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS 25، للوصول إلى نتائج البحث، وسيضمن البحث المباحث التالية:

المبحث الأول: منهجية البحث

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

المبحث الأول: منهجية البحث

1. مشكلة البحث

على الرغم من أهمية الموارد البشرية، وأهمية الحفاظ على سلامتها المهنية في وزارة الصناعة والمعادن بهيئاتها المختلفة، ومن ضمنها هيئة المسح الجيولوجي العراقية، والتي تتصف بمخاطرها التشغيلية المتأصلة وتحديات السلامة المعقدة والمرتبطة بطبيعة عملها، وعلى الرغم من إدراك هيئة المسح الجيولوجي العراقية بأن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تعد أمراً ضرورياً للهيئة التي تسعى إلى الحفاظ على بيئة تشغيلية آمنة ومرنة مع حماية رفاة قوتها العاملة والاحتفاظ بهذا المورد البشري الخبير، وجذب واستقطاب الموارد البشرية الكفوة، إلا أن الواقع يشير إلى وجود ضعف في الاعتماد على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في سبيل تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.

الأسئلة البحثية:

بالإمكان تلخيص مشكلة البحث بالأسئلة الأساسية الآتية:

1. هل لدى هيئة المسح الجيولوجي العراقية إدراك باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية؟
2. ما تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية؟
3. ما هي شروط السلامة المهنية الواجب اعتمادها من قبل هيئة المسح الجيولوجي في وزارة الصناعة والمعادن؟

2. أهداف البحث

1. إبراز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.
2. إبراز مفهوم وخصائص السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.
3. تحديد دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.

3. أهمية البحث

1. تتبع أهمية البحث من أهمية دراسة السلامة المهنية للعاملين في المنظمات وهيئات المسح الجيولوجي، والذي يتوجب على إدارة الموارد البشرية السعي للتوصل إليها كهدف أساسي لهيئة المسح الجيولوجي.
2. إبراز البحث لأهمية دور إدارة الموارد البشرية في توفير بيئة عمل مناسبة وسليمة للموارد البشرية التي تمتلكها وزارة الصناعة في العراق، لذا فمن الهام البحث في هذا المتغير الذي يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة في وزارة الصناعة والمعادن.
3. كما تمثلت أهمية البحث في معالجته لقضية عملية وواقعية تحتاجها العديد من المؤسسات وهي تعزيز السلامة المهنية للعاملين، وذلك لتحقيق المهام المطلوبة، والسير بتلك المؤسسات نحو النجاح والتقدم.
4. تقدم النتائج والتوصيات للإداريين والعاملين في هيئة المسح الجيولوجي في وزارة الصناعة والمعادن، بناءً على نتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث في الهيئة.

4. فرضيات البحث

- الفرضية الأولى: يوجد أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.

- الفرضية الثانية: لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.

5. منهجية البحث

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث، حيث سينطلق الباحث من الاستنباط كقاعدة عامة في التفكير، حيث يتناسب المنهج الوصفي وكذلك التحليلي مع أهداف وحيثيات الدراسة، وسيقوم الباحث بالعودة إلى عدد من الدراسات والبحوث العلمية التي تحدثت عن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز السلامة المهنية. وسيتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لاستكمال الجزء الميداني من خلال توزيعه على عينة قصدية من العاملين في وزارة الصناعة والمعادن والبالغ عددها 390 فرداً، ومن ثم تحليل الاستجابات المتحصل عليها وفقاً لبرنامج التحليل الإحصائي SPSS 25.

6. مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هيئة المسح الجيولوجي في وزارة الصناعة والمعادن، أما عينة الدراسة فقد تضمنت عينة قصدية من العاملين في هيئة المسح الجيولوجي في وزارة الصناعة والمعادن، وهي الجهة العلمية المسؤولة عن الجيولوجيا والثروة المعدنية، وتعمل على تنفيذ متطلبات التنمية المستدامة في مجالات علوم الأرض، والترويج للاستثمار المعدني وصناعة التعدين في العراق؛ من خلال عرض ونشر البيانات والمعلومات عن الثروة المعدنية، ويبلغ عددها 390 فرداً وقد تم اختيارهم من العاملين قسم إدارة الموارد البشرية لامتلاكهم المعرفة والدراسة والاطلاع التام بموضوع البحث.

7. الدراسات السابقة

• الدراسات العربية:

1. دراسة (نصيرة مغولي، 2024) بعنوان: تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية

هدفت الدراسة إلى توضيح تعزيز دور الثقافة للسلامة المهنية للمورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية وفقاً للمنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود دور لثقافة التنظيم الشائعة في التحسين والوقاية والأمان من المخاطر الصناعية، وهناك مسؤولية فيما بين الموارد البشرية وإدارة التنظيم على حد سواء في اكتساب قيم إيجابية كالحفاظ على النفس من الحوادث المهنية.

2. دراسة (رمضان إسماعيل وأحمد رزق، 2024) بعنوان: دور الموارد المالية والإدارية في السلامة المهنية للعاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع الحديد والصلب مصراتة

هدفت الدراسة إلى تحديد وإبراز بعض أهم طرق مراقبة السلامة لغرض تقليل المخاطر والإصابات والحوادث في مكان العمل، من خلال دراسة وتقييم مؤشرات السلامة المهنية (الموارد المالية، الإدارية، والبشرية) في مصنع الحديد والصلب مصراتة، واستكشاف مستويات العلاقة لدور الموارد المالية والإدارية والبشرية، وبينت النتائج وجود التزام من الإدارة بوضع برامج السلامة المهنية ومتابعتها، رغم ملاحظة تذبذب في مدى رضا العاملين عن إجراءات السلامة المهنية، مع وجود علاقة طردية بين المؤشرات المالية والبشرية والإدارية.

• الدراسات الأجنبية:

3. دراسة (A. T. Oyewole، et al، 2024) بعنوان:

Human resource management strategies for safety and risk mitigation in the oil and gas industry.

هدف البحث إلى توضيح دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلامة مكان العمل والحد من المخاطر التشغيلية الناتجة عن الطبيعة الديناميكية لصناعة النفط والغاز، وبينت النتائج وجود دور لممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلامة مكان العمل والحد من المخاطر التشغيلية، وذلك يشمل عمليات التوظيف والاختيار المصممة لتحديد المرشحين الذين يتمتعون بعقلية سلامة قوية، واعتماد برامج التدريب المستمرة لتعزيز الكفاءات والوعي، وإنشاء ثقافة تنظيمية تركز على السلامة، وإدارة المخاطر الاستباقية ضمن قطاع صناعة النفط والغاز الذي يتصف ببيئات عمل خطيرة، وعمليات تكنولوجية معقدة، وقوة عاملة عالمية.

4. دراسة (Zhang، Y، Lu، et al، 2023) بعنوان:

Sustainable HRM practices، employee resilience، and employee outcomes: Toward common good values.

هدفت هذه الدراسة لتحديد نظريات واختبار العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة ومرونة الموظفين في المشاركة في العمل وأداء الموظفين في الصين. بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة تؤثر إيجابياً على مرونة الموظفين، وتؤدي إلى مستوى عالٍ من المشاركة في العمل بين الموظفين. كما أن لمرونة الموظفين تأثير غير مباشر على أداء الموظفين من خلال المشاركة في العمل. وكشفت هذه الدراسة، بتداعياتها النظرية والعملية، عن آلية وساطة متسلسلة تساهم من خلالها إدارة الموارد البشرية المستدامة في كل من رفاهية العمال وأدائهم، وأن إدارة الموارد البشرية المستدامة ستؤدي إلى نتائج أفضل وأكثر استدامة، مثل تحسين رفاهية الموظفين وتحسين أدائهم، وذلك بالانتقال نحو قيم الخير العام والاستفادة من نموذج متطلبات الوظيفة والموارد.

5. دراسة (E.M.Nyaga، 2022) بعنوان:

Assessment of compliance with safety and health measures in a geothermal development company

هدفت الدراسة لتقييم الامتثال لتدابير السلامة والصحة في مواقع حفر الطاقة الحرارية الأرضية في بارينجو - سيلالي التابعة لشركة GDC في كينيا، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من 112 عاملاً. وأظهرت النتائج أن 80٪ من العمال على دراية بأي مخاطر موجودة في مكان عملهم، وقد أكد ما لا يقل عن 70٪ من العمال وجود سياسات الصحة والسلامة في مواقع الحفر؛ بينما أدرك 75.3٪ الامتثال لتدابير السلامة والصحة، وخلصت النتائج إلى أنه على الرغم من أن مواقع حفر الطاقة الحرارية الأرضية في GDC لديها تدابير مختلفة للسلامة والصحة، إلا أن العمال أدركوا أن الامتثال الكامل لهذه التدابير لم يتحقق بعد.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث**• مقدمة**

تعد الحوادث في الوسط المهني مشكلة كبيرة بالنسبة للعديد من المنظمات خاصة منها ذات الطابع الصناعي لارتباطها باستخدام الآلات الصناعية ولوازم إنتاج مختلف السلع، وتتعدد العوامل وتتداخل الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، منها ما له علاقة بالفرد في حد ذاته والتي تعرف بـ "العوامل الشخصية"، ومنها ما هو متصل بالتنظيم وتعرف بـ "العوامل التنظيمية"، ونظراً للمخلفات التي قد تتركها هذه المعضلة على مستوى المردود الفردي والجماعي تظهر الحاجة إلى تعزيز ثقافة السلامة المهنية في بيئة العمل وضرورة توفير مناخ تنظيمي صحي يساعد على التقليل من معدلاتها، وقد يبدو الأمر صعباً بالنسبة للمنظمات كونها تتعامل مع العنصر البشري، لذا فإن استراتيجيات الموارد البشرية يجب أن تعمل وفقاً لخطط تضمن الحفاظ على مهارات وإمكانيات ما تمتلكه المنظمات من موارد بشرية، والعمل على استدامتها من جهة، وتوفيرها من الجهة الأخرى، وذلك بحسب الخبرات المتوفرة لديهم، ومناسبتها مع ما تحتاجه المؤسسة، وذلك من خلال إقامة برامج عمل تستقطب الموارد التي تتناسب والوظائف الشاغرة (غراز وتريمة، 2022، ص 129)، ومن ثم السعي لتوفير كل ما تتطلبه تلك الموارد لتعطي أفضل ما لديها من خبرات وكفاءات، وتصبح جزءاً لا يتجزأ من المنظمة، وبالتالي على تلك الأخيرة توفير كل ما تستلزمه مواردها البشرية.

1. مفهوم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأهميتها

تعرف عملية إدارة الموارد البشرية بأنها " العملية التي يتم من خلالها إدارة جميع جوانب الموارد البشرية في المنظمة. وهذا يشمل مجالات عدة مثل: التوظيف والتدريب وتقييم الأداء والتحفيز والانضباط والعقوبات، وما إلى ذلك. حيث كان يطلق عليه اسم " إدارة شؤون الموظفين "، كما تشير إلى "مسؤولية تحقيق أفضل استخدام لموظفي المنظمة " (وهذان، 2024، ص 385). وتكمن أهميتها وأهدافها في إحراز النتائج التي ترغب بها المؤسسة وتنسيق طرق إنجازها وإعداد كل ما يلزم لإحرازها، ومن هنا نلاحظ أن مثل هذا النوع من الإدارة قد برز في يومنا هذا؛ لاهتمامها بالأفراد باعتبارهم الموارد الرئيسية في المنظمة؛ كذلك تعلم على وضع الخطط الملائمة لتوظيف الأفراد ولأنها تعبير واضح ومنهج علمي صريح عن كيفية تسير شؤون العاملين ضمن المنظمة، كما وتنظيم العلاقات فيما بينهم من جهة، وتنظيم وظائفهم والتوزيع العادل للأعمال فيما بينهم كل بحسب تخصصه (الكرخي، 2014، ص 26).

وتبرز أهمية إدارة الموارد البشرية من اهتمامها برضا العنصر البشري وسلامته والذي يعد العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة سواء كانت إنتاجية وتسويقية أو تمويلية. إلا أن هنالك عوامل أخرى تكون ذات أهمية كبرى مثل: المعلومات والبيانات بالإضافة إلى حاجة المنظمة إلى الناس والأفراد، والقوى العاملة، والعنصر البشري، والموارد البشرية، وقوة العمل، وكلها مسميات واحدة وتعطي معاني واحدة تعكس أهمية الموارد البشرية كأصل من الأصول التي تمتلكها المنظمة (صالح وآخرون، 2024، ص 3).

• خطوات وضع استراتيجية إدارة الموارد البشرية

توضع استراتيجية إدارة الموارد البشرية من خلال ست خطوات متتابعة تعتبر مخرجات كل خطوة مدخلات أساسية للخطوات التي تليها، وهذه الخطوات هي:

1. الخطوة الأولى: بناء رؤية الموارد البشرية: توفر الرؤية توجهها للأنشطة في المنظمات، ويجب أن تتم إجازة الرؤية من خلال فريق عمل يطرح مجموعة من الأسئلة حول صياغة الرؤية.
2. الخطوة الثانية: مسح البيئة التنظيمية: تحليل المؤشرات والمتغيرات في البيئة وتقويمها، يساعدانها على معرفة العوامل التي تهدد تطبيق الاستراتيجية ومعرفة الفرص المفيدة للمنظمة.
3. الخطوة الثالثة: مراجعة الجدارة والموارد: مراجعة حالات الجدارة الداخلية للكشف عن نقاط الضعف والتعرف على المهارات التي تحتاج إلى ترقية، ومراجعة الموارد المالية والمجالات الأخرى.
4. الخطوة الرابعة: الاطلاع على خطط العمل الاستراتيجية الأخرى: تكامل استراتيجية الموارد البشرية مع خطط العمل الاستراتيجية الأخرى.
5. الخطوة الخامسة: تحديد الأهداف: بعد أن تكون الموارد مناسبة والفجوات معروفة يصبح من السهل أن نعرف أين يقف المرء وإلى أين يريد أن يذهب، ومعرفة الإطار الزمني لكل هدف.

6. الخطوة السادسة: تكامل الخطط التنفيذية: بعد معرفة كل ما يجب إنجازه، يجب صياغة الخطط التنفيذية للموارد البشرية (موسى وصررايرة، 2021، ص 232).

2. مكونات استراتيجية إدارة الموارد البشرية

2.1. تخطيط الموارد البشرية

ويتمثل في دراسة ما تتطلبه المنظمة من موظفين بالعدد والنوع، أي كمية الموارد التي تحتاجها وفقاً لجدول بتخصصاتهم، ويتم العمل على ملء تلك الشواغر والأماكن بالأشخاص المناسبة وفي الأوقات التي تتناسب وحاجة المنظمة بشكل أساسي (غراز وتيمه، 2022، ص 133).

2.2. الاختيار والتعيين الموارد البشرية

بعد إجراء المقابلات وإتمام الإجراءات التي تهتم بالفحص والقبول للقوى العاملة والموارد المتقدمة، تجري المنظمة فرز لاحتياجاتها من جهة، وللکفاءات المتقدمة من جهة أخرى، وتقوم بتوظيف الشخص المناسب في المكان المناسب وبحسب خبرته وامكانياته، للتوصل إلى الأهداف المرجوة من تلك العملية، ألا وهي تحقيق رؤية وهدف الشركة (جودة، 2010، ص 121).

2.3. تقييم أداء الموارد البشرية

وتشير عمليات التقييم إلى تحليل ما يقدمه الموظفون من أعمال، وهل ما يقومون به هو مطابق لما هو مطلوب منهم، ومناطق إلهم، كما تعنى بقياس سلوكياتهم ورصدها، للتعرف على مدى تحملهم للمسؤولية، وامكانياتهم لاستلام المناصب في المستقبل. ولا بد من الاطلاع على نتائج التقييم والتي توضح نقاط القوة والضعف وعليها يتم تلافي النقص والضعف وتعزيز نقاط القوة والعمل على تحسينها. (اسنينة، 2017، ص 9).

2.4. تدريب وتطوير الموارد البشرية

هي التدريبات التي تقضي الى تعزيز المعارف والمعلومات التي يمتلكها العاملون والمديرون، وذلك التعزيز والمهارات التي يتم العمل عليها من أجل صقلها وتحسينها تساعد في أن يكونوا أجدر في أعمالهم، وبالتالي أداء أفضل، وامتثل، وذلك ينطبق على كل من الموظفين الجدد والاقدم منهم، على اعتبار ان الموظفين الجدد تصقل مهاراتهم وتتغرز، في حين أن امثالهم من الموظفين الأصليين تزيد من قدرتهم على الإنتاج والوقوف على المستجدات في عالم الاعمال وما يتناسب مع العصر الحديث. (كرو، 2016، ص 23).

2.5. الرواتب والأجور والمكافآت

تعتبر هذه الاستراتيجية من أهم الاستراتيجيات التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، والتي تساعد على الاستثمار الصحيح لأداء الموظفين واستثمار قدراتهم والطاقة الكامنة فيهم، نظراً لانعكاس الرواتب والأجور والمكافآت التعويضات على الحالة الاجتماعية والمادة والنفسية، الامر الذي يعكس رضاهم وبالتالي أداء أفضل وإنتاجية أكثر كفاءة (واكلي، 2014، ص 254).

3. مفهوم السلامة المهنية ومسؤولياتها

السلامة المهنية علم يهدف إلى حماية الانسان والحفاظ عليه من المخاطر وتحقق من خلال اتباع القواعد والنظم في إطار تشريعي، وفق أسس يرتكز عليها من جانب الإدارة والتدريب والإشراف والبيئة السليمة مع اشراك العاملين (مفتاح المبروك، 2020).

وقد عرفها البعض على أنها التدابير والخدمات كافة التي تعمل على تقديمها الإدارات في المنظمة، بغية المحافظة على العناصر الإنتاجية كافة، من كل المخاطر التي يمكن أن تعترضها، لا سيما وان العنصر البشري معرض لحوادث متعددة ضمن نطاق عمله، (خضراوي، 2014، ص 17).

ومن أهم مسؤوليات إدارة السلامة المهنية:

1. تدريب العاملين

وهنا تظهر أهمية التدريب للأفراد الذين ينوون الانتماء لأي منظمة، والتدريب بشكل كبير ووفق جدول زمني مناسب مع العمل الذي سيستلمه، وعليه فإن الفرد المدرب يمكنه من القيام بالأعمال الموكلة إليه بطريقة أكثر كفاءة من جهة، وبطريقة تحفظ سلامته من جهة أخرى، حيث يكون متدرباً حول المخاطر التي من الممكن ان يتعرض لها، وبالتالي يتفادى عدد كبير منها، مما يحفظ سلامته وأمنه.

2. الالتزام بالتطبيق الفعلي للصيانة المخططة:

وذلك يعتبر واحداً من العناصر الرئيسة التي تساعد في المحافظة على استمرارية الآلات وضمان تشغيلها بشكل صحيح، بما يضمن تفادي حوادثها والتي قد تنجم الاستمرارية في عمليات التشغيل، ولا بد الإشارة إلى أن الاهتمام بالصيانة يؤدي إلى تلافي المشكلات والاعطال، وكذلك إهمالها يزيد التكاليف، ويعطل الخطط التي تعمل وفقها المنشآت، من ناحية الإنتاج والتشويق والخدمات، وكل ما تقدمه تلك المنشآت.

3. العوامل البيئية:

لا بد من العمل نحو تنحية الموظفين عن مختلف العوامل السببية والتي ترتبط بالبيئة والتي من شأنها القسوة في العمل وشدته، فالمجهود الجسدي يعرض العامل للحوادث بطريقة اكبر وكذلك العوامل الطبيعية التي ترتبط بالعمل والتي تتمثل في ارتفاع درجة الحرارة أو قلة التهوية أو الإضاءة يشكل بيئة سلبية للعاملين (إسماعيل ورزق، 2024، ص 209).

4. خصائص السلامة المهنية وأهميتها

• خصائصها

1. تمتاز الطرق والتدابير التي يتم تطبيقها للحماية بأن هدفها الرئيس هو حماية الفرد ووقايته مما يمكن أن يؤثر عليه وعلى قدراته التي يمتلكها والمحافظة على ذلك الفرد من خلال حمايته وتأهيله وتقديم الأساليب العلاجية والوقائية المناسبة.
2. تختص بأنها مسؤولة من الجميع سواء العاملين أو الإداريين ومختلف مستوياتهم، وباختلاف وظائفهم المناطة بهم، إلا أن مسؤولية المحافظة على العنصر البشري وسلامة صحته وسلامته الجسدية والنفسية وغيرها، كما أنهم مسؤولون عن وضع الخطط ومن ثم العمل على تنفيذها.
3. ضرورة وجود مجموعة من المحددات الإدارية التي تم العارف عليها وتنسيقها وفقاً لأسلوب يضمن الحماية للعاملين ضمن المنظمة كافة (محمد، 2014، ص 207).

فيما تتوضح أهميتها في التالي:

1. تقليل تكاليف العمل

وذلك دليل على أن الإدارة الجيدة التي تقوم عليها المنظمة، والتي تجعل السلامة المهنية واحدة من الهواجس الرئيسة في نظامها، هي تعمل بشكل غير مباشر على تقليل تكاليفها في المستقبلية، لا اعتبارها مكلفة بالضرر الناجم عن إصابة عاملها، من الناحية المادية والمعنوية، وغيرها (خضراوي، 2014، ص 19).

2. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر

لا بد للمنظمة على اختلاف مجال عملها أن توفر بيئة جيدة للعمل، وتكون مناسبة بشكل صحي للعاملين الذي سينتمون إليها، وبالتالي تعمل الإدارة الجيدة على تقليل المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون ضمنها، لا سيما في ظل الثورات الصناعية والتكنولوجية التي يشهدها العالم المعاصر (خضراوي، 2014، ص 19).

5. الصحة والسلامة المهنية في العراق

استحدثت وزارة الصحة في العراق سنة 1964 مديرية الصحة المهنية والتي اقتصر عملها على القيام بتفتيش بعض مواقع العمل وإعطاء الإرشادات الصحية، وأصدر قانون العمل رقم 151 سنة 1970 والذي تضمن بنوداً متعددة لحماية العاملين من مخاطر العمل وفي 1971 وبمساعدة منظمة العمل الدولية استحدث معهد السلامة المهنية، وفي عام 1981 تم استحداث المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وارتبط إدارياً بوزارة الصحة ليحل محل مديرية المهنية ومعهد السلامة المهنية وذلك من أجل تنظيم العمل بما يخدم تأمين خدمات الصحة والسلامة في مواقع العمل بعموم القطر (هادي، 2021، ص 3).

6. دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية

لقد أكدت العديد من الدراسات العلمية، والتي انشترت في العديد من البلدان، بأن نجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية يعتمد بالأساس على مدى حرص الإدارة العليا، وإدارة الموارد البشرية بالموضوع؛ حيث وجد أنه في حالة إعطاء المسؤولية لمسؤولين بدرجة عليا إدارياً من أجل تنفيذها، هذا ينعكس على تحقيق تلك الخطط والبرامج بشكل أمثل. ذلك على اعتبار أنه من خلال الموقع الإداري الذي يتقلده في إدارة الموارد البشرية، أن يفرض خطط السلامة المهنية، وبعد اتخاذ القرار يتمكن من متابعة تنفيذه بشكل دقيق، ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات، كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص، وعلى مختلف المستويات من تنفيذ خطة البرنامج لضمان نجاحها، وقد بين (الموجي، 2022، ص 286) إن إدارة الموارد البشرية تعمل على زيادة الوعي لدى الموظفين في هيئة المسح الجيولوجي العراقية، وتعزيز اتجاههم نحو الالتزام بقوانين وشروط السلامة المهنية في كافة الأوقات، مما يؤدي إلى خفض التكاليف الناتجة عن الغياب، والتعويض عن الأضرار، وزيادة الكفاءة، وتحسين مستوى أداء الموظفين مع الاحتفاظ بهم، وضمان ولائهم للمنظمة، وهناك عدة مطالب لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بكافة المنظمات والهيئات، من حيث تطوير إجراءات السلامة المهنية، وتقييمها والتي من المحتمل أن تؤثر تأثيراً إيجابياً في حل مشاكل العمل الميداني، وتحسين الأداء.

وأشار (ونس، 2015، ص 5) بأنه على إدارة الموارد البشرية تعزيز السلامة المهنية من خلال التالي:

- ✓ أعداد وتنفيذ دورات تدريبية لزيادة الوعي بالسلامة، والصحة المهنية.
- ✓ العمل على وضع لوائح وإجراءات للسلامة والصحة المهنية، وتوعية للمشاركة في تنفيذ تلك اللوائح، والإجراءات في جميع مواقع العمل.
- ✓ تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وإفهام ذلك للأفراد العاملين بالتدابير الوقائية المتخذة، والتي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض.
- ✓ ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكد من قدرتهم بأداء العمل بشكل صحيح وسليم.
- ✓ توفير وسائل الوقاية من الحريق والانفجارات في مواقع العمل مع تدريب العاملين على أسلوب استخدامها.
- ✓ أن يكون هناك إدامة وصيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم دائماً.
- ✓ تأمين النظافة العامة، وهذا يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات وكذلك حسن ترتيبها وصيانتها.
- ✓ أن يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة.
- ✓ وأضاف (محمد والمطيري، 2015، ص 3) أنه على إدارة الموارد البشرية الأخذ بعين الاعتبار العوامل الآتية:
- ✓ السياسات المتعلقة بالمنظمة فيما يخص السلامة والصحة المهنية (سياسة نظام الصحة والسلامة، والتوجهات المتعلقة بالسلامة، والصحة المهنية على مستوى المنظمة ككل).

- ✓ مدى الخطورة والتداعيات والآثار المترتبة على المخاطر المهنية الهامة، التي تم تحديدها بمواقع المنظمة المختلفة والعاملين والمعنيين حاضراً ومستقبلاً.
- ✓ الالتزامات القانونية والتشريعات والمعايير المتعلقة بهذا المجال، والملزمة للمنظمة.
- ✓ الموارد البشرية والمالية واللوجستية المتوفرة لتحقيق الاهداف.
- ✓ استخدام أفضل الممارسات المتاحة.

ومن ثم يتم إعلان الأهداف والمستهدفات التي تم تحديدها، ونشرها على جميع العاملين بالمنظمة، حتى يمكن للجميع تفهم موقف المنظمة تجاه السلامة، والصحة المهنية، ويكون الجميع مستعداً للإسهام في تحقيق الأهداف والمستهدفات، ثم يتم تجميع المستهدفات لكل إدارة ومعمل بالمنظمة، وكذلك المتعلقة بالمشاريع والنشاطات الخاصة بها، بواسطة فريق السلامة، والصحة المهنية، وترتيبها كأولويات في التنفيذ حسب أهميتها، وتأثيرها وفقاً لمعايير التقييم الخاصة بالمخاطر المهنية، ويراعى في ذلك حجم المخاطر المهنية الناتجة، والإمكانات التكنولوجية المتاحة ذاتياً، مدى الحاجة إلى دعم ومساعدة خارجية، والموارد المالية المطلوبة، والمتاحة في الميزانيات المالية. (الموارد المخصصة سنوياً للمنظمة الخاصة بتحسين برامج السلامة، والصحة المهنية)، مسؤوليات التنفيذ على مختلف المستويات، والمدة الزمنية المحددة لتنفيذ المستهدفات، الموارد المطلوبة للتنفيذ، كما يؤخذ بعين الاعتبار أي تغيير في النشاطات والحالات الطارئة.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

1. تصميم الأداة واختبارها

1.1. أداة القياس:

اعتمدت الاستبانة في جمع البيانات، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الآتي:

جدول (1): مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم اعتماد معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت الآتي:

جدول (2): شدة الموافقة حسب الفئات

ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
1.8-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21

1.2. قدرة الاستبانة على التمثيل:

حتى تصبح الأداة صالحة للتوزيع النهائي لأبد من خضوعها لعدد من المعايير كالاتي:

1.3. معيار الصلاحية العلمية:

تمّ تحكيم الاستبانة من قبل ثلاثة دكاترة مختصين في عدة جامعات، وبناءً على توجيهاتهم وملاحظاتهم أصبحت ذات مصداقية علمية.

1.4. اتساق الاستبيان الداخلي:

جدول (3): اتساق عبارات إدارة الموارد البشرية

ت	عبرة	الترابط	المعنوية
1	توضح الإدارة للعاملين قبل تعيينهم الاحتياطات الواجب مراعاتها في مهامهم.	0.980	0.000
2	تهتم الإدارة بإجراء دورات تدريبية دورية حول أساليب الحماية من المخاطر.	0.947	0.000
3	توزع الإدارة منشورات وكتيبات إرشادية حول تعليمات الصحة المهنية.	0.822	0.000
4	توفر الإدارة التدريب المستمر على استخدام معدات الطوارئ المتوفرة.	0.965	0.000
5	تضع الإدارة نظام معلومات للتبليغ عن الحوادث وتحديد مواقعها.	0.965	0.000
6	تلتزم إدارة الموارد البشرية بالقيام بجولات للتأكد من تطبيق العاملين لإجراءات السلامة المهنية.	0.920	0.000
7	تعمل إدارة الموارد البشرية على إجراء الفحوصات الطبية المراعية لطبيعة العمل قبل تعيين عاملين جدد.	0.923	0.000
8	تلتزم إدارة الموارد البشرية بتأمين جميع العاملين ضد إصابات العمل.	0.905	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

تشير القيم الموضحة لارتباط المحاور والعبارات، أنها عالية ومحقة للشروط، وعليه يتوافر اتساق داخلي وترابط لإدارة الموارد البشرية مما يجعلها قادرة على التمثيل.

جدول (4): اتساق عبارات السلامة المهنية

ت	عبرة	التربط	المعنوية
1	تقوم الإدارة بتوفير وتهيئة بيئة عمل آمنة.	0.966	0.000
2	ارتداء الملابس الوقائية الخاصة بالعمل أمر لا تتهاون به الإدارة.	0.919	0.000
3	جميع الآلات والمعدات مزودة بوسائل الحماية وملامنة لطبيعة العمل.	0.827	0.000
4	يتم الالتزام بالتطبيق الفعلي للصيانة المخططة.	0.935	0.000
5	تهتم الإدارة بإبعاد العاملين عن العوامل البيئية السلبية.	0.950	0.000
6	تحلل الإدارة أساليب الأداء للتنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة.	0.962	0.000
7	تتابع الإدارة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل وتعد التقارير الدورية لدراساتها.	0.953	0.000
8	تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جميع ملاحظات العاملين تجاه السلامة المهنية في مهامهم.	0.827	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

كان ارتباط عبارات السلامة المهنية عالياً، وذا مدلول واضح على توافر مصداقية مميزة للتمثيل.

1.5. بناء الأداة:**جدول (5): قوة بناء الاستبيان**

محاو	المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية)	المتغير التابع (السلامة المهنية)
التربط	0.998	0.998
المعنوية	0.000	0.000
العدد	8	8

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

نجد أن القيم الترابطية عالية، فإنَّ للأداة قوة بناء ملحوظة تجعلها قادرة بصدق واضح على التمثيل.

1.6. ثبات الاستبانة:

يفسر إمكانية الحصول على نتائج قريبة في حال إعادة التوزيع:

جدول (6): معاملات الثبات الفا كرونباخ

المتغير المستقل	المتغير التابع	السلامة المهنية
إدارة الموارد البشرية	0.973	0.973
العدد	8	8

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

تشير قيمة الفا الكلية (0.987) أنه يتوافر احتمال مرتفع جداً قدره 98.7% للحصول على نفس النتائج إذا تمَّ التوزيع لمرّة ثانية على نفس العيّنة أو غيرها في أوقات مُختلفة ضمن نفس الظروف والمجتمع.

2. التحليل الوصفي**2.1. إدارة الموارد البشرية:**

تمَّ توجيه مجموعة من الأسئلة لعيّنة الدِّراسة وكانت الإجابات كالآتي:

جدول (7): وصف إدارة الموارد البشرية

ت	العبرة	مُتوسّط	انحراف معياري	شدة	أهميّة
1	توضح الإدارة للعاملين قبل تعيينهم الاحتياطات الواجب مراعاتها في مهامهم.	3.87	1.37	كبيرة	3
2	تهتم الإدارة بإجراء دورات تدريبية دورية حول أساليب الحماية من المخاطر.	3.88	1.34	كبيرة	2
3	توزع الإدارة منشورات وكتيبات إرشادية حول تعليمات الصحة المهنية.	3.97	1.13	كبيرة	1
4	توفر الإدارة التدريب المستمر على استخدام معدات الطوارئ المتوفرة.	3.57	0.92	كبيرة	7
5	تضع الإدارة نظام معلومات للتبليغ عن الحوادث وتحديد مواقعها.	3.69	1.21	كبيرة	5
6	تلتزم إدارة الموارد البشرية بالقيام بجولات للتأكد من تطبيق العاملين لإجراءات السلامة المهنية.	3.75	1.07	كبيرة	4
7	تعمل إدارة الموارد البشرية على إجراء الفحوصات الطبية المراعية لطبيعة العمل قبل تعيين عاملين جدد.	3.64	1.27	كبيرة	6
8	تلتزم إدارة الموارد البشرية بتأمين جميع العاملين ضد إصابات العمل.	3.64	1.25	كبيرة	6
	المجموع	3.75	-	-	-

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

تشير القيم الموضحة لمُتوسّطات العبارات الواردة في الجدول السابق أن جميعها ذو شدة كبيرة، والمُتوسّط الكلي لإدارة الموارد البشرية = 3.75، فإنَّ شدته كبيرة.

جاء في المرتبة الأولى العبرة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.97) مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتوزيع منشورات وكتيبات إرشادية حول تعليمات الصحة المهنية.

فيما جاء في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (3.57) مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتوفير التدريب المستمر على استخدام معدات الطوارئ المتوفرة.

2.2. توصيف السلامة المهنية

■ السلامة المهنية: تم توجيه مجموعة من الأسئلة لعيّنة الدّراسة وكانت الإجابات كالآتي:

جدول (8): وصف السلامة المهنية

ت	العبارة	مُتوسّط	انحراف معياري	شدة	أهميّة
1	تقوم الإدارة بتوفير وتهيئة بيئة عمل آمنة.	3.66	1.26	كبيرة	7
2	ارتداء الملابس الوقائية الخاصة بالعمل أمر لا تنهون به الإدارة.	3.86	1.33	كبيرة	4
3	جميع الآلات والمعدات مزودة بوسائل الحماية وملائمة لطبيعة العمل.	3.84	0.94	كبيرة	5
4	يتم الالتزام بالتطبيق الفعلي للصيانة المخططة.	3.77	1.07	كبيرة	6
5	تهتم الإدارة بإبعاد العاملين عن العوامل البيئية السلبية.	3.77	1.19	كبيرة	6
6	تحلل الإدارة أساليب الأداء للتنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة.	3.92	1.25	كبيرة	3
7	تتابع الإدارة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل وتعد التقارير الدورية لدراساتها.	3.94	1.23	كبيرة	2
8	تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جميع ملاحظات العاملين تجاه السلامة المهنية في مهامهم.	4.03	1.11	كبيرة	1
المجموع		3.85	-	-	-

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

تشير القيم الموضحة لمُتوسّطات العبارات الواردة في الجدول السابق أنّ جميعها ذو شدة كبيرة، والمُتوسّط الكلي للسلامة المهنية، تبين أنّ شدته كبيرة إذ كانت القيمة = 3.85 .

جاء في المرتبة الأولى العبارة رقم (8) بمتوسط حسابي (4.03) مما يشير إلى اهتمام الإدارة بالأخذ بعين الاعتبار جميع ملاحظات العاملين تجاه السلامة المهنية في مهامهم.

فيما جاء في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.66) مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتوفير وتهيئة بيئة عمل آمنة.

2.3. اختبار الفرضيات

• الفرضية الأولى:

يوجد أثر معنوي لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.

جدول (9): أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز السلامة المهنية

Model Summary						
R		R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
.990 ^a		.981		.981		.15056
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.373	1	450.373	19866.878	.000 ^b
	Residual	8.796	388	.023		
	Total	459.169	389			
M		b	Std. Error	Betta		T
		.229	.027			8.534
		.965	.007	.990		140.950

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

يتبين أنّه يوجد توافق في تطبيق نموذج الانحدار البسيط، فمن جهة دل على معنوية جيدة، ومن جهة أخرى كانت قيمه عالية $R=0.99$ يبين أن الترابط الموجود عالٍ جداً، وبنفس التوقيت موجب الانتشار، في حين أنّ معامل التحديد كان $R^2=0.981$ يشير إلى أنّ 98.1% من التغيرات المحتملة في السلامة المهنية تعود وتفسر من قِبَل إدارة الموارد البشرية، في حين أنّ 1.9% تعود لأسباب متنوعة خارج موضوع الدّراسة، ومن اتجاه مختلف كانت $Sig=0.000$ تقل عن a ، وعليه تمّ قبول الفرضية، أي هناك نوع من الترابط القوي الموجب والتأثير المباشر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.

• الفرضية الثانية:

لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.
تم اختبار الفرضية باختبار ANOVA كما يلي:

جدول (10): اختبار ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.746	3	.582	.480	.696
Within Groups	467.510	386	1.211		
Total	469.255	389			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25

نجد أن $\text{Sig} = 0.696 > 0.05$ وبالتالي نقبل الفرضية العدم أي:

لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.

الاستنتاجات والتوصيات

• الاستنتاجات

اتضح أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لها أثر على السلامة المهنية فهي قادرة على تعزيز السلامة المهنية. أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في تحسين السلامة والصحة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية وذلك من خلال تنفيذ سياسات وممارسات فعالة للموارد البشرية تمكن من خلالها الهيئة من إنشاء بيئة عمل آمنة وصحية، وتقليل مخاطر الحوادث والأمراض، وتعزيز ثقافة السلامة. ومن أهم الطرق التي يمكن أن تساهم بها إدارة الموارد البشرية في تحسين السلامة والصحة المهنية وتطويرها هو تنفيذها لسياسات وإجراءات السلامة التي تعالج المخاطر الحالية والمخاطر المحتملة في مكان العمل بدقة عالية وفق للشروط العالمية المعتمدة في مثل هكذا أعمال وإجراء دورات تدريبية للعمال على سياسات وإرشادات لممارسات العمل الآمنة، والتأهب لحالات الطوارئ، والإبلاغ عن الحوادث. ويشمل ذلك إنشاء برامج توجيهية للموظفين الجدد، ودورات تنشيطية للموظفين الحاليين، وتدريباً متخصصاً للعاملين الميدانيين، بالإضافة إلى إجراء عمليات تدقيق وتفتيش منتظمة للسلامة لتحديد المخاطر المحتملة والتأكد من استيفاء معايير السلامة. حيث يساعد ذلك في منع وقوع الحوادث وتقليل مخاطر الإصابات في مكان العمل. كما يمكن لإدارة الموارد البشرية تعزيز ثقافة السلامة من خلال تقدير ومكافأة الموظفين الذين يظهرون ممارسات عمل آمنة، وتوفير حوافز للسلوك الآمن، ومحاسبة المديرين عن ضمان بيئة عمل آمنة.

أن جميع العاملين في هيئة المسح الجيولوجي العراقية على اختلاف مستوى خبرتهم يدركون أهمية ودور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية ضمن الهيئة وذلك لإدراكهم أن إجراءات السلامة والصحة المهنية تعد من أولويات عمل إدارة الموارد البشرية وجزءاً هاماً من اهتماماتها اليومية، حيث تقوم بالعديد من الخطوات لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين نظراً للفوائد المباشرة التي تعود على الهيئة من خلال إعطاء الأولوية للسلامة والصحة المهنية، فهذا يمكن الهيئة من تقليل نسب التغيب عن العمل نتيجة لتقليل مخاطر الحوادث والإصابات المهنية التي يمكن أن تؤدي إلى عدم القدرة على العمل أو الوفاة، وزيادة الإنتاجية، وتحسين رفاهية الموظفين بشكل عام وحماية أصولها الأكثر قيمة (وهم موظفيها) والحفاظ على سمعة الشركة.

• التوصيات

1. إلزام جميع العاملين بارتداء الملابس الوقائية الخاصة بالعمل مع التركيز على زيادة الوعي بضرورة الامتثال لتدابير السلامة والصحة من خلال إجراء برنامج تدريب وتطوير متعلق بشروط السلامة المهنية وقواعدها.
2. تزويد جميع الآلات والمعدات بوسائل الحماية الملائمة لطبيعة العمل.
3. إجراء الصيانة الوقائية بشكل دائم، مع الاهتمام بشكل أساسي على ملاحظات العمال اليومية التي تقدمها إلى الإدارة وعمال الصيانة عن أي خلل يتم اكتشافه من قبلهم بصورة فورية.
4. تأمين نقاط طبية مجهزة في أماكن العمل الميدانية بهدف معالجة إصابات العمل بالسرعة القصوى في مختلف مواقع العمل.

المصادر

- [1] إسماعيل، رمضان علي، ورزق، أحمد محمد. (2024). "دور الموارد المالية والإدارية في السلامة المهنية للعاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع الحديد والصلب مصراتة". المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة (9)، 203-217.
- [2] اسنيّة، محمد. (2017). "تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها". رسالة ماجستير. جامعة الخليل.
- [3] جودة، محفوظ أحمد. (2010)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان
- [4] خضراوي، بسمة. (2014)، "إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني دراسة ميدانية مطبقة على عينة من العمال بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- [5] صالح، صديق عبد الرحمن شعيب، وإبراهيم، مختار محمد خليل، وعمر، سيد قطب الصادق إبراهيم، والدائم، عمر نور، والطبيب، احمد. (2024)، "أثر إدارة الموارد البشرية على الإبداع الإداري بالمنشآت الصناعية - بالتطبيق على مصنع سور للغزل والنسيج - ولاية الجزيرة السودان 2023"، Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies، المجلد 2، العدد 1.
- [6] غراز، الطاهر، وتيمّة، إيمان. (2022)، "استراتيجية إدارة الموارد البشرية وفق منظور الجودة الشاملة"، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 13، العدد 4.
- [7] الكرخي، مجيد (2014)، إدارة الموارد البشرية، دار المنهل، عمان

- [8] كرو، شفاء. (2016). "دراسة اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات- تطبيق عملي على شركة جود"، رسالة ماجستير. الجامعة الافتراضية السورية.
- [9] محمد، ولاء؛ المطيري، عبد الله. (2015). "إجراء عمل تحديد أهداف السلامة والصحة المهنية والبرامج التنفيذية"، HS Objectives, Targets & Programs رقم (MU-HSE-PRC-02). جامعة المجمعة.
- [10] محمد، هاني محمد. (2014)، إدارة الموارد البشرية، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى
- [11] مغمولي، نصيرة. (2024). "تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية"، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية، 4(1)، 92-111.
- [12] مفتاح المبروك، علي. (2020)، "أثر تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية في تحسين اداء العاملين"، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الاقتصاد جامعة الزاوية.
- [13] الموجي، سارة. (2022). "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابتكار الأخضر لدى العاملين في شركات السياحة"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة. 22 (1).
- [14] موسى، هند؛ الصرايرة، أكنم. (2021). "استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية : دراسة حالة شركة مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية والإلكترونية". المجلة العربية للإدارة. 41 (1).
- [15] هادي، أنغام. (2021). الصحة والسلامة المهنية. جامعة الفرات الأوسط التقنية ، الكوفة. العراق.
- [16] واكلي، كلثوم. (2014)، "استراتيجيات وممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية"، مجلة الاقتصاد الجديد، 10(1).
- [17] ونس، أحمد. (2015). السلامة والصحة المهنية. جامعة دمياط. مصر.
- [18] وهدان، محمد إسراء. (2024)، "إدارة الموارد البشرية بجامعة دمشق"، مجلة الإدارة التربوية، العدد الحادي والأربعون.
- [19] Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., and Wang, Y. (2023). Sustainable HRM practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. Human Resource Management, 62(3), 331-353.
- [20] Nyaga, E.M. (2022). Assessment of compliance with safety and health measures in a geothermal development company, University of Nairobi).
- [21] Oyewole, A. T., Okoye, C. C., Ofodile, O. C., Odeyemi, O., Adeoye, O. B., Addy, (2024). Human resource management strategies for safety and risk mitigation in the oil and gas industry. International Journal of Management , 6(3), 623-633.



AL- Rafidain
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

**Journal of AL-Rafidain
University College for Sciences**

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

JRUCS

Journal of AL-Rafidain
University College
for Sciences

Human Resources Management Strategies and Their Role in Promoting Occupational Safety - A Case Study in the Iraqi Geological Survey

Maysa A. Maboud Rashad Yaqoub

mar029@live.aul.edu.lb

Business Administration Department, College of Business Administration, University of Arts,
Sciences and Technology, Beirut, Lebanon
Ministry of Industry and Minerals, Iraqi Geological Survey

Article Information

Article History:

Received: November, 12, 2024

Accepted: December, 21, 2024

Available Online: May, 15, 2025

Keywords:

Human Resource Management Strategies, Human Resources, Occupational Safety, Geological Survey Authority, Ministry of Industry and Minerals.

Abstract

The study aims to determine the importance of human resource management strategies in enhancing occupational safety in the Iraqi Geological Survey Authority. It relied on the descriptive analytical approach as a general research method. The questionnaire was utilized as a basic tool to complete the fieldwork by distributing it to a deliberate sample of employees in the Iraqi Geological Survey Authority, numbering 390 individuals. The responses obtained were then analyzed using the SPSS 25 statistical analysis program. The researcher reached several findings, the most important of which is the existence of an impact of human resource management strategies on enhancing occupational safety in the Iraqi Geological Survey Authority. In light of the results, the researcher recommends requiring all employees to wear protective clothing for work, providing all machines and equipment with appropriate means of protection for the nature of the work, and performing preventive maintenance permanently.

Correspondence:

Maysa A. Maboud Rashad

mar029@live.aul.edu.lb

doi: <https://doi.org/10.55562/jrucs.v57i1.8>