

تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية

(دراسة حالة العاملين بمجمع مليتة الصناعي بشركة مليتة للنفط والغاز)

إبراهيم سعد قراش (*)

قسم الإدارة الهندسية - كلية الهندسة الموارد الطبيعية العجيلات
جامعة الزاوية

الملخص

هدفت الدراسة إلى عرض وتوضيح المفاهيم الخاصة بموضوع السلامة والصحة المهنية وبيان أهميتها في المؤسسات الصناعية، إضافة إلى بيان علاقة وتأثير تلك الإدارة على كفاءة أداء العاملين بالشركات النفطية وبغرض رصد نتائج توضح ذلك الأثر، لقد تم استخدام الاستبانة

(*) Email: a.qarash@zu.edu.ly

لجمع البيانات من أفراد العينة والتي بلغ عددها (50) عاملاً بطريقة عشوائية من العاملين بمجمع مليتة الصناعي التابع لشركة مليتة للنفط والغاز. ثم تحليل البيانات عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود تأثير ضعيف لإدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمجمع الصناعي المبحوث، يعزى لعدم تقيد العاملين بالإجراءات وقوانين إدارة السلامة والصحة المهنية المتخذة بالمجمع المبحوث ولعدم وجود الدعم الكافي من الإدارة العليا بشركة مليتة للنفط والغاز المتمثل في الدورات والحوافز والمكافئات، وكذلك وجود ارتباط معنوي بسيط بين إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين بالمجمع المبحوث. وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية وتحفيز وتشجيع العاملين الملتزمين بتطبيق تلك التعليمات.

الكلمات المفتاحية: السلامة والصحة المهنية، أداء العاملين، حوادث العمل.

المقدمة

يعد موضوع السلامة والصحة المهنية، من المواضيع المهمة التي استدعت اهتمام العديد من المؤسسات الصناعية، لما له من أثر كبير على مستوى أداء العاملين في تلك المؤسسات وبسبب الآثار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتي تلحق الضرر بمختلف عناصر الإنتاج وعلى رأسها العنصر البشري الذي يمثل المحرك الرئيسي لأي نشاط يتم على مستوى المؤسسات الصناعية، وذلك لما له من تأثير مباشر وغير مباشر على العملية الإنتاجية وعلى مردود المؤسسة، أثناء أداء العنصر البشري لمهامه فإنه يتعرض لبعض الأمراض والإصابات خاصة في الشركات النفطية لما تحتويه من كيماويات ومواد خطيرة مضرّة بالصحة. إضافة إلى ذلك فإن الأداء يعد من أبرز المواضيع المهمة في مجال الإنتاج والتي تستدعي

الاهتمام والحرص على تحسينه من قبل مديرو الشركات، والبحث على الأسباب التي تؤثر عليه. ومن هذا المنطلق يمكن لنا أن ندرس علاقة وتأثير إدارة السلامة والصحة المهنية بأداء العاملين بالشركات النفطية من خلال توفير بيئة العمل والمناخ الصحي المناسب الذي يؤدي إلى المحافظة على سلامة العاملين من مخاطر وحوادث إصابات العمل اليومية حيث سنحاول من خلال هذه الورقة تسليط الضوء على متغيرين أساسيين في مجال إدارة الإنتاج هما عنصري السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين بناء على البيانات الميدانية والنظرية التي اهتمت بهذين المفهومين معاً.

مشكلة الدراسة

نتيجة للتغيرات التي شهدتها الوضع في ليبيا ومنها التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وحيث أن العنصر البشري يعتبر من أهم الموارد التي تأثرت بتلك التغيرات، ولكي تحقق الشركات أهدافها وفق خططها الاستراتيجية هذا لن يتم إلا عن طريق الاهتمام بالعنصر البشري وهذا يتطلب منها توفير بيئة عمل وامكانيات صحية مطلوبة لحماية هذا المورد، وبما ان الأداء الوظيفي يعد من أبرز العوامل المؤثرة في الإنتاج والذي يتطلب من الشركات الاهتمام به وتحسينه ويمكن بلوغ ذلك من خلال الاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية وخاصة النفطية وبعد الدراسة الميدانية للمجمع المبحوث ظهر للباحثين الإشكالية التالية :

- ما مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بمجمع مليتة للنفط والغاز؟

أهمية الدراسة

1. بيان علاقة وأثر إدارة السلامة والصحة المهنية في الشركة الصناعية المبحوثة.

2. التركيز على موضوع أداء العاملين باعتباره من أبرز العوامل التي تؤثر في الإنتاج، وبيان مفهوم السلامة والصحة المهنية باعتبارها أحد الموضوعات التي تهتم بكيفية المحافظة على العاملين من مخاطر وحوادث العمل اليومية.
3. المساهمة في إثارة البحوث والدارسين لحوادث وإصابات العمل، إلى المدخل التقني والهندسي في دراسة هذه الظواهر بجانب غيره من المداخل النفسية والاجتماعية.

أهداف الدراسة

- توضيح علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين بالمجمع البحوث.
- بيان تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية بالأداء الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي المبحوث.

فرضيات الدراسة

- في إطار العرض السابق لمشكلة الدراسة، تم صياغة الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوي بين إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين بمجمع مليئة الصناعي.
 - الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين بمجمع مليئة الصناعي.

منهج الدراسة

ل للوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر إشكالية الدراسة، وفهم أدق وأفضل لموضوع الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي، والذي يعتبر من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، إذ انه يوفر معلومات عن واقع المتغيرات وعلاقة الارتباط والأثر بين

المتغيرين (إدارة السلامة والصحة المهنية المتغير المستقل) والأداء الوظيفي للعاملين بالمجمع المبحوث (المتغير التابع).

السلامة والصحة المهنية

إن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من الموضوعات التي يجب أن يكون الفرد على علم بها نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها، ومنه فإن السلامة يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بأنواعها كافة والجروح، الحروق، الاختناق..... الخ^[1]. بينما الصحة فقد عرفها بركتر بأنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وأن حالة التوازن هذه تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها، وعرفتها منظمة الصحة العالمية للصحة بأنها الحالة الإيجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية ليس مجرد الخلو من المرض أو العجز،^[2] وبالنسبة للصحة والسلامة المهنية فإن السلامة المهنية يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري، بينما يشار للصحة المهنية بأنها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل،^[3] وتتعدد التعريفات التي تختص بمصطلح السلامة والصحة المهنية باختلاف وجهة النظر بين الباحثين ومن هذه التعريفات:

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها "العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المنظمات الصناعية وتكاليف الإصابة الناتجة عنها والتي تتناسب طردياً مع عدد تلك الحوادث والإصابات بهدف حماية العاملين وزيادة إنتاجية العمل"^[4]، وعرفت السلامة والصحة المهنية

بأنها "توفير بيئة عمل آمنة و صحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية، و في الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها و الرفع من كفاءتها الإنتاجية"^[5]، ومن كل ما سبق يمكن الإشارة إلى أن السلامة يقصد بها توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل^[6]، والصحة المهنية هي المجال الذي يهدف إلى حماية العنصر البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من مختلف الأضرار التي يمكن أن تلحق بها وتحسين بيئة العمل^[7].. وتعرف بأنها " نشاطات تهدف إلى المحافظة على سلامة العنصر البشري والمعدات التي تمتلكها المنظمة"^[8]، وبناءً على ما سبق ذكره يمكننا تعريف إدارة السلامة والصحة المهنية بأنها الإدارة التي تهدف إلى حماية العنصر البشري من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بهدف تمكينه من أداء عمله في بيئة آمنة وسليمة تضمن الحفاظ على سير العملية الإنتاجية والرفع من كفاءتها الإنتاجية وتحسين جودة المنتج.

حوادث وإصابات العمل وأسبابها

يتعرض العنصر البشري للعديد من الحوادث وإصابات العمل المهنية داخل المنظمات الصناعية وخاصة النفطية، والتي لها تأثير ضار على سير العملية الإنتاجية. لقد تعددت التعريفات المقدمة لحوادث العمل تبعاً لتباين وجهات نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها، فبالنسبة لحوادث العمل فتعرف بأنها حدث غير متوقع وليس مخططاً له. يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه^[9]، تعرف إصابة العمل " على أنها مختلف الحالات المؤذية، التي تقع للعامل والتي يمكن أن تنجم عن الحوادث التي تقع خلال العمل أو سببه أو بما يتعلق

به، وعن جميع الأمراض المهنية الموصوفة التي تقع للعامل^[10]. كما يمكن تعريف حادث العمل على انه كل حدث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب أو الإياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية ومادية، تؤدي إلى إصابة العامل، وإلحاق الضرر بالمنشآت والآلات وغيرها وإلحاق الضرر بالبنية العامة. وتصنف حوادث العمل على أساس مسبباتها إلى:

1. **حوادث عمل نتيجة أسباب إنسانية:** هي التي يكون العامل الإنساني سبباً مباشراً في وقوعها، سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، وأهمها سوء الاختيار، نقص التدريب، إهمال قواعد وتعليمات الوقاية، علاقات العمل... الخ
2. **حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية:** ويرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات والمعدات، أو لنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة... الخ
3. **حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية:** وهي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل... الخ و التي تؤدي إلى وقوع حوادث و إصابات.

تطرق العديد من الباحثين لظاهرة حوادث العمل، و التي أرجعوها إلى أسباب و عوامل متعددة. غير أن أخصائي الصحة والسلامة المهنية، وضعوا ثلاثة تصنيفات أساسية لهذه الأسباب هي^[11]:

1. الأسباب الإنسانية لحوادث العمل:

تمثل العوامل الإنسانية السبب الرئيس لوقوع الحادث، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إذ تختلف هذه العوامل، باختلاف مسؤولية كل عنصر بشري في المنظمة الصناعية.

2. الأسباب المادية لحوادث العمل:

وتتمثل الأسباب المادية لحوادث العمل في ظروف العمل المادية التي تحيط بالعامل و التي يمكن أن تتسبب في وقوع حوادث العمل إذا كانت بمستويات غير ملائمة، وأهم هذه الظروف موقع المصنع و تصميم المباني، تخطيط و تنظيم مكان العمل، الآلات، المواد، وسائل الوقاية، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، التلوث، الإشعاعات، الاهتزازات، وضعية العمل و الكهرباء.

3. حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية: وهي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل... الخ والتي تؤدي إلى وقوع حوادث وإصابات.

يتضح لنا من خلال ما سبق ذكره أنه في وقتنا الحالي تواجه الشركات الصناعية تحديات كبيرة من أهمها مشاكل التلوث لبيئة العمل في تلك الشركات (النفطية والبتروكيماوية والصناعات الأخرى) وكيفية التخلص منها وذلك من خلال توفير بيئة عمل صحية وآمنة تحافظ على العاملين من أية حوادث أو إصابات يتعرضون لها أثناء أدائهم لأعمالهم، لهذا لابد من توفير التقنيات والإجراءات الحديثة التي تساعد على تصميم بيئة عمل صحية وهذا الأمر لا يتم إلا بضرورة تفعيل إدارات السلامة والصحة المهنية لديها العديد من الواجبات وأهمها:

1. إمكانية السيطرة على المخاطر والحوادث والإصابات التي يمكن أن يتعرض لها العاملين مما يؤدي إلى تقليل الاجازات المرضية والغيابات بسبب أمراض وإصابات العمل وذلك من شأنه كسب رضا العاملين ودفعهم نحو زيادة انتاجهم وتحسين جودة منتجاتهم بشكل أفضل.
2. إجراء الدراسات حول نوع المواد المستخدمة، تأثيرها على صحة العمال، كيفية تداول المواد الضارة، تخزينها، التخلص منها.

3. المحافظة على المكائن والمعدات والمستلزمات المادية الأخرى التي تستعمل في العملية التصنيعية من التلف والضياع خلال عمليات الإنتاج والتوزيع والنقل

أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية:

ويمكن تلخيص أهداف هذه الإدارة بالنقاط التالية [12]

1. التشجيع على تهيئة بيئة العمل المناسبة .
2. حماية العنصر البشري من خلال إمكانية السيطرة على مسببات المخاطر المهنية.
3. تطبيق كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل بهدف الحفاظ على الممتلكات المادية ولأفراد العاملين ضمن بيئة العمل .
4. بث روح الاندفاع للعمل في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من حالات القلق والفرع.

نظم السلامة والصحة المهنية :

تعد أنظمة الصحة والسلامة من أهم الأنظمة التي تحرص على توافرها الشركات والمؤسسات المختلفة لما لها من دور كبير في تعزيز النمو الاقتصادي لتلك الشركات، وتستطيع فعل ذلك من خلال التقليل من الحوادث وإصابات العمل وحماية الموارد المتاحة لتلك المؤسسات من المخاطر المتنوعة وبالتالي يصبح لها فائدة اقتصادية مهمة.

نظام إدارة السلامة والصحة المهنية أواساس OHSAS 18001 [13].

في عام 1999م صدرت المواصفة OHSAS 18001 عن هيئة المواصفات البريطانية (BSI) وهي عبارة عن سلسلة لتقييم السلامة والصحة المهنية بالشركات والمؤسسات، لتمكنها من ضبط والتحكم في مخاطر السلامة والصحة المهنية وتحسين أداءها. دمجت هذه المواصفة بين معايير هيئة السلامة والصحة المهنية أوشا ومعايير نظام إدارة الجودة أيزو 9001، وقد انتشرت المواصفة أواساس 18001 في العالم لدرجة أن البعض يسميها أيزو 18001 مع أنها ليست

مواصفة من مواصفات الأيزو. يمكن تطبيق المواصفة أوساس 18001 OHSAS في أي من الشركات التي ترغب في تأسيس نظام سلامة وصحة مهنية لمنع أو تقليل المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون أو الجهات المعنية جراء أنشطتها المختلفة، والتطبيق والصيانة والتحسين المستمر لهذا النظام، والتأكيد على مطابقتها لسياسة السلامة والصحة المهنية التي تعلنها الشركة، وبيان تلك المطابقة للآخرين. من الفوائد التي يحققها نظام السلامة والصحة المهنية أوساس 18001:

- تحقيق معايير هيئة السلامة والصحة المهنية الأمريكية أوشا OSHA .
- السلامة الجسدية للعاملين والمتعاملين مع المؤسسة.
- السلامة من الحريق والكوارث لا قدر الله.
- سلامة النقل. وسلامة المباني.
- خطة الطوارئ والإخلاء عند اللزوم.
- حصر كافة المخاطر وكيفية تفاديها.
- تحقيق تعليمات ولوائح الدولة بهذا الخصوص بالمؤسسة.

نظام إدارة السلامة والصحة المهنية أيزو 45001^[13].

في 12 مارس 2018م صدرت المواصفة الجديدة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية أيزو Occupational health and safety management system ISO 45001 والتي تحل محل نظام السلامة والصحة المهنية أوساس 18001 OHSAS 18001 وكان قد بدأ العمل على المواصفة القياسية أيزو 45001 منذ عام 2014. وتحدد المواصفة القياسية أيزو 45001 بعناية متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية OH&S لتمكين المنشآت بمختلف صورها من توفير أماكن عمل صحية وآمنة، وذلك بتقديم منظومة متكاملة

للمحافظة من إصابات العمل، والمحافظة من الصحة السيئة وتناسب المواصفة القياسية أيزو 45001 أي منشأة ترغب في إنشاء وتطبيق نظام إدارة سلامة وصحة مهنية، بهدف تحسين السلامة والصحة المهنية بها، بغض النظر عن حجمها ونوعها ونوع أنشطتها.

كما اهتمت المواصفة القياسية أيزو 45001 بعوامل مهمة تتعلق بالمنظمة مثل سياق المنظمة، وعوامل تتعلق باحتياجات وتوقعات عملائها وأي أطراف ذات علاقة معها. كما دمجت المواصفة القياسية أيزو 45001 جوانب أخرى للسلامة والصحة المهنية مثل صحة ورفاهية العمال. هذا ومن الجدير بالذكر أن المواصفة القياسية أيزو 45001 لا تتعرض لسلامة المنتجات أو تلف ممتلكات العميل.

مفهوم الأداء الوظيفي

رغم شيوع استخدام مصطلح "الأداء" "a performance" بين الكتاب والباحثين سواء في مجال الإدارة أو مجالات أخرى إلا أنه لم يتم التوصل إلى حد الآن إلى توحيد لمفهوم هذا المصطلح، وباعتبار المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المنظمة، فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المنظمة في أداء المورد البشري فقط، وتم تعريفه من هذا المنطلق على أنه " القدرة على إنجاز المهام" ^[14]، كما عرف أداء الأفراد كذلك بأنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله" ^[15]، وهو أيضاً أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال، ^[16]. كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسئوليات أكبر، أو ترقية لوظيفة أخرى. والأداء الوظيفي هو سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوي أو ضغوط نابعة من داخل الفرد فقط، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوي الداخلية للفرد والقوي الخارجية المحيطة به ^[17].

خطوات تحسين الأداء:

تمر عملية تحسين الأداء وتطويره بخمس خطوات مهمة متمثلة في [18]:

1. **تحليل الأداء:** يتم تحليل الأداء باختبار أداء المؤسسة ضمن أولوياتها وقدراتها، وهو تعريف وتحليل للوضع الحالي والمتوقع للمشاكل في أداء العمل والمنافسة، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما:

- الوضع المرغوب: ويصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللائمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة،
- الوضع الحالي/الفعلي: يصف مستوى أداء العمل والإمكانيات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعلياً، وينتج عن هذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء، ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها ومحاولة توقع المشاكل التي قد تحدث مستقبلاً، لذا فإن الهدف من تحليل الأداء هو محاولة إغلاق هذه الفجوة أو على الأقل تقليصها إلى أدنى مستوى باستخدام أقل التكاليف.

2. **البحث عن جذور المسببات:** يجب عند تحليل أي مشكلة أن نبدأ من جذورها، وهنا نبدأ بالسؤال لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء؟ ونبدأ بجمع المعلومات الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الأداء قبل اختيار وسيلة المعالجة، يجب ألا نخجل من مواجهة ومصارحة أنفسنا أو المتسببين بضعف الأداء؛

3. **اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة:** لا بد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة انه لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في ذات الوقت، يجب اختيار طريقة واحدة والتركيز عليها واختبارها، ثم الذي يليها، مع الأخذ بعين الاعتبار الأولوية والأهمية في اختيار الطريقة المناسبة، والحساب الدقيق للتكلفة والمنافع المتوقعة.

4. **تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة:** بعد اختيار الطريقة الملائمة وضعها حيز التنفيذ، وصمم نظامًا للمتابعة، حاول تحليل أو تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الأعمال اليومية وحاول الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

5. **مراقبة وتقييم الأداء:** يجب أن تكون هذه العملية مستمرة، لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة لنتيجة هذه الوسائل.

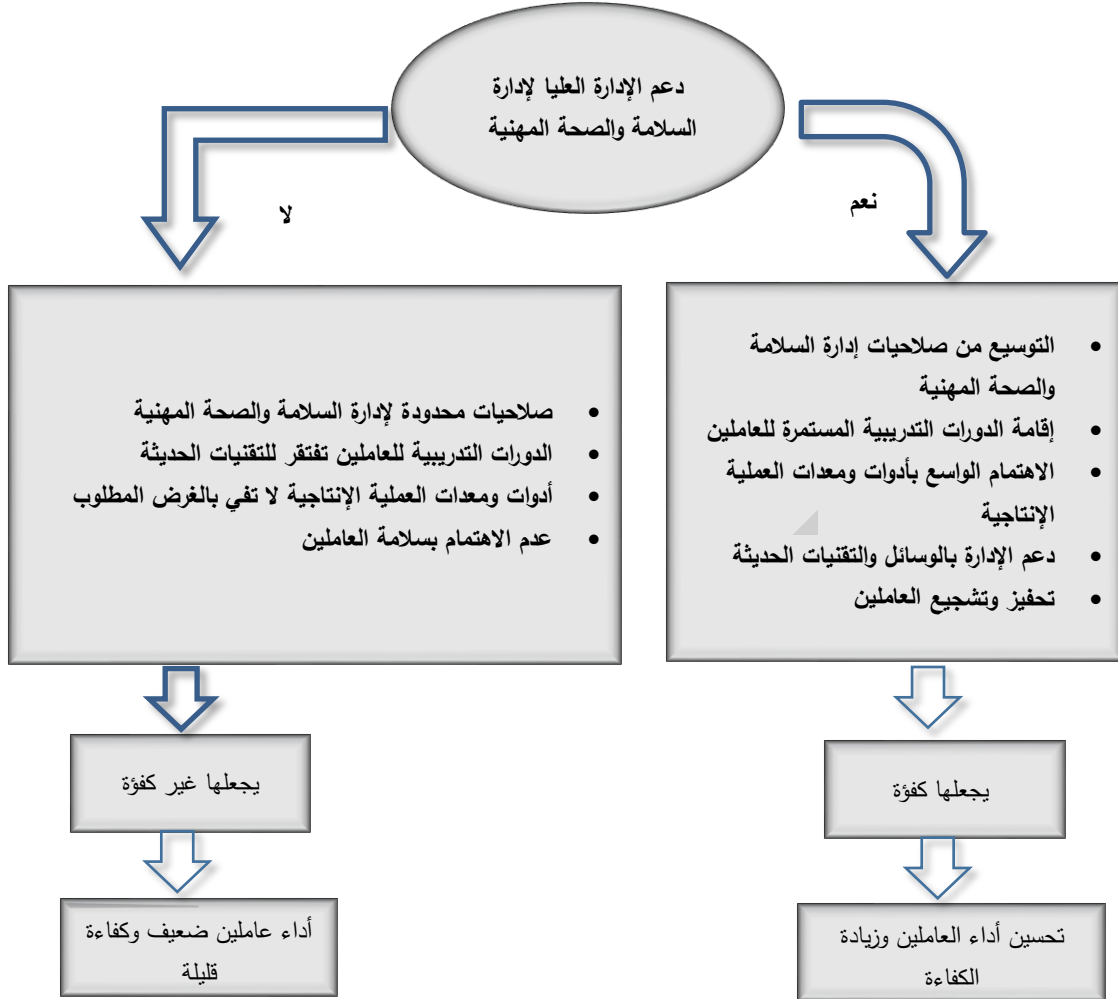
الطرق المعتمدة لتحسين وتقييم الأداء:

- التدريب: ويتمثل في مواكبة التطورات المختلفة في مجال العمل، لذا يتم تدريب العمال للاستفادة من المهارات العالية لتسهيل التدخلات وجودة الأداء.
- التأمين الصحي والتحفيز: مهما كان نوع التحفيز (مادي، معنوي) كمكافئة الأفراد على الأداء العالي (تقديم منح، بعثات للخارج....الخ). الترقية (من رتبة إلى رتبة أعلى)، إعادة التأهيل.
- معاقبة الأفراد على التقصير في أداءهم ويشمل ذلك الإنذارات، التوبيخ، الخصم من الراتب، الفصل.

إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بأداء العاملين في الشركات النفطية

إن تقييم أداء العاملين يعتبر من أهم نشاطات إدارة الأفراد في أي مؤسسة صناعية، وإن حماية العنصر البشري والحفاظ عليه من المخاطر والإصابات التي يتعرض لها يومياً أثناء أداءه لعمله المكلف به في الشركات النفطية، لا يتم إلا من خلال اهتمام الإدارة العليا بتدعيم إدارة السلامة والصحة المهنية وتحويلها إلى إدارة كفؤة قادرة على تنمية أداء الفرد وتحفيزه وزيادة

قدرات الأفراد العاملين بتلك الشركات النفطية الأمر الذي ينعكس ايجابياً على تدعيم الموقف التنافسي للشركة وبالتالي الحصول على أعلى مستويات من الكفاءة والفاعلية، كما هو موضح بالشكل (1).



شكل رقم (1): أهمية إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء العاملين بالمنظمات الصناعية

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع السلامة والصحة المهنية على مستوى سواء الشركات الصناعية أو المؤسسات الخدمية، فبعضها تناولها من جانب (حوادث وإصابات العمل، الإنتاجية، الأداء الوظيفي.... الخ)، ومن ضمن تلك الدراسات الآتي:

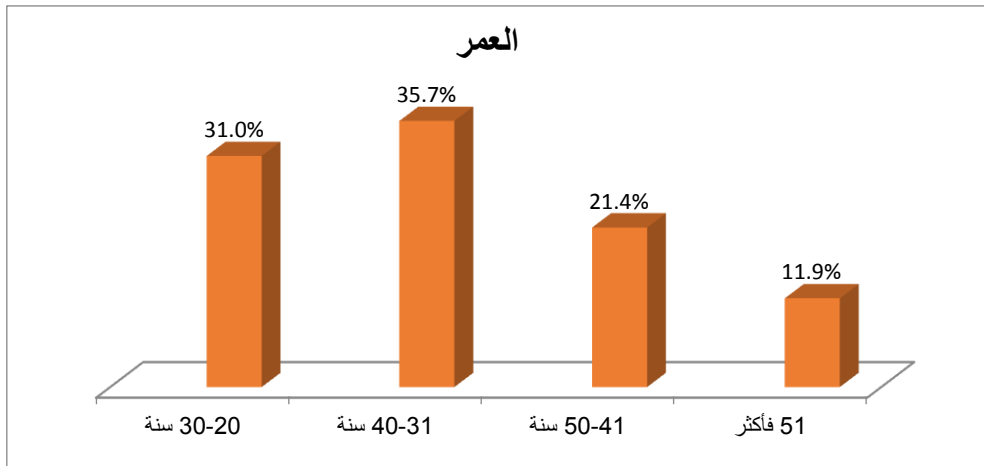
• دراسة عجيبة حاج محمد ، بن جروة حكيم بعنوان (2018) ^[19] "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية"، وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى أهمية توفير المؤسسات لبرامج وأدوات السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، حيث عمدت الدراسة إلى عرض وتقديم مختلف المفاهيم والعناصر المساعدة على استغلال العناصر التي تقي من حوادث العمل، عبر كل من الصحة والسلامة المهنية حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن حوادث العمل وطبيعة العمل السيئة تشكل فعلاً عاملاً سلبياً على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة.

• دراسة عامر عبد اللطيف كاظم العامري (2013) ^[20] بعنوان "أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHS) في أداء العاملين، دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، وتهدف إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع وزارة الصناعة في العراق وكذا التعرف على برنامج السلامة والصحة المهنية بمختلف أعمالها في القطاع وقد خلصت إلى وجود توجه وإيمان لدى الإدارة العليا نحو برامج السلامة والصحة المهنية وإلى غياب ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين ، ووجود علاقة ترابطية بين السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين؛

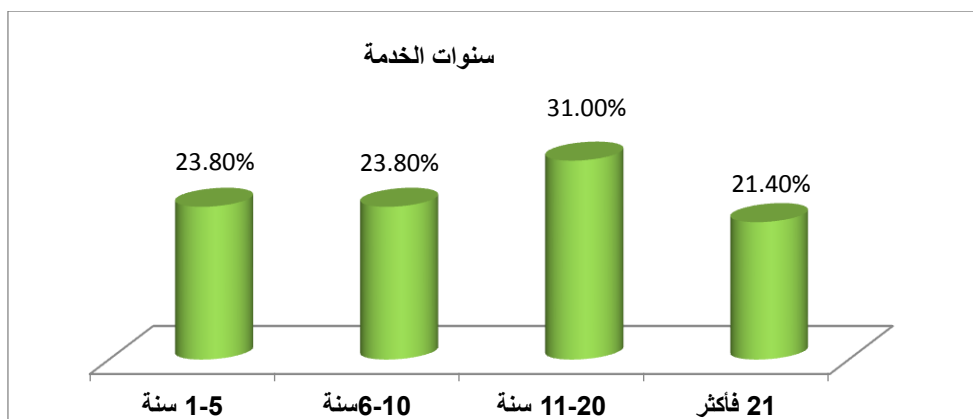
- دراسة أحمد علي حسين (2009) ^[21]، بعنوان: "إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر: دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية"، والتي تهدف إلى تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة وبيان أثرها، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية خاصة فيما يتعلق بالجانب النفسي للعاملين.

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

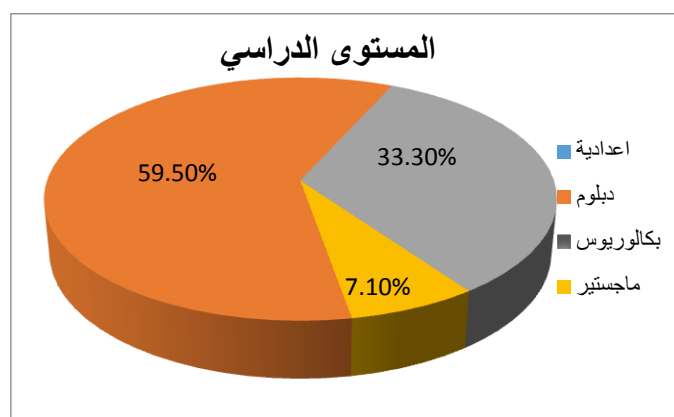
تم اختيار عينة عشوائية من العاملين الذين يعملون داخل مجمع مليئة للنفط والغاز في مواقع وإدارات مختلفة، إذا تم توزيع (50) استمارة استبيان على العاملين بالمجمع المبحوث، وتم استرداد (42) استبانة صحيحة صالحة للتحليل. والأشكال (2،3،4) توضح المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالدراسة والمتمثلة في (العمر، مدة الخدمة، المستوى الدراسي).



شكل رقم (2) توزيع أفراد العينة من حيث العمر



شكل رقم (3) توزيع أفراد العينة من حيث الخبرة



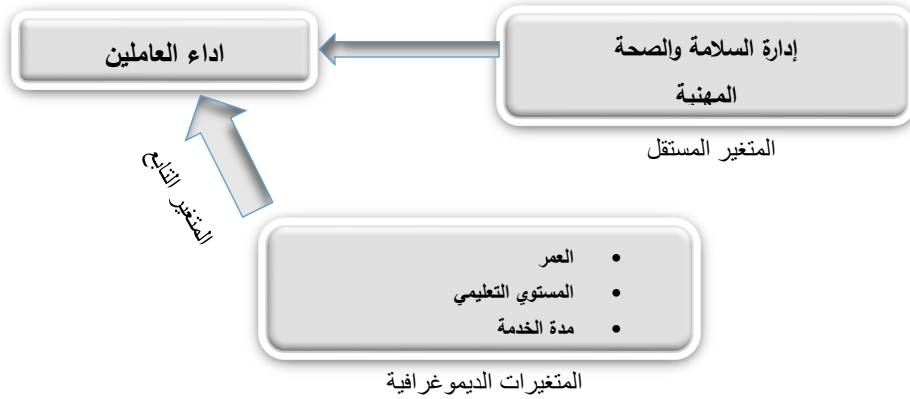
شكل رقم (4) توزيع أفراد العينة من حيث المستوى الدراسي

من خلال الشكل رقم (2) يتضح أن المؤهل العلمي الشائع بين أفراد الدراسة هو مؤهل (الدبلوم)، يليه مؤهل (البكالوريوس)، وأخيراً يأتي مؤهل (الماجستير). بينما من الشكل رقم (3) نلاحظ أن الفئة العمرية الشائعة بين أفراد الدراسة هي فئة (من 31 إلى 40 سنة)، يليها فئة (من 20 إلى 30 سنة)، يليها فئة (41 إلى 50 سنة) وأخيراً تأتي الفئة العمرية (51 فأكثر). والشكل رقم (4) يبين أن الفئة الشائعة لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل بين أفراد الدراسة هي فئة

(من 11 إلى 20 سنة)، يليها الفئتين (من 1 إلى 5 سنوات) و (من 6 إلى 10 سنوات)، وأخيراً تأتي الفئة (من 21 سنة فأكثر).

متغيرات الدراسة

الشكل رقم (5) يوضح متغيرات الدراسة التي اعتمد عليها لتحقيق الدراسة واختيار فرضيتها، وقد تم تصنيف تلك المتغيرات ومعالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V20) التي تم بواسطته حساب التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وحساب معامل الارتباط (Pearson).



شكل رقم (5) نموذج متغيرات الدراسة

وصف وتشخيص متغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية

فيما يلي عرض لأهم المقاييس الإحصائية، لفقرات محور " إدارة السلامة والصحة المهنية " الذي يتكون من (14) فقرات استجاب لها أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح بالجدول رقم (1). والانحرافات المعيارية لمتغيرات ادارة السلامة والصحة المهنية للأفراد المبحوثين على مستوى المجمع المبحوث (مجمع مليئة للنفط والغاز)، إذ أكد 78.6% من الأفراد

المبحوثين على ان إدارة السلامة والصحة المهنية تعتمد التخطيط في تحديد مصادر أخطار العمل وتقييمه والتحكم فيه، وبلغت قيمة الوسط الحسابي (3.78) وهو أكبر من المتوسط العام والبالغ (3.43)، والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_1) (0.92). ويشير (78.6%) من المبحوثين بأن هناك سياسة تتلائم مع السلامة والصحة المهنية ومعروفة لدى معظم العاملين بالمجمع، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_2) (3.83) (0.88) على التوالي. ويتفق (66.7%) من العاملين المستوجب آراءهم بأن إدارة السلامة والصحة المهنية داخل المجمع تعتمد الإرشادات الخاصة بتنفيذ سياسه السلامة والصحة المهنية أثناء العمل، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_3) (3.64) (0.98) على التوالي. ويشير (57.1%) من العاملين المستوجبين على أنه هناك تحسين وتطور لبيئة العمل، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.43)، وانحراف معياري بلغ (1.01) للمتغير (x_4). ويرى (66.7%) من المبحوثين بأن الإدارة العليا داخل المجمع المبحوث تلزم العاملين على ارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_5) (3.71) (0.97) على التوالي. ويؤكد (83.4%) من المبحوثين بأن هناك تفتيش دوري ومستمر لمواقع العمل، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_6) (4.02) (0.97) على التوالي. ويشير (35.7%) من المبحوثين بأن شركتهم تقوم بتدريب العاملين الجدد والسابقين لتعريفهم بأساسيات السلامة والصحة المهنية المتخذة بالمجمع بشكل مستمر، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_7) (3.05) (1.03) على التوالي. ويؤكد (50%) من المبحوثين بأنه توجد لوحات ارشادية داخل المجمع تتعلق بالسلامة والصحة المهنية لغرض نشر ثقافة الوعي بين العاملين، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_8) (3.28) (1.06) على التوالي. ويرى

(38.1%) من المبحوثين بأنه هناك تحقيقات يتم إجرائها عند حدوث حوادث وإصابات العمل داخل المجمع المبحوث، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_9) (2.95) (1.08) على التوالي. ويتفق (52.4%) من المبحوثين بأن إدارة السلامة والصحة المهنية تقوم بإجراء دراسات ميدانية عن أسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_{10}) (3.33) (0.99) على التوالي. ويتفق (40.5%) من المبحوثين بأن وحدة أو إدارة السلامة والصحة المهنية تقوم بمتابعة التقارير والأبحاث التي تختص بالسلامة والصحة المهنية، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_{11}) (3.11) (1.24) على التوالي. ويشير (45.3%) من المبحوثين بأن إدارة السلامة والصحة المهنية بالمجمع تقدم الإسعافات الأولية اللازمة للعاملين بعد تعرضهم لإصابات العمل، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_{12}) (3.17) (0.98) على التوالي. ويؤكد (59.5%) من المستجيبين بأن عيادة المجمع المبحوث تجري الاختبارات والفحوص الدورية من أجل المحافظة على الوضع الصحي للعاملين، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_{13}) (3.31) (1.24) على التوالي، بينما يؤكد (35.7%) من المعاملين المستجيبين آرائهم بأن شركتهم تعمل على توفير التأمين الصحي اللازم لغرض تحفيزهم على العمل، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (x_{14}) (2.98) (0.92) على التوالي.

جدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات إدارة السلامة والصحة المهنية

الأعراف المعيارية	المؤشر الحسابي (المتوسط النمر)	مقياس الاستجابة										المتغيرات
		غير موافق ابدا (1)		غير موافق (2)		محايد (3)		موافق (4)		موافق تماما (5)		
		النسبة	ت	النسبة	ت	النسبة	ت	النسبة	ت	النسبة	ت	
0.92	3.78	4.8%	2	4.8%	2	11.9%	5	64.3%	27	14.3%	6	x1
0.88	3.83	2.4%	1	7.1%	3	11.9%	5	61.9%	26	16.7%	7	x2
0.98	3.64	2.4%	1	14.3%	6	14.3%	6	54.8%	23	14.3%	6	x3
1.01	3.43	4.8%	2	14.3%	6	23.8%	10	47.6%	20	9.5%	4	x4
0.97	3.71	2.4%	1	4.8%	2	26.2%	11	52.4%	22	14.3%	6	x5
0.97	4.02	4.8%	2	4.2%	1	9.5%	4	52.4%	22	31.0%	13	x6
1.03	3.05	4.8%	2	28.6%	12	31.0%	13	28.6%	12	7.1%	3	x7
1.06	3.28	4.8%	2	21.4%	9	23.8%	10	40.5%	17	9.5%	4	x8
1.08	2.95	7.1%	3	33.3%	14	21.4%	9	33.3%	14	4.8%	2	x9
0.90	3.33	4.8%	2	11.9%	5	31.0%	13	50.0%	21	2.4%	1	x10
0.92	3.11	4.8%	2	11.9%	5	31.0%	13	38.1%	16	2.4%	1	x11
0.98	3.17	7.1%	3	16.7%	7	31.0%	13	42.9%	18	2.4%	1	x12
1.24	3.31	11.9%	5	16.7%	7	11.9%	5	47.6%	20	11.9%	5	x13
0.92	2.98	4.8%	2	68.6%	12	31.0%	13	35.7%	15	=	-	x14
0.99	3.40	المتوسط العام										

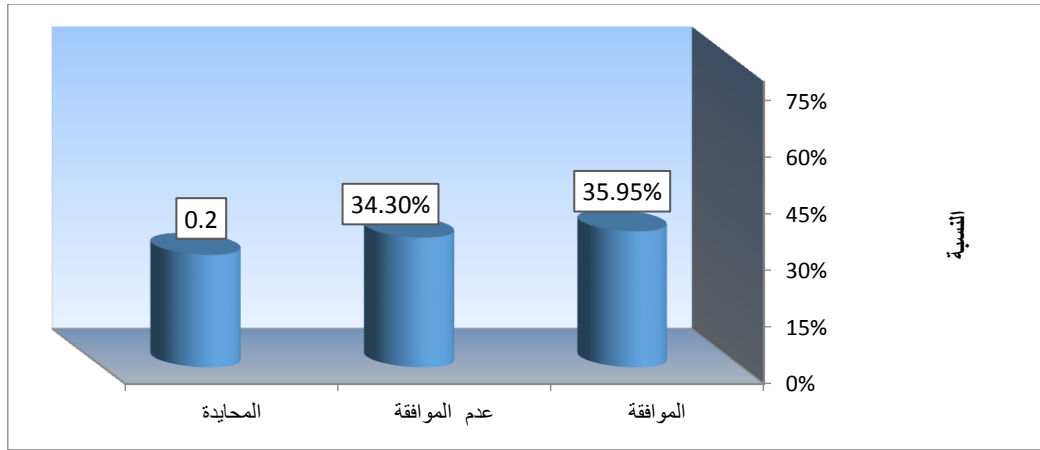
وصف وتشخيص المتغيرات الخاصة بالأداء الوظيفي للعاملين

من خلال التحليل الوصفي في الجدول رقم 2 تم جمع تكرارات العبارات بالنسبة للخيارين (أوافق بشدة وأوافق) لاستنتاج الموافقة العامة، وكذلك (لا أوافق ولا أوافق بشدة) لاستنتاج عدم الموافقة العامة، تم حساب المحايدة، تفاصيل هذه العملية موضحة في الشكل رقم (6). ومن خلال عملية الحساب في الجدول والشكل البياني، تبين للباحث نسبة الموافقة العامة تساوي 35.95% وهي نسبة ضعيفة ولكنها أعلى من نسبة عدم الموافقة والتي تساوي 34.30%، وتوجد محايدة بنسبة 29.75%، هذه النسبة تدل على أن جزء من المبحوثين لم يكن لديهم إمام

تام بعبارات هذا المحور. ونلاحظ من الجدول رقم (2) ان قيمة المتوسط العام للمحور هي (2.95) عليه يمكن القول بان النتيجة العامة للإجابات في هذا المحور تتجه نحو المحايدة.

جدول رقم (2) التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات أداء العاملين

الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح)	مقياس الاستجابة										المتغيرات
		غير موافق ابدا (1)		غير موافق (2)		محايد (3)		موافق (4)		موافق تماما (5)		
		النسبة	ت	النسبة	ت	النسبة	ت	النسبة	ت	النسبة	ت	
1.06	2.45	14.3%	6	47.6%	20	23.8%	10	7.1%	3	7.1%	3	x15
0.97	2.69	11.9%	5	28.6%	12	40.5%	17	16.7%	7	2.4%	1	x16
1.01	2.57	11.9%	5	42.9%	18	23.8%	10	19.0%	8	2.4%	1	x17
0.94	4	2.4%	1	7.1%	3	7.1%	3	54.8%	23	28.6%	12	x18
0.85	3.04	4.8%	2	19.0%	8	42.9%	18	33.3%	14	-	-	x19
1.02	2.97	9.5%	4	41.4%	9	33.3%	14	33.3%	14	2.4%	1	x20
0.98	2.95	المتوسط العام										



شكل رقم (6): تكرارات الموافقة وعدم الموافقة والمحايدة للمحور الأداء الوظيفي

اختبار الفرضيات :

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوي بين إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين بمجمع مليتة الصناعي. تولي هذا المحور مهمة التحقيق في هذه الفرضية، حيث يتضح من الجدول رقم (3) ان هناك علاقة ارتباط معنوية دالة احصائياً بين كل من إدارة السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين بالمجمع المبحوث، حيث تعبر قيمة العلاقة الارتباطية (45.1%) عن وجود علاقة طردية ضعيفة وبالتالي هذا يعني انه للإدارة السلامة والصحة المهنية دور بسيط في تحسين أداء العاملين وهذا ما ظهر أيضاً في نسبة الاتفاق المحايدة في إجابات الأفراد المبحوثين.

استناداً لما سبق ذكره يتضح لنا أن هناك قصوراً من قبل إدارة المجمع المبحوث في اتباع الطرق المعتمدة لتحسين وتقييم الأداء ونشر الوعي لدى الأفراد العاملين، وأن العلاقة بين نظام الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي علاقة طردية، أي انه كلما كان الاهتمام كبير بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحسين أداء العاملين.

جدول رقم (3): علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية واداء العاملين

Correlations

	محور الاداء الوظيفي	محور السلامة
محور السلامة والصحة المهنية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .451** 52
محور الاداء الوظيفي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.451** .000 52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الفرضية الثانية: تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين داخل مجمع مليتة للنفط والغاز، حيث تشير نتائج تحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي ضعيف جدا، حيث بلغ معامل التحديد (R) (0.2034) حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بإدارة السلامة والصحة المهنية لتفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي للعاملين بنحو (20.3%). الأمر الذي يرفض صحة الفرضية الثانية، وذلك يعزي بسبب حوادث العمل وعدم التحفيز والتدريب الكافي للعاملين بالمجمع وقله الدعم من قبل الإدارة العليا لشركة المبحوثة لإدارة السلامة والصحة المهنية والمتمثل في توفير معدات ومستلزمات الوقاية الصحية إذا يظهر ذلك من خلال نسبة الاتفاق المتدنية في إجابات الأفراد المبحوثين والخاصة بذلك.

الاستنتاجات

1. إنَّ المؤهل العلمي الشائع بين أفراد الدراسة هو مؤهل (الدبلوم)، يليه مؤهل (البكالوريوس)، وأخيراً يأتي مؤهل (الماجستير).
2. إنَّ الفئة الشائعة لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل بين أفراد الدراسة هي فئة (من 11 إلى 20 سنة)، يليها الفئتين (من 1 إلى 5 سنوات) و (من 6 إلى 10 سنوات)، وأخيراً تأتي الفئة (من 21 سنة فأكثر).
3. أنَّ الفئة العمرية الشائعة بين أفراد الدراسة هي فئة (من 31 إلى 40 سنة)، يليها فئة (من 20 إلى 30 سنة)، يليها فئة (41 إلى 50 سنة) وأخيراً تأتي الفئة العمرية (51 فأكثر).
4. الدورات التدريبية والحوافز المادية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين؛
5. لإدارة السلامة والصحة المهنية في المجمع المبحوث دور بسيط في تحسين أداء العاملين فيه، إذ يظهر ذلك من خلال نسبة الاتفاق المحايدة في إجابات الأفراد المبحوثين والخاصة بذلك.
6. وجود تأثير ضعيف لإدارة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في مجمع مليتة للنفط والغاز، يعزي إلى عدم احترام العاملين بالمجمع المبحوث لجميع القوانين والارشادات الخاصة بإجراءات السلامة والصحة المهنية ولعدم وجود الدعم الكافي من الإدارة العليا بشركة مليتة للنفط والغاز الأمر الذي شكل فعلا عاملا سلبياً على أداء العاملين بالمجمع.

التوصيات

- من خلال الاستنتاجات التي تم عرضها فقد توصل الباحث إلى التوصيات الآتية:
1. تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة لوائح السلامة والصحة المهنية.
 2. ضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية.
 3. نشر الوعي وثقافة السلامة المهنية لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات الصناعية، والاهتمام الكبير بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية بتلك المنظمات والسلامة المهنية

المراجع

- [1] محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2016)، إدارة الموارد البشرية، ط: 10 دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- [2] مؤيد سعيد السالم، (2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، ط: 03، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [3] سهيلة محمد عباس، علي حسين علي (2007) بتصرف، إدارة الموارد البشرية، ط: 03، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [4] محسن، عبدالكريم والنجار، صباح مجيد، (2004)، إدارة الإنتاج والعمليات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- [5] وفيه أحمد النداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية، الواقع و مقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة .
- [6] خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، (2010)، السلامة المهنية العامة، ط: 01، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 98 .

- [7] علي موسى حنان (2018)، دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر (فرع شلغوم العيد)، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد: ب، العدد: 49، ص 223-280.
- [8] – Christine Vidal Gomel , (2016) , training to Safety Rules use some reflections Study , Safety Science , Vol : 93 , Less : 11
- [9] خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، (2007) إدارة الموارد البشرية، ط: 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- [10] محمد عبد السميع، الأمن الصناعي: عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، 1972، ص: 13.
- [11] أحمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، أكتوبر، 1981، ص: 87.
- [12] Hogstod, christer & Pieris, Bodbi, (2000), " Occupational Safety & Health in developing countries Review of Strategies: case studies & A bibliography", national instate for working life.
- [13] موقع ISOTEC (<http://www.iso-tec.com>)، "نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ، [2021/08/10].
- [14] A. M. Fericelli (1996), Performance et ressources humaines, Economica, Paris, p.04
- [15] أحمد صقر عاشور، (1989)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، ص 33 .
- [16] مصطفى عاشوري، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص: 244.

- [17] الشريف، حنين. (2013) "أثر المسائلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، غزة
- [18] خطوات تحسين الأداء، نقلاً عن الموقع :
www.tkne.net/vb/attachment.php?attachmentid=9518
- [19] دراسة عجيلة حاج محمد، بن جروة حكيم بعنوان (2018) "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العامدين -دراسة حالة أعوان الحماية المدنية"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 03، العدد:06، ص90-102.
- [20] عامر عبد اللطيف كاظم العامري (2013) أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين - دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، مجلة كلية المأمون، العدد:24، ص 144-169.
- [21] أحمد علي حسين (2009) إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد: 5، العدد: 16.