

إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين / العلاقة والأثر دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين

(*) احمد علي حسين

الملخص

يعتبر البحث محاولة للتعريف بموضوع إدارة السلامة والصحة المهنية مفهومها ، أهميتها ، وواجباتها في المنظمات الصناعية إضافة إلى بيان علاقة واثار تلك الوحدة التنظيمية بإنتاجية العاملين ، إضافة إلى دورها الأساسي كوحدة تنظيمية داخل تلك المنظمات في زيادة إنتاجية العاملين ، وقد جاء اختيار الباحث لعينة من العاملين في مصفى بيجي وذلك لأهمية المصفى في توفير كافة أنواع المشتقات النفطية لمحافظات العراق الشمالية ، و وجود عدد كبير من العاملين ذوي الاختصاصات المختلفة داخل هذه الشركة ، وقد توصل البحث إلى نتيجة رئيسة تتمثل في :

وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية في إنتاجية العاملين داخل الشركة المبحوثة .

Abstract

The Occupational & safety health management & Workers productivity: the relationship & Effect A survey study for

This research is attempt to explain the concept, important, tasks of occupational safety & health management in industrial organizations besides of explain the relationship & effect of this department by & Workers productivity, the researcher had selected a number of workers their working in (beige's refinery) because its important for supplying oil derivatives for northern Iraqi governorates, the research had concluded to main result is:

That is a significant correlation relationship & effects The Occupational & safety health management to Workers productivity inside the survey company.

(*) : مدرس مساعد / (قسم إدارة الاعمال - كلية الإدارة والاقتصاد) - جامعة تكريت .

المقدمة:

يحتل موضوع الاهتمام بسلامة العنصر البشري (السلامة والصحة المهنية) حيزاً كبيراً لاهتمامات وطموحات العديد من المنظمات الصناعية على اختلاف أنواعها ، كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة الموارد البشرية من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة ، لأن هذا المورد هو احد متطلبات قيام المنظمات وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به هذا المورد من خبرات ومؤهلات أكاديمية وعملية .

إضافة إلى ذلك فإن إنتاجية العاملين يعتبر من المواضيع المهمة والحيوية في مجال إدارة الإنتاج والعمليات والتي كانت ولا زالت محور اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في هذا المجال بشكل عام ، وأهميته البالغة لدى مدراء المنظمات الصناعية الذين يصبون جل اهتماماتهم وأفكارهم على كيفية تحسينها وتطويرها داخل تلك المنظمات بشكل خاص ، ومن هذا المنطلق يمكن لنا أن ندرس علاقة و اثر إدارة السلامة والصحة المهنية في تلك المنظمات الصناعية بإنتاجية العاملين فيها من خلال توفيرها لمناخ العمل الصحي وبيئة العمل المناسبة لعاملها ، وهذا بالتالي يساعد في تقليص الهدر في المواد الأولية والنصف مصنعة والتامة الصنع الناجمة عن حوادث وإصابات أولئك العاملين ، وبالتالي الارتقاء بمستوى جودة المنتجات وتحسينها وزيادة إنتاجية العاملين إضافة إلى محافظتها على العنصر البشري من مخاطر وحوادث وإصابات العمل اليومية والمتكررة أثناء أوقات العمل .

لذا فقد تناول البحث متغيرين أساسيين في مجال إدارة الإنتاج والعمليات وهما (إدارة السلامة والصحة المهنية) و (إنتاجية العاملين) بناءً على المعطيات النظرية والميدانية التي اهتمت بهذين المفهومين معاً لذا فقد أكد البحث على العلاقة والاثـر بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة .

المبحث الأول : منهجية البحث**أولاً : مشكلة البحث .**

شهد الوضع في العراق العديد من التغيرات منها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تتطلب توفير الأنواع المختلفة من الموارد وفي مقدمتها العنصر البشري المواكب لتلك التغيرات ، مما يتطلب ذلك توفير بيئة العمل السليمة والإمكانات الصحية المطلوبة لحماية هذا المورد الحيوي وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفاعلية من جهة وللحفاظ على إنتاجية العاملين من جهة أخرى ، ويمكن بلوغ ذلك من خلال الاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية في المنظمات العراقية بشكل عام والصناعية منها بشكل خاص ، لذا يرى الباحث وجوب توضيح علاقة واثـر إدارة السلامة والصحة المهنية بإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة . وبشكل عام تتمحور مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤلات الآتية :

١. هل هناك تصور واضح لدى العاملين في الشركة المبحوثة عن مهام وواجبات وحدة السلامة والصحة المهنية ؟
 ٢. هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين ؟
 ٣. هل تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنوياً بإنتاجية العاملين ؟
- ثانياً : أهمية البحث :** يمكن تجسيد أهمية البحث بما يأتي :
١. بيان مفهوم وأهمية إدارة السلامة والصحة المهنية باعتبارها إحدى المواضيع التي تهتم بكيفية الحفاظ على الأفراد العاملين من أخطار وإصابات وحوادث العمل اليومية في المنظمات الصناعية .
 ٢. التركيز على موضوع إنتاجية العاملين وذلك لأهميته البالغة في المنظمات الصناعية .
 ٣. كما أن الذي يعزز من أهمية البحث ويزيد من أهميته هو كونه لبيان علاقة وأثر إدارة السلامة والصحة المهنية بإنتاجية العاملين من خلال أدبيات الباحثين والكتاب ذات الصلة بذلك.
- ثالثاً : هدف البحث :** يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :
١. تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة.
 ٢. بيان أثر إدارة السلامة والصحة المهنية بإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة.
- رابعاً : فرضيتا البحث : لغرض تحقيق أهداف البحث تم اعتماد الفرضيتان أدناه :**
١. الفرضية الرئيسة الأولى : ترتبط إدارة السلامة والصحة المهنية معنوياً بإنتاجية العاملين
 ٢. الفرضية الرئيسة الثانية : تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنوياً في إنتاجية العاملين .
- خامساً : منهج البحث :** استخدم البحث المنهج الوصفي – التحليلي لدراسة مشكلته واختبار فرضياته ولتحقيق أهدافه ، إذ أنه يوفر معلومات عن واقع المتغيرات وعلاقة الارتباط والأثر بين المتغيرين (المستقل والمعتمد) .
- سادساً : أساليب جمع البيانات .**
- لغرض تدعيم الجانب النظري تم الاعتماد في جمع البيانات والمعلومات على المراجع العلمية العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث والتي تخدم أغراضه ، أما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات لتحليل علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرين (المستقل والمعتمد) والتي تخدم أغراضه ، ومنها (الدباغ ، ٢٠٠٢ و (الشاهين ، ٢٠٠٧) ، إضافة إلى ذلك فقد تمت المقابلة الشخصية مع الأفراد

المبحوثين لغرض توضيح فقرات الاستبانة بهدف ضمان الإجابة الصحيحة على الأسئلة الواردة فيها .

سابعاً : الأساليب الإحصائية المعتمدة : تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية لغرض تحليل نتائج البحث

١. التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف وصف وتشخيص متغيرات البحث.
٢. معامل الارتباط البسيط لتشخيص علاقة الارتباط بين متغيري البحث .
٣. الانحدار الخطي البسيط لتشخيص علاقة الأثر بين متغيري البحث.

المبحث الثاني: الإطار النظري

يتناول الإطار النظري للبحث الفقرات الآتية

١. إدارة السلامة والصحة المهنية .
٢. إنتاجية العاملين.
٣. إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين.

١. إدارة السلامة والصحة المهنية.

١- السلامة والصحة المهنية (المفهوم والتعريف) : رافقت النهضة الصناعية تطورات تقانية أدت بعضها إلى ظهور حوادث وإصابات عمل وأمراض مهنية للعاملين والتي نتج عنها حدوث أضرار في الآلات والمعدات و ضياعات في الوقت المخصص للإنتاج ، مما انعكس ذلك سلباً على المجتمعات الصناعية ، وعليه عد ضمان توفير بيئة العمل السليمة ووقاية العاملين من مخاطر العمل المختلفة ركناً أساسياً ومهماً لنجاح العملية التصنيعية وضرورة تفرضاها مصالح الأطراف المختلفة . (الشاهين، ٢٠٠٧: ٣٤) إذ يسهم تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية الناجح في توفير بيئة العمل التي تتوافر فيها ظروف العمل المناسبة ، ولقد أصبح مصطلح السلامة والصحة المهنية هو التعبير السائد في عصرنا الحالي، إذ يتكون هذا المصطلح من جزئين هما السلامة المهنية والصحة المهنية : (علي، ١٩٩٦ : ٢٢) فالسلامة المهنية " كمفهوم عام يدخل ضمن جميع المهن والحرف والأعمال في الصناعة والزراعة والتجارة وميادين العمل الأخرى " ، في حين تعبر الصحة المهنية عن " الحالة العامة الجسمية والعقلية والنفسية الجيدة للشخص " ، فالشخص الصحي هو الشخص الخالي من الأمراض أو الإصابات أو المشكلات التي تضعف نشاطه الإنتاجي " (Mathis & Jackson , 2003 : 176) كما عرفت الصحة المهنية بناء أيضاً بناءً على الفوائد التي يمكن أن تحققها للعاملين بأنها " توفير مستلزمات الرعاية بنوعيتها المادية والنفسية " ، فالمادية تنتج من خلال قياس مدى تحسن الحالة الصحية فضلاً عن توفير الإجازات المدفوعة الأجر وتقليل ساعات العمل الضائعة وتحسين جودة المنتجات وزيادة إنتاجية العاملين وبالتالي تدعيم الميزة

التنافسية للمنظمة ، أما النفسية فتظهر بصورة أساسية من خلال تحسين الصحة العقلية أو الفكرية للعاملين وتحسين الاتصالات فيما بينهم مما يسهم ذلك في إقامة العلاقات الإنسانية الجيدة في مواقع العمل المختلفة (Torrington & hall 1998: 522)

أما مصطلح السلامة والصحة المهنية فقد عرف بأنه " العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المنظمات الصناعية وتكاليف الإصابات الناتجة عنها والتي تتناسب طردياً مع عدد تلك الحوادث والإصابات بهدف حماية الأفراد العاملين وزيادة إنتاجية العاملين " (محسن والنجار ، ٢٠٠٤ : ٥١٢)

وعرفت السلامة والصحة المهنية بأنها " العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين عن طريق مساهمته في توفير بيئات العمل المناسبة والخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات أو القواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الفرد العامل من خطر الإصابات والحفاظ على مستلزمات العملية الإنتاجية من أخطار التلف والضياع " (Gjessing, 1997: 52)

ب- إدارة السلامة والصحة المهنية :

تعد إدارة السلامة والصحة المهنية من إحدى الوحدات التنظيمية في المنظمات الصناعية كونها تهتم بكيفية الحفاظ على الأفراد العاملين من مخاطر وحوادث وإصابات العمل المتكررة . (Gjessing, 1997: 52)

لذا فأنها إحدى المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي إستراتيجية لأي منظمة سواء أكانت صناعية أو زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدمية بأشكالها المختلفة ، والسبب في ذلك لأنها ترتبط بكل مجالات الحياة ولأهميتها البالغة في حماية الأرواح والممتلكات والبيئة والقيادة والتوجيه والإرشاد ، ووضع القواعد ونشر الوعي والوقائي ، وتعرف إدارة السلامة والصحة المهنية بأنها " الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات التخطيط والتنفيذ والتوجيه والرقابة لكل ما يتعلق بأنشطة وفعاليات بالسلامة والصحة المهنية في المنظمة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع الإستراتيجية المناسبة لبرامج التدريب أو التثقيف والوعي والتي يمكن من خلالها زيادة إنتاجية المنظمة " (نجاة ، ٢٠٠٧ : ١)

وتأسيساً على ماتقدم يمكن تعريف إدارة السلامة والصحة المهنية " بأنها 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 " .

ت- تصنيف حوادث وإصابات العمل المهنية ومسبباتها : تقع في كل عام داخل منظمات الأعمال حوادث وإصابات عمل مهنية بأعداد كبيرة والتي لها أثارها الضارة والمختلفة على العنصر البشري، إذ يمكن توضيح بعض أنواع تلك الحوادث والإصابات بالأنواع التالية: (Hogstod & Pieris, 2000:2)

- **الإصابات الميكانيكية :** وهي الناجمة عن الآلات والمكائن والمعدات غير المحصنة والمحمية بشكل سليم في بيئة العمل .
- **التعرض للمواد الكيميائية والعضوية :** كالنشاط الإشعاعي والأبخرة السامة التي تنتج عن العمليات الصناعية .
- **الإصابات المادية:** وهي ناجمة عن العديد من العوامل والظروف المادية للعمل كالصخب والاهتزازات والحرارة العالية.
- ومعظم أسباب تلك الحوادث والإصابات ناجمة أما عن أفعال العمل غير السليمة أو عن بيئة العمل غير السليمة أو كلاهما معاً ، ولتطوير استراتيجيات تقليل أو منع الحوادث يتوجب فهم الظروف أو الحالات المرتبطة بمعدلات الحوادث والإصابات العالية والتي يمكن أن تعزى إلى الآتي : (Bayars & Rue,2000:462)
- **حجم المنظمة:** إذ أظهرت البحوث بأن المعدلات الأعلى للحوادث تحصل في المنظمات التي تضم (٥٠) عاملاً فأكثر.
- **الظروف المادية :** تشير معظم الدراسات والأبحاث إلى أن الحوادث تكثر في معظم الأحيان في وجبات العمل المسائية بسبب الإعياء أو التعب اللذان يتعرض لهما العامل نتيجة لقلة النوم أو السهر ، كما أن الإرهاق والضجيج والافتقار إلى الإضاءة والتهوية الجيدتين والرطوبة العالية وغيرها من ظروف العمل غير المناسبة تعتبر أيضاً من مسببات الحوادث.
- **ضعف الوعي بمبادئ السلامة والصحة المهنية:** إن جهل العاملين بمخاطر الآلات أو بكيفية التعامل معها وقلة الخبرة والممارسة ونقص معرفتهم لمدى صلاحيتها وتجاهل ارتدائهم لمعدات الوقاية الشخصية سيزيد ذلك من احتمال إصابتهم بحوادث العمل.
- وتؤكد منظمة العمل الدولية بأن أسباب الحوادث يمكن تلخيصها بالآتي : (ILO , 2005 : 3)
- **ضعف ثقافة السلامة والصحة الوقائية .**
- **ضعف أنظمة الإدارة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية .**
- **ضعف الإشراف والرقابة والدعم من قبل الجهات الحكومية .**
- وتأسيساً على ماتقدم يتضح لنا بأن هناك العديد من التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات الصناعية في عصرنا الحالي ومنها مشاكل تلوث بيئة العمل في الصناعات (النفطية والبتروكيماويات والأسمدة وصناعات أخرى مختلفة) وكيفية معالجتها بهدف توفير بيئة العمل الصحية والأمنة من أجل الحفاظ على العاملين من كل أنواع حوادث وإصابات العمل التي تواجههم بشكل مستمر ، كما أن لتطبيق الثقافة الحديثة والمتطورة في مجالات العمل المختلفة الدور الكبير في إحداث التغييرات الكبيرة والواسعة في تصميم بيئة العمل وزيادة درجة تعقيدها وخطورتها ، وهذا ما يدفع بالمنظمات إلى الاهتمام بشكل جدي بضرورة تفعيل قدرات إدارات السلامة والصحة المهنية لديها لأغراض عدة أهمها :

-وقاية مستلزمات العمل المادية الأخرى كالمكانن والمعدات والأجهزة والحواشيب المتطورة والحفاظ عليها من الأضرار والحوادث الصناعية التي يمكن أن تصيبها (كالحرائق، التلف ، العطل) .

- إمكانية السيطرة على المخاطر والحوادث والإصابات التي يمكن أن يتعرض إليها العاملين مما يؤدي ذلك إلى تقليل الإجازات المرضية والغيابات بسبب أمراض وإصابات العمل وذلك من شأنه كسب رضا العاملين ودفعهم نحو زيادة إنتاجيتهم وتحسين جودة منتجاتهم بشكل أفضل باتجاه تدعيم الميزة التنافسية للمنظمة .

أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية: يمكن تلخيص أهداف هذه الإدارة بالنقاط التالية: (Hogstod & pieris, 2000:2)

- حماية وتشجيع مقومات الإنتاج البشري من خلال إمكانية السيطرة على مسببات المخاطر المهنية عن طريق هذه الإدارة .

- التشجيع على تهيئة بيئة العمل المناسبة والمنظمات الصحية الآمنة وتطويرها .
- المحافظة على المكانن والمعدات والمستلزمات المادية الأخرى التي تستعمل في العملية التصنيعية من الهدر والضياع خلال عمليات الإنتاج والتوزيع والمناولة والنقل .

- تطبيق كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل بهدف الحفاظ على الممتلكات المادية والأفراد العاملين ضمن بيئة العمل.

- بث روح الاندفاع للعمل والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من حالات القلق والفرع التي تنتابهم وهم يتعايشون في بيئة العمل بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف عمل غير آمنة تعرض حياتهم بين حين وآخر لأخطار وإصابات وحوادث فادحة .

ولكي تتحقق هذه الأهداف لابد من توافر المقومات الآتية: (البربري، ٢٠٠٥

١:)

- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية من حوادث وإصابات العمل في المنظمات.

- التشريع الحكومي النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني .

- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة مع توفير الأجهزة الفنية المطلوبة

لضمان استمرار خدمات السلامة والصحة المهنية في المنظمات .

كما أن هناك عدة دوافع لاستجابة المنظمات لواجبات ومسؤوليات وأنشطة ومهام

إدارة السلامة والصحة المهنية ومنها: (Bratton&Gold, 2003: 153)

- المسؤولية الاجتماعية والإنسانية.

- نقابات العمال .

- الاعتبارات الاقتصادية.

- الحقوق القانونية .

- الاعتبارات النفسية.

- تحسين جودة المنتجات من خلال تقليصها للوحدات المعيبة في العمليات التصنيعية .

- زيادة إنتاجية العاملين من خلال مساهمتها الفاعلة في الحفاظ على أهم مستلزمات العملية التصنيعية ألا وهو العنصر البشري من حوادث وإصابات العمل مما يقلص الضياع في ساعات العمل والناجم عن تلك المسببات.

ث- **واجبات إدارة السلامة والصحة المهنية:** لكي تتحقق الأهداف التي تسعى إليها إدارة السلامة والصحة المهنية ، فإن هناك العديد من الواجبات والتي يجب على تلك الإدارة أن تهتم بها وتعمل على وضع قواعد لها ، ولتتمكن من القيام بذلك يتوجب عليها الاهتمام بتلك الواجبات والمسؤوليات ومحاولة تطبيقها سواء من قبلها أو من قبل العاملين لديها ، كما يتوجب على إدارة السلامة والصحة المهنية بان تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد إستراتيجيتها وسياساتها ومسؤولياتها في بيئة العمل لتمكنها من تنظيم أنشطتها وفعاليتها داخل إطار يلبي القوانين والتشريعات النافذة وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي ، إضافة إلى وضع برنامج عمل يشتمل على تدريب وتأهيل وإشراف وتوجيه و رقابة أنشطتها وفعاليتها المختلفة وكيفية وضعها موضع التنفيذ من قبل الجميع، كما أن الغرض الرئيس لبرامج السلامة والصحة المهنية الفعالة في المنظمات الصناعية يؤكد على كيفية السيطرة على حوادث وإصابات العمل المهنية أو الحد منها ، إذ أن أنشطة السلامة والصحة المهنية تركز على التفاعل الآني بين العاملين وبيئة العمل ، ولأن الكثير من جهود أرباب العمل في الماضي كانت تستثمر في توفير بيئات عمل سليمة وصحية كانت غير فعالة ، فقد أقر مجلس الشيوخ الأمريكي في عام (١٩٧٠) قانوناً يقضي إدارة السلامة والصحة المهنية في المنظمات الصناعية بتطبيق الواجبات أدناه في مختلف قطاعاتها : (*Gomes & others , 1998: 491*)

- التخطيط لتحديد مصادر الخطر وتقييمه .

- وضع القواعد والإجراءات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة السلامة والصحة في العمل .

- رفد إدارة السلامة والصحة المهنية بعدد من العاملين من ذوي الاختصاصات كافة بالإضافة إلى ممثلين عن إدارة المنظمة من الأطباء والفنيين والإداريين.

- العمل بأسس الأمن والسلامة والجودة والارتقاء بها إلى المعايير الموضوعة من قبل المنظمة.

- العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى حدوث الإصابات أثناء العمل .

- تقييم وتخمين وتحليل لمخاطر العمل.

- الإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات السلامة والصحة المهنية .

- التأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ومدى التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل .

- القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل .
- وضع برامج عمل تدريبية للعاملين بهدف تعريفهم بأساسيات السلامة والصحة المهنية في بيئة عملهم.
- إجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لغرض وضع التوصيات اللازمة للحد منها .
- متابعة التقارير والأبحاث سواء المحلية أو الإقليمية أو العالمية ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية لمواكبة تطورها وتحديث أنشطتها.
- التأكد من أن إدارة السلامة والصحة المهنية تطبق الأنظمة والتعليمات والقوانين الحكومية ذات الصلة بمجال عملها بشكل كامل ، من خلال نشرها للوحات الإرشادية والمنشورات في بيئة العمل والمفهوم من قبل العاملين والتي توضح لهم كافة أشكال المخاطر المحيطة بهم ضمن تلك البيئة .
- توعية وتشجيع العاملين على الالتزام بسلوكيات العمل الصحيحة والأمانة .

٢ . إنتاجية العاملين:

أ- مفهوم وأهمية إنتاجية العاملين : تعتمد المنظمات بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية الأفراد في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة حماسهم للعمل، الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري ومن ثم ضرورة الاهتمام به والحفاظ عليه ، فالفرد يمثل الخلية الأساسية في المجتمع وعليه تتوقف عملية دفع عجلة التنمية، لذلك كان من الطبيعي أن تكون إنتاجيته محور اهتمام الباحثين في جميع أنحاء العالم ، فالإنتاجية تحتل حيزاً هاماً في حياة الإنسان على أساس أنها عبارة عن " **حصيلة جهد الإنسان نحو تحقيق هدف محدد في فترة معينة** " ، وتعتبر الإنتاجية مؤشراً يعكس مدى الكفاءة في استخدام الموارد البشرية وغير البشرية المتاحة داخل المنظمات ، إضافة إلى أنها تعتبر دليلاً على ما يطرأ على المنظمات من تطور علمي وتقني ، وهذا ما أثبتته الدراسات الحديثة في العديد من دول العالم بأنه لا يمكن لهذه الأمور أن تتحقق إلا إذا عملت المنظمات على إعادة النظر في بعض نشاطاتها كتخفيض أسعار منتجاتها وتحسين جودتها، وإن رفع إنتاجية العاملين فيها هو إحدى الطرق الفعالة المساعدة لتحقيق ذلك ، وإن من أهم الأسباب الداعية إلى الاهتمام بإنتاجية العاملين ما يلي :

- ١ . سهولة قياسها مقارنة مع الإنتاجية الكلية.
- ٢ . بيان أثر مهارة العامل في الإنتاجية على مستوى المنظمة ككل.
- ٣ . تعكس إنتاجية العاملين مدى الفاعلية من سياسات إحلال واستخدام المكان بدلاً من العمل اليدوي.

وتعرف الإنتاجية أيضاً بأنها " كمية أو قيمة مساهمة الفرد الواحد في حجم الناتج الإجمالي في فترة محددة (عادة سنة) " ، ولكن بعض الباحثين كانت نظرتهم أكثر شمولية حيث اعتبروا أن إنتاجية العاملين هي اصطلاح يستخدم للتعبير عن " كفاءة العمل المبذول من قبل العاملين في إنتاج السلع والخدمات "

(علي وآخرون ، ٢٠٠٥ : ١١٣-١١٥) وان مهمة رفع إنتاجية العاملين وتطويرها وزيادتها تقع مباشرة على العمال والفنيين والإداريين في أية وحدة عاملة من الوحدات الإنتاجية في أية منظمة ، ولا يمكن لأي طرف في هذا الفريق المتكامل أن يساهم مساهمة فاعلة بمعزل عن الطرف الآخر .

(حمود ، ٢٠٠٠ : ٥٥)

وتهتم الإدارة الواعية للمنظمات الصناعية بالحوادث وأثارها على إنتاجية العاملين ، إذ تحاول تلك الإدارة ومن خلال أنشطة وفعاليات إدارة السلامة والصحة المهنية فيها إلى منع وقوع تلك الحوادث أو تخفيض عددها إلى اقل ما يمكن حتى تحافظ على حياة أولئك العاملين ، ولعل أسوأ نتائج الحوادث أنها تخلق أثراً نفسياً لدى المصابين وزملائهم في العمل ، فالعامل المصاب ينتابه شعور قوي باليأس ، أما زملاؤه فيزداد في نفوسهم الشعور بالخوف والقلق من جراء ذلك ، ومثل هذه المشاعر لا يخفى على الإدارة نتائجها السلبية وأثارها المباشرة على إنتاجية العاملين . (المصري ، ٢٠٠٤ : ٢٣١-٢٣٢) إن إنتاجية العاملين العالية في المنظمة يمكن اعتبارها كمؤشر فعال لبيان القوة الاقتصادية التي تتمتع بها تلك المنظمة التي تمتاز بها مقارنة بمثيلاتها من المنظمات الأخرى التي تنخفض فيها تلك الإنتاجية . (Evans & Collier , 2007 : 84)

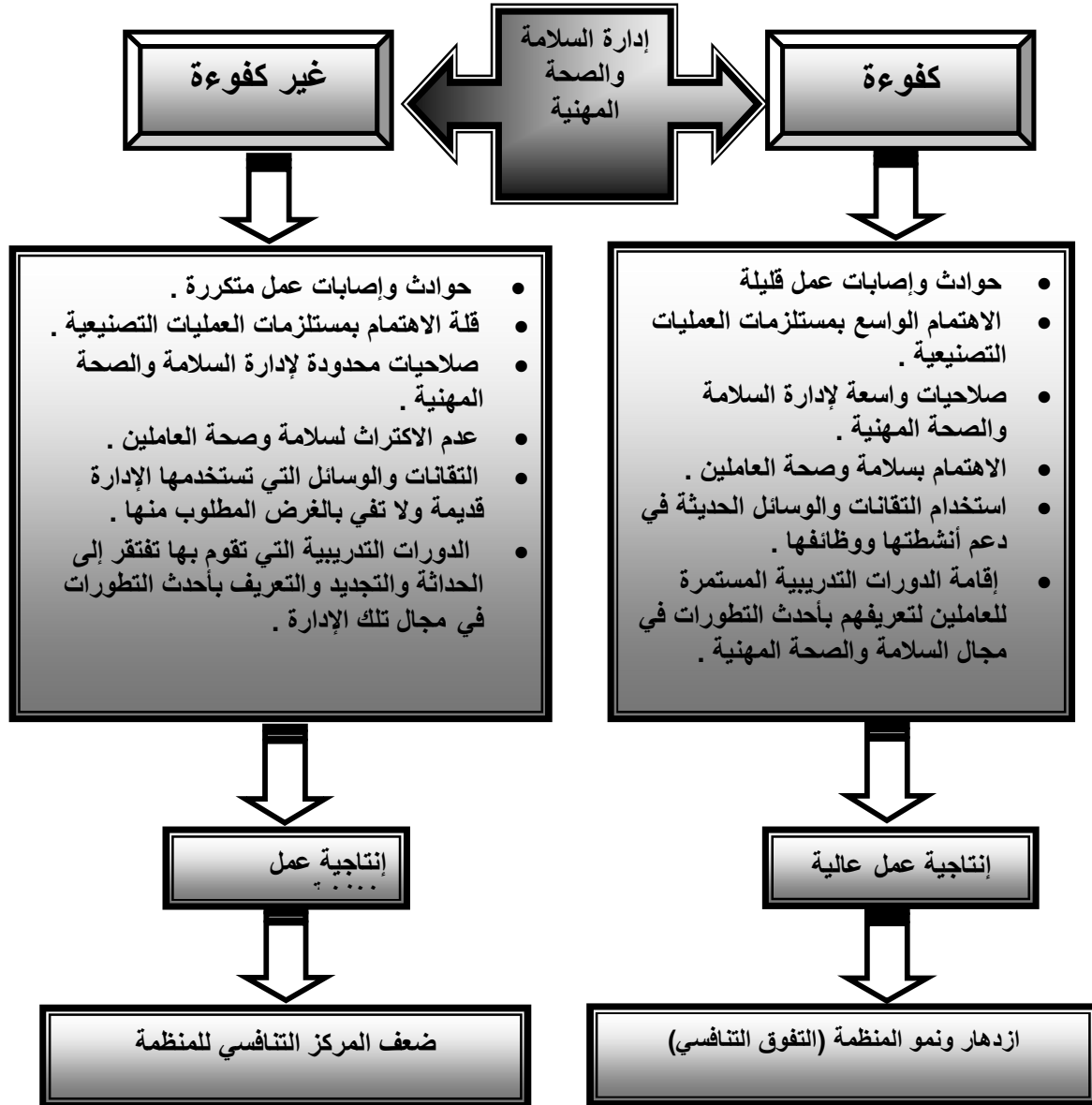
ب- العوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين : يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في

إنتاجية العاملين ضمن مجموعتين : (النوري وآخرون ، ٢٠٠٦ : ١١١)

- **العوامل الفنية:** وتشمل (التقدم التقني ، المواد الخام ، تصميم المنظمة ، طرق وأساليب الإنتاج) .

- **العوامل الإنسانية:** وتشمل (المهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون ، ظروف العمل المادية)

٣. إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين: إن لاهتمام الإدارة العليا في المنظمات الصناعية أهمية كبرى في تعزيز أنشطة وفعاليات السلامة والصحة المهنية في تلك المنظمات ، مما يساهم ذلك في تدعيم إدارة السلامة والصحة المهنية وتحويلها إلى إدارة كفوءة قادرة على الحفاظ على العنصر البشري من حوادث وإصابات العمل ، مما ينعكس ذلك إيجابياً على زيادة إنتاجية العاملين وبالتالي تدعيم الموقف التنافسي للمنظمة وكما موضح في الشكل (١) .



الشكل (١): أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية في المنظمات الصناعية .

المصدر : من إعداد الباحث بتصريف :

الشاهين ، نداء صالح مهدي ، (٢٠٠٧) ، " تقييم إدارة السلامة والصحة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001 وقياس تحقيق أهدافها باستخدام البرمجة المتعددة الأهداف : دراسة حالة في الشركة العامة لمصافي الوسط في الدورة " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق : ص ٥٥ .

لذا فان وجود وحدة كفاءة لإدارة أعمال وأنشطة السلامة والصحة المهنية في المنظمة سيساهم في الحد من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وحماية الأفراد العاملين منها بالإضافة إلى تقليص تكاليف العلاج والتأهيل الطبي والتعويضات المالية الناجمة عن تلك المسببات ، مما ينعكس ذلك ايجابياً على تحسين جودة المنتجات وزيادة إنتاجية العاملين في المنظمة . (البربري ، ٢٠٠٥ : ١) .

كما نجد أيضاً في المنظمات المتقدمة وخاصة العملاقة منها بان وحدات السلامة والصحة المهنية تعنى بمعالجة مشاكل العاملين وتقديم النصح والإرشاد لهم ، كما أنها تساعدهم أحياناً على حل مشاكلهم الشخصية والتي قد تؤثر على إنتاجيتهم ، وهذه السياسة تهدف إلى تنمية العلاقات بين الأفراد العاملين في المنظمة وبين تلك الوحدات ، مما يؤدي ذلك إلى تفهم اكبر لحاجات وظروف الطرفين وبالتالي تحسين العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون والتنسيق وتعميق الانتماء إلى المنظمة وأهدافها وبالتالي زيادة إنتاجية أولئك العاملين . (العتيبي ، ٢٠٠٥ : ٣١٩)

و نقلنا مع الاحتفال بيوم السلامة والصحة المهنية وأعياد العمال لعام ٢٠٠٦ فقد نشرت منظمة الصحة العالمية تقريراً لها على موقعها بشبكة الإنترنت حذرت فيه من أن ٢٠٠ ألف عامل يلقون حتفهم سنوياً من إصابتهم بالسرطان المهني، وأن ملايين العمال حول العالم معرضون للإصابة بأكثر أنواع السرطانات شيوعاً ، وهو سرطان الرئة والمثانة والدم من جرّاء استنشاقهم لمواد مسرطنة مثل (ألياف الإسيستوس والتبغ ومادة البنزين) في بيئة العمل مما ينعكس ذلك سلبياً في إنتاجية أولئك العاملين ، وأنه يمكن تفادي عشر هذه الوفيات سنوياً من خلال رفع مستوى أداء وحدات السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل المختلفة بهدف الحفاظ على سلامة وصحة العاملين من مخاطر تلك المسببات ، كما حددت منظمة العمل الدولية معايير السلامة والصحة المهنية وصاغت العديد من الاتفاقيات التي تعدت سبعين اتفاقية للتعريف بكيفية الحفاظ على المورد البشري ، إذ اعتبرت أن العمل لا بد أن يكون آمناً ولاقاً يضمن سلامة وصحة العاملين ، واعتبرت أن الوقاية من الأمراض والإصابات المهنية له دور فاعل في الحفاظ على مستوى إنتاجية العاملين ، والذي يتطلب تعاوناً ثلاثياً بين المنظمات وإدارات السلامة والصحة المهنية والعاملين أنفسهم . (أبو الوفا ، ٢٠٠٧ : ١)

أن تأمين سلامة وصحة مواقع العمل في الشركات النفطية بما يكفل المحافظة على كل من الموارد البشرية العاملة في المنظمة ومستلزمات العمليات الصناعية فيها ، بالإضافة إلى تقليص مخاطر حوادث وإصابات العاملين تعتبر من أبرز الأهداف التي تنشدها إدارات السلامة والصحة المهنية للعديد من الشركات النفطية العاملة في الكويت وهذا يساعد بشكل كبير في تحسين جودة منتجات تلك المنظمات وزيادة إنتاجيتها ، كما أكدت الشركة الوطنية لنفط الكويت من خلال الدورات التدريبية التي تقيمها بشكل مستمر للعاملين في

وحدات السلامة والصحة للشركات النفطية العاملة في البلاد على ضرورة إتباع السياسات والاستراتيجيات أدناه في سبيل الحفاظ على سلامة وصحة العاملين وزيادة إنتاجيتهم في ذلك القطاع . (مجلة نفط الكويت ، ٢٠٠٤ : بدون رقم الصفحة)

- القيادة و الالتزام و المسؤولية بمعنى أن يقوم القياديون بالشركة ، إلى جانب العاملين بتطوير التزاماتهم لتحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية .
- نظام الإدارة و القياس و التدقيق الذي يستهدف توثيق و وضع الخطط و المعايير المتعلقة بتحديد الأهداف و خطط التنفيذ و أعمال المراجعة و التفتيش على وحدات السلامة والصحة المهنية.
- ممارسة السلامة في العمل و التصاريح و المعايير و توحيد تلك الإجراءات و تطبيقها وتطويرها في جميع مرافق المنظمة .
- تدريب و تأهيل جميع القوى العاملة في الشركة ، و التأكد من تزويدها بالمهارات و المعارف الكافية للقيام بالمهام المناطة بها على الوجه الأمثل دون الإضرار بأنفسها أو بالآخرين أو بالبيئة المحيطة .
- الأدوار والمسؤوليات و المهام : و ذلك من خلال العمل على أن يتفهم كل عامل دوره ومسؤولياته تجاه إدارة السلامة والصحة المهنية .
- السلوك: حيث يهدف نظام السلامة والصحة المهنية إلى تعزيز السلوكيات الإيجابية للعاملين من خلال التدريب المستمر للعمل كفريق عمل متكامل فيما بينهم .
- الصحة المهنية : حيث يتم تبني نظام لمراقبة صحة العاملين ، و التحكم في مناطق العمل الصناعية التي تحتوي على عوامل قد تؤثر في صحتهم ، و كذلك إجراء المراجعات الهندسية بهدف خفض معدلات التعرض للمواد والغازات و الظروف التي قد تضر بهذه الصحة .
- الاستعداد للطوارئ من خلال وضع أنظمة متكاملة و فعالة لمعالجة و إدارة حالات الطوارئ والحوادث المتعلقة بسلامة العاملين والمنظمات ذات التأثير المباشر على البيئة المحيطة بالعمل.
- التحقيق في الحوادث و كتابة التقارير عنها ، بحيث يكفل تطبيق ذلك ضمان الإبلاغ عن جميع الحوادث والتحقيق فيها لمعرفة أسبابها الرئيسية والوقوف على أوجه القصور في مجال الرقابة و التحكم ، فضلاً عن اتخاذ الإجراءات التي تمنع تكرار تلك الحوادث .
- تقويم المخاطر و إدارة التغير: و ذلك من خلال تبني و تطبيق برنامج تطبيق الخسائر ، و نظام سلامة الأصول ، وهما برنامجان يهدفان إلى تفهم المخاطر الموجودة في بيئة العمل و ترتيبها حسب درجة التعرض لها للتعرف على أهم متطلبات السلامة والصحة المهنية ، و من ثم إصدار التوصيات المناسبة لتقدير المخاطر ، وتضمن إدارة التغير عدم التدني في متطلبات السلامة بمرافق الشركة .

المبحث الثالث: الإطار الميداني

أولاً : وصف الشركة المبحوثة ومسوغات الاختيار : تعد مصافي النفط الحكومية إحدى الركائز الأساسية والهامة التي يعتمد عليها الاقتصاد الوطني اعتماداً من خلال مساهمتها بتوفير كل أنواع المشتقات النفطية الضرورية جداً لاستمرارية الحياة الاقتصادية والاجتماعية وتكامل البنى التحتية من وسائل نقل والمواصلات والكهرباء والغاز الطبيعي الضروري جداً للحياة اليومية ، ونظراً لوضوح متغيرات البحث الحالية بشكل كبير في شركات هذا القطاع ، فقد جاء اختياري لهذه الشركة الصناعية النفطية في محافظة صلاح الدين ميداناً للبحث . وتكمن الأسباب التي دفعت بالباحث إلى اختيار (مصفى بيجي) إلى ما يلي :

● كونه من اكبر مصافي الشركة العامة للمصافي في المنطقة الشمالية ويمثل الأساس في تكوين وتطوير العديد من المنظمات الصناعية كمحطات تعبئة الوقود الحكومية والأهلية والشركة العربية للمنظفات الكيماوية والمحطة الغازية لتوليد الطاقة الكهربائية.

● اعتماد العديد من المحافظات الوسطى والشمالية على منتجات المصفي من المشتقات النفطية والغاز الطبيعي والزيوت المستخرجة من النفط الطبيعي .

● هناك أعداد كبيرة من الأيدي العاملة تعمل داخل المصفي ، وتتعدد مخاطر وإصابات العمل التي يمكن أن يتعرض لها العاملين في هذا النوع من المنظمات ، ولأهمية وجود وحدة تنظيمية تعنى بالسلامة والصحة المهنية من اجل توفير بيئة عمل مناسبة وصحية ونحافظ على سلامة العاملين في الشركة وتزيد من إنتاجيتهم .

ثانياً: وصف الأفراد المبحوثين : جاءت محاولة الباحث في تناول موضوع (إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين / العلاقة والأثر : دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة مصافي الشمال / مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين) في ضوء التطورات الحاصلة والاهتمام المتزايد (بالعنصر البشري) في العقد الأخير من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين، وهكذا فقد جاء اختيار الباحث للعاملين في الشركة المبحوثة (مصفى بيجي) من الذين يعملون في مواقع العمل المختلفة داخل المصفي ، إذ قام الباحث بتوزيع (٦٠) استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين في مواقع عملهم الخاصة ، وقد تم استرجاع (٥٥) استمارة ، أي كانت نسبة الاستجابة ما يقارب (٩١ %) ، وبالتالي فقد تطلب هذا شرح وتوضيح بعض فقرات الاستبانة للأفراد المبحوثين وتوفير الوقت الكافي لهم للإجابة بحرية . والجدول (١) يبين البيانات الخاصة بهؤلاء الأفراد :

الجدول (١) : الخصائص المميزة للأفراد المبحوثين

العمر			
٣٠-٢٠ سنة	٤٠-٣١ سنة	٥٠-٤١ سنة	٥١ فأكثر

٢٠	%٣٦.٤	٢٤	%٤٣.٦	٩	%١٦.٤	٢	%٣.٤
التحصيل الدراسي							
إعدادية		دبلوم		بكالوريوس		ماجستير	
١٣	%٢٣.٦	١٤	%٢٥.٥	٢٦	%٤٧.٣	٢	%٣.٤
مدة الخدمة							
١-٥ سنوات		٦-١٠ سنوات		١١-٢٠ سنة		٢١ - فأكثر	
١١	%٢٠	١٧	%٣٠.١	١٤	%٢٥.٥	١٣	%٢٣.٧

(*) : الجدول من إعداد الباحث بالاستعانة بنتائج الحاسوب الالكتروني .

- العمر : اتضح من الجدول أعلاه بان أعمار المبحوثين كانت متباينة بين الفئات المختلفة ، حيث بلغت نسبة الأفراد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم (٣١ - ٤٠) سنة (٤٣.٦ %) ، وهي أعلى نسبة .

التحصيل الدراسي : اتضح من الجدول أعلاه بأنه تتقدم نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس على باقي النسب في الأفراد المبحوثين ، إذ بلغت تلك النسبة (٤٧.٣ %) ، وكانت نسبة الذين يحملون الشهادات العليا (الماجستير) من أدنى النسب إذ بلغت (٣.٤ %) .

مدة الخدمة : اتضح من الجدول أعلاه بأنه ليس هناك تباين كبير بين نسب خدمة الأفراد المبحوثين ، غير أن الذين خدمتهم (٦-١٠ سنوات) ظهروا بأنهم الأغلبية

ثالثاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث :تتطلب منهجية البحث تحديد ماهية المتغيرات التي اعتمد عليها في تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته ، ولتحقيق ذلك فقد صنفنا هذه المتغيرات بهدف معالجتها ابتداءً بالتحليل الأولي للبيانات المتعلقة بمتغيرات البحث ، وقد استخدم الباحث برنامج (SPSS 12) و (Excel 2003) للاستدلال على التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ولكل متغير من متغيرات البحث ، وكما يلي :

- وصف وتشخيص متغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية:

يوضح الجدول (٢) نسب التوزيع التكراري وقيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية للأفراد المبحوثين على مستوى الشركة المبحوثة (مصفى بيجي) ، إذ أكد (٨٥.٥ %) من الأفراد المبحوثين على أن وحدة السلامة والصحة المهنية في شركتهم تعتمد التخطيط في تحديد مصادر أخطار العمل وتقييمه والتحكم فيه ، وبلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_1) (٤.٢٧) (٠.٨٠) على التوالي . ويشير (٥٤.٥ %) من المبحوثين بان هناك سياسة ملائمة للسلامة والصحة المهنية موثقة ومعروفة لدى كل العاملين في الشركة ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_2) (٣.٤٩) (١.١٣) على التوالي . ويتفق (٧٠.٩ %) من المبحوثين على أن إدارة السلامة والصحة المهنية في شركتهم تعتمد التعليمات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة السلامة

والصحة المهنية في العمل ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_3) (٣.٨٧) (٠.٩٤) على التوالي . ويرى (٧٢.٧ %) من المبحوثين بان شركتهم تحرص على تطوير وتحسين بيئة العمل وبما يتوافق مع التطورات التقنية ذات الصلة بذلك ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_4) (٤.٠٢) (٠.٩٧) على التوالي . ويشير (٧٤.٦ %) من المبحوثين بان الإدارة العليا في منظماتهم تؤكد على إلزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_5) (٤.٠٥) (١.١٢) على التوالي . ويؤكد (٦٩.١ %) من المبحوثين بان هناك وحدة متخصصة بالسلامة والصحة المهنية في شركتهم تقوم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_6) (٣.٧٨) (١.٠٦) على التوالي . ويشير (٦٩.١ %) من المبحوثين بأنه شركتهم تطبق برامج لتدريب العاملين الجدد والحاليين لتعريفهم بأساسيات السلامة والصحة المهنية المتبعة في عملهم بشكل مستمر ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_7) (٣.٩٥) (١.١٧) على التوالي . ويرى (٨٣.٦ %) من المبحوثين بأنه يتم اعتماد اللوحات الإرشادية داخل الشركة والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لنشر الوعي وتثقيف العاملين وتشجيعهم على الالتزام بسلوكيات العمل الصحية والأمانة ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_8) (٤.٢٤) (٠.٩٤) على التوالي . ويؤكد (٨٠ %) من المبحوثين بأنه تجري التحقيقات في حوادث وإصابات العمل داخل الشركة ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_9) (٤.١٨) (٠.٩٥) على التوالي . ويرى (٥٤.٥ %) من المبحوثين بان وحدة السلامة والصحة المهنية في الشركة تقوم بإجراء دراسات ميدانية عن أسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة للحد منها ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{10}) (٣.٦) (١.٠٢) على التوالي . ويشير (٤٩.١ %) من المبحوثين بان وحدة السلامة والصحة المهنية تقوم بمتابعة التقارير والأبحاث العلمية المتخصصة بالسلامة والصحة المهنية ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{11}) (٣.٥١) (١.٠٧) على التوالي . ويتفق (٦٧.٣ %) من المبحوثين بان إدارة السلامة والصحة المهنية في شركتهم تقدم الإسعافات الأولية اللازمة للعاملين بعد تعرضهم لحوادث وإصابات العمل ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{12}) (٣.٩٨) (١.٠٦) على التوالي . ويشير (٤٣.٧ %) من المبحوثين بان الوحدة الطبية في شركتهم تجري فحوصاً دورية واختبارات مسحية مستمرة من اجل تحسين الوضع الصحي للعاملين ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{13}) (٣.١٣) (١.٠٩) على التوالي

- وصف وتشخيص متغيرات إنتاجية العاملين : يوضح الجدول (٢) نسب التوزيع التكراري وقيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات إنتاجية العاملين للأفراد المبحوثين على مستوى الشركة المبحوثة (مصفي بيجي) . إذ يتفق (٩٦.٤ %) من المبحوثين بأن شركتهم تهتم بتقديم الحوافز المادية للعاملين بشكل مستمر لزيادة إنتاجيتهم ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{14}) (٤.٨٢) (٠.٥٤) على التوالي . ويرى (٧٠.٩ %) من المبحوثين بأن شركتهم تهتم بتوفير ساعات الراحة للعاملين لديها أثناء العمل لغرض الحفاظ على مستوى إنتاجيتهم ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{15}) (٣.٧٦) (١.١٥) على التوالي . ويشير (٧٨.٢ %) من المبحوثين بأن عاملي الشركة يمتلكون المهارات والمعارف المتنوعة التي تساعد على أداء وظائفهم بصورة جيدة ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{16}) (٣.٩٣) (٠.٩٩) على التوالي. ويؤكد (٨٠ %) من المبحوثين بأن شركتهم تقوم بالدراسات والبحوث المستمرة بهدف زيادة إنتاجية العمل، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{17}) (٤.٠٩) (٠.٩٠) على التوالي . ويرى (٨٩.١ %) من المبحوثين بأن شركتهم تقوم بإجراء دورات تدريبية مستمرة للعاملين لديها ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{18}) (٤.٤٢) (٠.٧٨) على التوالي . ويؤكد (٧١ %) من المبحوثين بأن شركتهم تحفز العاملين لديها على العمل كفريق عمل متكامل بهدف التعاون والتنسيق فيما بينهم وزيادة إنتاجيتهم ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{19}) (٣.٩٥) (١.٠٣) على التوالي . ويشير (٧٤.٥ %) من المبحوثين بأن شركتهم تهتم بتحديث وتطوير آليات وطرق الإنتاج لديها لزيادة إنتاجية العاملين بشكل مستمر ، آذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (X_{20}) (٤.٠٤) (١.٠٥) على التوالي .

الجدول (٢) : التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين N=55

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										المتغيرات
		لا اتفق تماماً (١)		لا اتفق (٢)		محايد (٣)		اتفق (٤)		اتفق تماماً (٥)		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٠.٨٠	٤.٢٧	—	—	٣.٦	٢	١٠.٩	٦	٤٠	٢٢	٤٥.٥	٢٥	X ₁
١.١٣	٣.٤٩	١.٨	١	٢٣.٦	١٣	٢٠	١١	٣٢.٧	١٨	٢١.٨	١٢	X ₂
٠.٩٤	٣.٨٧	—	—	١٠.٩	٦	١٨.٢	١٠	٤٣.٦	٢٤	٢٧.٣	١٥	X ₃
٠.٩٧	٤.٠٢	—	—	٩.١	٥	١٨.٢	١٠	٣٤.٥	١٩	٣٨.٢	٢١	X ₄

١.١٢	٤.٠٥	١.٨	١	١٢.٧	٧	١٠.٩	٦	٢٧.٣	١٥	٤٧.٣	٢٦	X ₅
١.٠٦	٣.٧٨	١.٨	١	١٤.٥	٨	١٤.٥	٨	٤١.٨	٢٣	٢٧.٣	١٥	X ₆
١.١٧	٣.٩٥	٣.٦	٢	١٠.٩	٦	١٦.٤	٩	٢٥.٥	١٤	٤٣.٦	٢٤	X ₇
٠.٩٤	٤.٢٤	-	-	٩.١	٥	٧.٣	٤	٣٤.٥	١٩	٤٩.١	٢٧	X ₈
٠.٩٥	٤.١٨	١.٨	١	٣.٦	٢	١٤.٥	٨	٣٤.٥	١٩	٤٥.٥	٢٥	X ₉
١.٠٢	٣.٦	١.٨	١	١٢.٧	٧	٣٠.٩	١٧	٣٢.٧	١٨	٢١.٨	١٢	X ₁₀
١.٠٧	٣.٥١	١.٨	١	١٦.٤	٩	٣٢.٧	١٨	٢٧.٣	١٥	٢١.٨	١٢	X ₁₁
١.٠٦	٣.٩٨	١.٨	١	٧.٣	٤	٢٣.٥	١٣	٢٥.٥	١٤	٤١.٨	٢٣	X ₁₂
١.٠٩	٣.١٣	٧.٣	٤	٢٣.٦	١٣	٢٥.٥	١٤	٣٦.٤	٢٠	٧.٣	٤	X ₁₃
٠.٥٤	٤.٨٢	-	-	١.٨	١	١.٨	١	٩.١	٥	٨٧.٣	٤٨	X ₁₄
١.١٥	٣.٧٦	٣.٦	٢	١٦.٤	٩	٩.١	٥	٤١.٨	٢٣	٢٩.١	١٦	X ₁₅
٠.٩٩	٣.٩٣	١.٨	١	١٠.٩	٦	٩.١	٥	٤٩.١	٢٧	٢٩.١	١٦	X ₁₆
٠.٩٠	٤.٠٩	١.٨	١	٣.٦	٢	١٤.٥	٨	٤٣.٦	٢٤	٣٦.٤	٢٠	X ₁₇
٠.٧٨	٤.٤٢	-	-	٣.٦	٢	٧.٣	٤	٣٢.٧	١٨	٥٦.٤	٣١	X ₁₈
١.٠٣	٣.٩٥	-	-	١٢.٧	٧	١٦.٤	٩	٣٤.٦	١٩	٣٦.٤	٢٠	X ₁₉
١.٠٥	٤.٠٤	١.٨	١	٩.١	٥	١٤.٥	٨	٣٢.٧	١٨	٤١.٨	٢٣	X ₂₀

(*) : الجدول من إعداد الباحث بالاستعانة بنتائج الحاسوب الالكتروني .
 رابعاً: اختبار فرضيات البحث: اختبار علاقتي الارتباط والأثر بين متغيرات إدارة السلامة و الصحة المهنية مجتمعة و متغيرات إنتاجية العاملين مجتمعة. بهدف التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين متغيرات كل من إدارة السلامة والصحة المهنية و رضا العاملين في الشركة المبحوثة فقد تم تخصيص هذا المبحث للتحقق من الأدوات التحليلية التي نذكرها تباعاً حسب موقع استخدامها.

- تحليل علاقة الارتباط بين إدارة السلامة و الصحة المهنية و إنتاجية العاملين: يتولى هذا المحور مهمة التحقق من الفرضية الأولى ، والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية ورضا العاملين ، وتشير معطيات الجدول (٣) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين كل من إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة ، إذ بلغت قيمة الارتباط بين متغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية مجتمعة و متغيرات إنتاجية العاملين مجتمعة قَد بلغت (0.717**) عند مستوى معنوية (0.05) ، وهذه النتيجة تتفق مع ما أكد عليه (البربري ، ٢٠٠٥) والتي تشير إلى ضرورة اهتمام الشركات الصناعية بإدارة السلامة والصحة المهنية بهدف زيادة إنتاجية العاملين ، وبذلك يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى في الشركة المبحوثة .

الجدول (٣): علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية و إنتاجية العاملين

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة
المتغير المعتمد	متغيرات إدارة السلامة و الصحة المهنية مجتمعة

متغيرات إنتاجية العاملين مجتمعة	0.717**
---------------------------------	---------

(*) :الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسوب الالكتروني .

N = 55 P < = 0.05

- تحليل علاقة الأثر بين إدارة السلامة و الصحة المهنية و إنتاجية العاملين:
تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٤) إلى وجود تأثير معنوي لمتغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية مجتمعة في متغيرات إنتاجية العاملين مجتمعة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (56.094) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.42) عند درجتي حرية (1 , 53) ومستوى معنوية (0.05) ، كما بلغ معامل التحديد (R^2) (0.514) حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بإدارة السلامة والصحة المهنية في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل بإنتاجية العاملين بنحو (51 %) ، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (β) البالغة واختبار (t) لها ، تبين إن قيمة (t) المحسوبة والبالغة (7.490) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.388) عند درجتي حرية (1 , 53) ومستوى معنوية (0.05) ، وهذه النتيجة تتفق مع ما أكد عليه (العتيبي ، ٢٠٠٥) والتي تشير إلى أن لإدارة السلامة والصحة المهنية الأثر في تحقيق إنتاجية العاملين ، وبالتالي فان ذلك يسهم في تقليص كل أنواع مخاطر وإصابات العمل اليومية ويحقق إنتاجية عالية للعاملين في الشركة المبحوثة ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة الثانية في الشركة المبحوثة .

الجدول (٤) : أثر إدارة السلامة والصحة المهنية في إنتاجية العاملين

R ²	F		متغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية مجتمعة		المتغير المستقل
	الجدولية	المحسوبة	β_1	β_0	المتغير المعتمد
0.514	4.42	56.094	0.717 (7.490)	0.675 (4.388)	متغيرات إنتاجية العاملين مجتمعة

(*) :الجدول من إعداد الباحث بالاستعانة بنتائج الحاسوب الالكتروني.

df = (1 ، P < = 0.05 N = 55) 53 المحسوبة t () : تشير إلى قيمة

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

يعرض هذا المبحث مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها الباحث في إطار البحث لدى الشركة المبحوثة وسيتم عرضها كالآتي :

أولاً : الاستنتاجات :

لقد تم التوصل من خلال البحث إلى الاستنتاجات التالية :

١. لقد أظهرت نتائج الاستبانة بإجماع أكثرية العاملين الذين شملهم الاستبيان بأن لديهم تصور واضح و شامل عن أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية وأهميتها في الشركة الصناعية المبحوثة .

٢. كما بينت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية و إنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة ، وهذا يشير إلى اهتمام تلك الشركة المبحوثة بدور وأهمية إدارة السلامة والصحة المهنية وأهميتها في الحفاظ على إنتاجية العاملين .

٣. تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنوياً بإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة ، وهذا يشير إلى تأثير وفاعلية تلك الإدارة في الحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وإصابات العمل والحد منها بهدف الحفاظ على إنتاجية هذا العنصر .

٤. الاهتمام الكبير من قبل العاملين بتنفيذ وتطبيق كافة تعليمات وإرشادات وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سلامتهم ووقايتهم من أخطار وإصابات العمل اليومية.

٥. قلة اهتمام وحدة إدارة السلامة والصحة في الشركة المبحوثة بمتابعة التقارير والأبحاث العلمية المتخصصة الحديثة والمتطورة في مجال إدارة السلامة والصحة المهنية ، إذ يظهر ذلك من خلال نسبة الاتفاق المتدنية في إجابات الأفراد المبحوثين والخاصة بذلك .

٦. اقتصر الخدمات التي تقدمها وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية في الشركة الصناعية المبحوثة على الخدمات الطبية البسيطة للعاملين الذين يتعرضون لإصابات العمل اليومية، وهذا يرجع إلى ضعف الإمكانيات المادية والبشرية والمستلزمات الطبية المتوفرة داخل الوحدة ، إذ يظهر ذلك من خلال نسبة الاتفاق المتدنية في إجابات الأفراد المبحوثين والخاصة بذلك .

٧. تهتم الشركة بتقديم الدعم المادي اللازم للعاملين بهدف تحفيزهم نحو زيادة إنتاجيتهم ، كما تهتم بإدخال العاملين في الدورات التطويرية في مجالات اختصاصاتهم بهدف تعريفهم بالآليات الحديثة والمتطورة في مجالات عملهم مما يساهم ذلك في تطوير مهاراتهم وقدراتهم العلمية والعملية .

ثانياً: التوصيات :

من خلال الاستنتاجات التي عرضها الباحث فقد تم التوصل إلى التوصيات الآتية:

١. ضرورة قيام الشركة ببناء مركز طبي حديث بغية استيعاب المستلزمات الطبية المذكورة أعلاه .

٢. دعم الكادر الطبي الموجود داخل الوحدة من خلال رفدهم بكافة التقارير والأبحاث العلمية الحديثة في مجال معالجة وتجنب كافة الأخطار والحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العاملين في قطاع الصناعات النفطية ، إضافة إلى إدخالهم في الدورات التدريبية في الدول المتقدمة صناعياً بهدف تطوير أفكارهم وممارستهم في مجال اختصاصهم .
٣. توسيع صلاحيات وقدرات وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية الوظيفية والعلاجية لكي تتمكن تلك الوحدة من معالجة كافة المشاكل الطبية التي تعترض العاملين أثناء عملهم من دون اللجوء إلى المراكز الطبية المتوفرة ضمن نطاق المحافظة.
٤. تساهم التوصيات أعلاه في تحسين وتطوير أداء وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية بشكل أفضل في الشركة المبحوثة ، كونها ستكون الوحدة الأمثل في معالجة كافة حالات الإصابة التي يمكن أن يتعرضوا لها من جراء أدائهم لأعمالهم اليومية في قطاع الصناعات النفطية ، وهذا بالتالي ينعكس إيجابياً باتجاه زيادة إنتاجية العاملين لديها .

المصادر

أولاً: العربية

١. " إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية "، شبكة نجاة للتوعية والسلامة العامة، ٢٠٠٧،
E-Mail : adamelbarbary@yahoo.com
E-Mail : Info@najaat.com
٢. إدارة السلامة والصحة المهنية، للأستاذ " ادم البربري "، ٢٠٠٥ ،
٣. حمود ، خضير كاظم ، (٢٠٠٠) ، "إدارة الجودة الشاملة " ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٤. الدباغ ، محمد منيب ، (٢٠٠٢) ، " اثر بعض قرارات الإنتاج والعمليات في إنتاجية العمل : دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات القطنية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، العراق .
٥. الشاهين ، نداء صالح مهدي ، (٢٠٠٧) ، " تقييم إدارة السلامة والصحة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001 وقياس تحقيق أهدافها باستخدام البرمجة المتعددة الأهداف : دراسة حالة في الشركة العامة لمصافي الوسط في الدورة " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق .
٦. العتيبي ، صبحي جبر ، (٢٠٠٥) ، " تطور الفكر والأساليب في الإدارة " ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٧. العلي ، إبراهيم و ناصر ، عدنان و غزال ، فايز ، (٢٠٠٥) ، " دراسة إحصائية لإنتاجية العمل في بعض شركات الغزل والنسيج في سورية خلال الفترة ١٩٩٤ - ٢٠٠٤ " ، مجلة جامعة تشرين للدراسات و البحوث العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ٢٧ ، العدد ٤ .
 ٨. علي ، رحيم تركي ، (١٩٩٦) ، " المبادي الأساسية للسلامة المهنية ، هيئة العاهد الفنية ، بغداد ، العراق .
 ٩. مجلة نفط الكويت ، (٢٠٠٤) ، " البيئة والسلامة في الصناعة النفطية " ، العدد ٥ ، وزارة النفط ، دولة الكويت .
 ١٠. محسن ، عبد الكريم و النجار ، صباح مجيد ، (٢٠٠٤) ، " إدارة الإنتاج والعمليات " ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
 ١١. المصري ، محمد احمد ، (٢٠٠٤) ، " الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية " ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، جمهورية مصر العربية .
- ثانياً: الأجنبية:

1. Bayars, Lloyd L. & Rue , Leslie , (2000) , " Human resource management " , 6th ed , Irwin McGraw-hill , U.S.A .
2. Bratton , J. & Gold , J. (2003) , " Human Resource Management : theory & practice " 3rd ed , palgeave Macmillan . U.S.A.
3. Gjessing, Christopher C. & others, (1997)," Elements of ergonomics program", National Institute for Occupational Safety and Health, www.cdc.gov/niosh/homepage.html .
4. Gomes , Luis R & David ,balkin & Cardy ,Robert L., (1998) , " Managing Human Resource " , Printce – Hall international inc , U.S.A .
5. Hogstod, christer & Pieris, Bodbi, (2000)," Occupational Safety & Health in developing countries Review of Strategies: case studies & A bibliography", national instate for working life. www.inwl.se
6. ILO , (2005) , " Guidelines on Occupational safety & health system " , ILO – OSH , international labor office , Geneva .www.ilo.org .
7. Mathis , Robert L. & Jackson , John H ., (2003) , " Human resource Management " , 10th ed , Thomson , South Western . U.S.A.
8. Torrington, D. & Hall, L., (1998), "Human resource Management " , 4th ed, Prentice Hall. Europe.
9. Evans , James R. & Collier , David A. , (2007) , "operations management " , Thomson , south western , china .

إلى السادة العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية / مصطفى بيجي المحترمين
م / استثمارة استبانة

تحية طيبة:

تمثل استمارة الاستبانة هذه جزء من متطلبات إعداد دراسة بعنوان (إدارة السلامة والصحة المهنية و إنتاجية العاملين / العلاقة والأثر) ، وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات أثر إيجابي في إخراج هذا البحث بالمستوى المطلوب ، لذا رجوا تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال علماً بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ولا داعي لتثبيت الاسم .

نشكر لكم حسن استجابتكم مع وافر الشكر والتقدير

ملاحظات عامة:

• يرجى الإجابة على جميع الأسئلة لأن ترك أي سؤال دون الإجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

• يرجى وضع علامة (/) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك .

• باستطاعة الباحث الإجابة على أسئلتكم واستفساراتكم الخاصة بالاستمارة.

الباحث

م.م: احمد علي حسين

أولاً : بيانات خاصة بالأفراد المبحوثين :

- العمر:

- عدد سنوات الخدمة :

- التحصيل الدراسي: () :إعدادية. () : دبلوم فني .

() : بكالوريوس . () : ماجستير .

ثانياً: إدارة السلامة والصحة المهنية: تعريف إدارة السلامة والصحة المهنية : وهي الإدارة التي تهتم بتوفير وتهيئة بيئة العمل السليمة والصحية والخالية من مخاطر وإصابات و حوادث العمل بهدف دعم وإسناد العنصر البشري وتمكينه من أداء أعماله على أفضل وجه ، مما ينتج عنه الحفاظ على المستلزمات المادية للعملية الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات ورفع الطاقة الإنتاجية للمعدات والعاملين على حد سواء .

ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	تعتمد وحدة السلامة والصحة المهنية في شركتنا التخطيط في تحديد مصادر أخطار العمل وتقييمه والتحكم فيه.					
٢	هناك سياسة ملائمة للسلامة والصحة المهنية موثقة ومعروفة لدى كل العاملين في الشركة .					
٣	تعتمد التعليمات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة السلامة والصحة المهنية في العمل .					
٤	تحرص شركتنا على تطوير وتحسين بيئة العمل وبما يتوافق مع التطورات التقنية ذات الصلة بذلك .					
٥	تؤكد الإدارة العليا في شركتنا على إلزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل .					
٦	هناك وحدة متخصصة بالسلامة والصحة المهنية في شركتنا تقوم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل .					
٧	تطبق برامج لتدريب العاملين الجدد والحاليين لتعريفهم بأساسيات السلامة والصحة المهنية المتبعة في عملهم بشكل مستمر .					
٨	تعتمد اللوحات الإرشادية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لنشر الوعي وتثقيف العاملين وتشجيعهم على الالتزام بسلوكيات العمل الصحية والأمنة .					
٩	تجرى التحقيقات في حوادث وإصابات العمل .					

١٠	تقوم وحدة السلامة والصحة المهنية بإجراء دراسات ميدانية عن أسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة للحد منها.				
١١	تقوم وحدة السلامة والصحة المهنية بمتابعة التقارير والأبحاث العلمية المتخصصة بالسلامة والصحة المهنية .				
١٢	تقدم إدارة السلامة والصحة المهنية في شركتنا الإسعافات الأولية اللازمة للعاملين بعد تعرضهم لحوادث وإصابات العمل.				
١٣	تجري الوحدة الطبية في شركتنا فحوصاً دورية واختبارات مسحية مستمرة من أجل تحسين الوضع الصحي للعاملين .				

ثالثاً: إنتاجية العاملين: كفاءة العمل المبذول من قبل العاملين في إنتاج السلع والخدمات .

ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١٤	تهتم شركتنا بتقديم الحوافز المادية للعاملين بشكل مستمر لزيادة إنتاجيتهم.					
١٥	تهتم شركتنا بتوفير ساعات الراحة للعاملين أثناء العمل لغرض الحفاظ على مستوى إنتاجيتهم .					
١٦	يملك عاملينا المهارات والمعارف المتنوعة والتي تساعد على أداء وظائفهم بصورة جيدة.					
١٧	تقوم شركتنا بالدراسات والبحوث المستمرة بهدف زيادة إنتاجية العمل.					
١٨	تقوم شركتنا بإجراء دورات تدريبية مستمرة للعاملين لديها .					
١٩	تحفز شركتنا العاملين لديها على العمل كفريق عمل متكامل بهدف التعاون والتنسيق فيما بينهم وزيادة إنتاجيتهم.					
٢٠	تهتم شركتنا بتحديث وتطوير آليات وطرق الإنتاج لديها لزيادة إنتاجية العاملين بشكل مستمر.					

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.