

دور برامج السلامة والصحة في حماية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية

دراسة ميدانية على شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز

د. محمود عبدالله أبو شعالة

قسم الإدارة - كلية الاقتصاد الزاوية
جامعة الزاوية

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة موضوع السلامة والصحة المهنية في الشركات العاملة في صناعة النفط والغاز؛ وذلك لأهمية المهن والوظائف التي تمارس في هذه الشركات وما يترتب عنها من مخاطر أثناء أداء الوظائف والمهن والعمليات التشغيلية، نتيجة لطبيعة البيئة الصناعية وظروف العمل التي تتطلب برامج متنوعة للسلامة والصحة المهنية للعاملين والمستخدمين في هذه الشركات، وقد أجريت الدراسة على شركة الزاوية لصناعة النفط والغاز، بوصفها من الشركات اللبينة الرائدة في عدا القطاع، ولها خبرة طويلة في هذا المجال، ويتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في معرفة الدور الذي تؤديه برامج السلامة والصحة المهنية في حفظ العاملين والمستخدمين ورعايتهم بهذه الشركة. ولم تبين نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة التي تمت دراستها والمتمثلة في - نوع البرنامج ومدة البرنامج وتوقيت البرنامج، والمتغير المستقل في حفظ العاملين من الحوادث والأمراض المهنية، وهو ما يؤشر إلى أهمية دور العاملين أنفسهم في اتباع إرشادات السلامة المقررة في تحديد أهم العوامل التي تسهم في الحد من حوادث العمل وتحقيق السلامة المهنية للعاملين بالشركة، وما يزال هذا الموضوع يحتاج إلى مزيد من

الدراسة والبحث للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها معرفة أهم القواعد والإجراءات التي توفر الأمن والسلامة للمستخدمين بالشركات النفطية.

Abstract:

The study discussed the issue of occupational safety and health in companies operating in the professions and jobs that are practiced in these companies and the consequent risks during the performance of jobs and professions, and operational processes as a result of the nature of the industrial environment and working conditions that require various programs for occupational safety and health for workers and users In these companies, the study was conducted on Al-Zawiya Company for the Oil and Gas Industry, as it is one of the leading Libyan companies in the oil and gas sector, and it has long experience in this field. The main objective of this study is to know the role played by occupational safety and health programs in preserving and caring for workers and employees of this company. The results of hypothesis selection did not show a relationship between the independent variables that were studied, represented in the type of program, the duration of the program, the timing of the program, and the independent variable protecting workers from accidents and occupational diseases This indicates the role of the workers themselves in following the safety guidelines established in the company, which requires further study and research to reach results through which the most important factors that contribute to reducing work accidents and achieving occupational safety for the company's employees. This issue still needs further study and research to reach results through which the most important rules and procedures that provide Security and safety for employee of oil companies.

مقدمة:

تمثل السلامة والصحة المهنية أحد التحديات التي تواجه المنظمات بصفة عامة، والشركات الصناعية بصفة خاصة، ويرجع ذلك إلى خصائص المهن وطبيعتها بهذه الشركات والمؤسسات، والتي تتميز بالصعوبة وتؤدي عملياتها في بيئات تتسم بالخطورة

في كثير من الأحيان، ونظرا لأهمية العنصر البشري وأهمية المحافظة عليه، بوصفه المحدد الرئيس لنجاح الشركات في بلوغ أهدافها وغاياتها، وعلى ذلك فإن إدارات هذه الشركات تضع ضمن أولوياتها وضع برامج السلامة والصحة المهنية، للمحافظة على مواردها البشرية وتحسين ظروفها الصحية، وتهيئة بيئات الوظائف لتتلاءم ومتطلبات السلامة والصحة المهنية، ومراعاة مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية في هذا المجال، وذلك للحد من مخاطر الحوادث والإصابات والأمراض الناتجة عن وجودهم بمواقع العمل، كالورش والمعامل والمختبرات التي يتم فيها استخدام المواد الكيميائية والغازات والسموم والمواد الخطرة، والتي قد تترك آثارها الضارة على العاملين والمستخدمين أثناء تأديتهم لمهامهم وواجباتهم.

وتأتي هذه الدراسة للوقوف على برامج السلامة والصحة المهنية التي تعدّها إدارة السلامة بشركة الزاوية لتكرير النفط والغاز ودورها في الحفاظ على العاملين والحدّ من الأمراض والإصابات المهنية.

مشكلة الدراسة:

يتزايد الاهتمام بالعنصر البشري يوما بعد يوم في المنظمات بمختلف أنواعها وأشكالها. لكونه أهم موارد المنظمة الإنتاجية، وفي الوقت الذي يعتمد فيه نجاح المنظمة على توفر العناصر البشرية بمستوى عال من الكفاءة والخبرة والتأهيل العلمي الذي يتناسب مع طبيعة المهن والوظائف بالشركات الصناعية، فإنّ الكثير منها وفي سبيل تحقيق ذلك وعند وضع أهدافها القصيرة وطويلة الأجل تحرص على استمرار هذه العناصر البشرية لأطول فترة زمنية ممكنة، وهي بصحة وسلامة وخالية من الأمراض والإصابات وحوادث العمل، بحيث يؤدي ذلك إلى ضمان استمرار هذه الموارد البشرية في أداء العمل والمهام المسندة إليهم في ظروف آمنة وبيئات صحية لأطول فترة زمنية ممكنة، من خلال تصميم وإعداد برامج السلامة والصحة المهنية ضمن خطط واستراتيجيات هذه الشركات للوصول إلى تحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها.

وبناء على ذلك فإن مشكلة الدراسة تكمن في التساؤل التالي:

- ما دور برامج السلامة والصحة في حماية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية؟

أهداف الدراسة:

- 1- دراسة حالة برامج السلامة والصحة المهنية في شركة الزاوية لتكرير النفط.
- 2- معرفة العلاقة بين (نوع البرنامج - أهداف البرنامج- توقيت البرنامج) وحفظ العاملين.
- 3- تقييم كفاءة برامج الصحة والسلامة المهنية بالشركة ، ودورها في حفظ سلامة العاملين من الحوادث والأمراض المهنية.
- 4- تقديم إسهام نظري يتعلق بإجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تسهم في الحد من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية .

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من توجه العديد من الشركات الصناعية والنفطية ومراكز التدريب على هذه الصناعة في تطوير وإعداد المواصفات القياسية لنظم السلامة والصحة المهنية للعاملين والمستخدمين في الوظائف والمهن التي يشغلونها، وتأتي هذه الدراسة للتأكيد على ضرورة مواكبة الشركات والصناعات النفطية للبيئة لنظم الصحة والسلامة المهنية في وظائفها وعملياتها، وتأتي هذه الدراسة للوقوف على مكان القوة في برامج الصحة والسلامة المهنية بشركة الزاوية لتكرير النفط ، وتحديد جوانب القصور فيها إن وجدت، والتأكيد على أهمية تحسين هذه البرامج وزيادة فاعليتها، ودورها في الحد من الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية والوبائية، ولعل من أبرزها الخطر الناشئ عن جائحة كورونا الذي كان مثالا ظاهرا للعيان لأهمية وضع برامج الصحة والسلامة المهنية ضمن الأولويات عند وضع الخطط والبرامج المتخصصة، حيث تسهم هذه البرامج في حفظ العاملين والمستخدمين ورعايتهم، وتقليل تكاليف العلاج والتعويضات والتأمينات الصحية والحد منها بما يسهم في تقليل التكاليف الكلية لهذا النوع من الشركات.

فرضيات الدراسة:

تؤدي برامج السلامة والصحة دورها في حماية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية، عند مستوى معنوية (05).
وتتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (نوع البرنامج، توقيت البرنامج ، توقيت البرنامج، مدة البرنامج) والحد من حوادث العمل، عند مستوى معنوية (0.05) .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الصحة المهنية (نوع البرنامج، وضوح أهداف البرنامج ، توقيت البرنامج، آلية تنفيذ البرنامج) والوقاية والحد من الأمراض المهنية، عند مستوى معنوية (0.05).

حدود الدراسة:

تناولت الدراسة برامج السلامة والصحة المهنية بشركة الزاوية لتكرير النفط والغاز، خلال سنة 2021- 2022م.

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:

أدى التقدم الصناعي والتقني في مجال الصناعة والخدمات المصاحبة لها إلى مزيد الحاجة إلى الاهتمام بصحة وسلامة الموارد البشرية، لضمان المحافظ عليها وصيانتها وضمان استمرارها في الأداء مثل ما هو مخطط له لأطول فترة زمنية ممكنة، وفي هذا الإطار تشير إحدى الدراسات إلى أن السلامة المهنية تعد من الموضوعات الحيوية في هذا العصر الذي يتعامل فيه الإنسان مع الأماكن والمعدات للقيام بالعمل المطلوب (1). لذا فإن برامج السلامة تقوم على التصميم الآمن لها وكذلك على وسائل التدريب واستخدامها بطريقة أفضل لتحقيق أفضل أداء.

مفهوم السلامة المهنية:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الصحة والسلامة المهنية لكونها من المفاهيم المركبة، فقد عرّفها يوسف وآخرون بأنها: ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بتهيئة الظروف الملائمة، المادية والنفسية للعاملين لإداء أعمالهم بإنتاجية عالية (2).

وتعرّف أيضا بأنها : مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف وظائفهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء الأخطار المادية أو الفسيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برامج أمن وحماية مناسب يمكن من خلاله تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون

في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة طبيعة كل وظيفة وعمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي قد يتعرض لها الفرد العامل وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته، (3)

مما سبق - يتضح أن مفهوم السلامة والصحة متصلان ببعضهما بعضا ويمكن فهمها بالمعنى نفسه، بالرغم من وجود اختلافات بينهما، فعبارة صحة الفرد لها مدلول أوسع وأشمل من مفهوم السلامة من حيث يقصد بها خلو الفرد من الأمراض العقلية والجسدية. بينما يقصد بالسلامة: سلامة الفرد من الحوادث والإصابة بها، وأن سياسة المنظمة في توفير الصحة والسلامة للعاملين تكمن في الحرص على صحة العاملين والسلامة من الحوادث، ويتأكد ذلك من كيفية التعامل مع العاملين من خلال توفير بيئة آمنة وظروف صحية خالية من المخاطر التي قد تعرضهم للمشاكل الصحية. (4)

حوادث العمل - المفهوم والأسباب وطرائق الوقاية:

تختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة إلى أخرى، ومن موقف إلى آخر تبعا للظروف المصاحبة لحدوثها والعوامل المؤدية إليها. ويعرّف الحادث بأنه : كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، ينجم عنه غالبا ضرر للأفراد أو الأشياء (5) والحادثة أي واقعة أو حدث غير مخطط له مسبقا نتيجة لظروف عمل غير سليمة أو طرائق غير سليمة ما يتسبب في وقوع إصابات عمل أو خسارة في الممتلكات (6)

ويعرّف الحادث أيضا بأنه: حادثة تحصل أثناء سير العمل وتؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي يشتمل على حالات إصابة شديدة أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث التي تتم بهذه الطريقة هي التي يتم الاعتراف بها من طبيا، وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني أو ظروفه المحيطة التي يمارس فيها الفرد عمله(7) إذ إنّ حوادث العمل ، الانفجارات أو الانهيارات أو الحرائق التي تحدث أثناء العمل أو تسببه والتي تسبب لأحد أعضاء الجسم ضرر صحي يستوجب الانقطاع عن العمل ليوم واحد أو أكثر.

تصنيف حوادث العمل:

تصنّف حوادث العمل إلى تصنيفات عدّة منها:
- الحوادث التي تؤدي إلى وفاة أحد العاملين أو أكثر.

- الحوادث التي تؤدي إلى العجز المستديم والمتوقع منها للعاملين (35%) فأكثر ويمكن الاسترشاد في معالجتها بطبيب المنظمة إن وجد.
- الحوادث التي تؤدي إلى إصابة أكثر من فرد واحد في نفس مكان العمل وفي وقت واحد ويتطلب علاج كل منهم أكثر من يوم .
- حوادث الحرائق ومخاطرها (الخطر الشخصي ، الخطر التدميري، الخطر أو الانهيارات أو الانفجارات أو تسرب المواد الخطرة التي تقترب بوقوع حوادث مادية في وسائل وأدوات العمل، والخامات والمواد الأولية أو تؤدي إلى توقف العمل لمدة تزيد على يوم عمل في قسم من الأقسام العاملة بالمنظمة.

المخاطر المهنية في بيئة العمل:

يتعرض العاملون في بيئات العمل المختلفة لمجموعة من المخاطر المهنية، وتختلف هذه المخاطر من مهنة إلى أخرى ، ومن أهم هذه المخاطر الفيزيائية ومنها (الضوضاء، الحرارة، الإضاءة، الإشعاع) والمخاطر الكيميائية، والمخاطر الميكانيكية، والمخاطر الحيوية، والمخاطر الكهربائية و المخاطر النفسية.

مسببات الحوادث وإصابات العمل :

إن وضوح الأهداف الادارية الرئيسية للإدارة العليا واهتمامها بالعنصر البشري يتحقق من خلال التركيز على التدريب في المجالات المختلفة، ومن بينها التدريب على برامج الصحة والسلامة المهنية، لذا فإن على الإدارة ابتكار الأساليب والوسائل التدريبية التي تقلل الحوادث ونحث العاملين على تطبيق أنظمة السلامة ، وإن أي خطأ أو تقصير من جانب الإدارة العليا سيكون له الأثر المباشر في وقوع الحوادث.(8) ويترتب على تقصير الإدارة ما يلي:

- 1- غياب التخطيط الإداري الفاعل من قبل الإدارة العليا يؤدي إلى تقصير الإدارات الأدنى في وضع القواعد والتعليمات المتعلقة بتوفير أنظمة ووسائل الأمن والسلامة المهنية والتقنية في المنظمة.
- 2- عدم تضمين المناهج التدريبية لأساليب فهم واتباع التعليمات الخاصة بأنظمة السلامة وطرائق التعامل معها .

3- ضعف البرامج التدريبية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والحدّ من الحوادث

والإصابات وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمستخدمين حول هذه الموضوعات.

4- عدم وجود خطط للإخلاء والطوارئ بالمنشآت الصناعية والمراكز التدريبية التابعة لها

وضعف التطبيق الدوري لاختبار فاعلية أنظمة ووسائل السلامة المهنية والتطبيقية

وإجراءات السلامة بها.

وتكمن أهم مسببات الحوادث من وجهة نظر منظمة العمل الدولية (9) في ما

يلي:

- ضعف ثقافة السلامة والصحة الوقائية.

- ضعف أنظمة الإدارة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية.

- ضعف الإشراف والرقابة والدعم من قبل الجهات الحكومية.

مفهوم الإصابة أثناء العمل:

تعرّف الإصابة بأنها : ما ينتج عن حادث وقع أثناء تأدية أي عمل أو بسببه ، ويمكن أن تكون الإصابة بسبب الإرهاق أو الإهمال والتقصير من قبل العامل أو من غيره من المستخدمين.(10،).

ويشير قانون علاقات العمل الليبي لسنة 2010م إلى أن إصابة العمل :-

الإصابة التي تلحق بالعامل أو الموظف أثناء العمل أو بسببه ، بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون تأخير أو انحراف عن المسار الطبيعي ، وكل مرض من أمراض المهنة التي تبيئها اللائحة التنفيذية .

وتلزم المادة (39) من هذا القرار جهة العمل بتدريب العامل أو الموظف على الأسس السليمة لأداء عمله أو وظيفته وإحاطته قبل مزاولته للعمل بمخاطرها ، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها ، والتي تتولى توفيرها له ، ولا يجوز لجهة العمل أن تحمله نفقات أو تقطع من مقابله أية مبالغ لقاء توفيرها وعليه اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل .

كما يلتزم العامل أو الموظف بأن يستعمل وسائل الوقاية اللازمة ويتعهد بالعناية

بها ، وتنفيذ التعليمات الصادرة والمحافظة على صحته ووقايته من إصابات العمل، وألا

يرتكب أي فعل من شأنه منع أو إعاقة تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحمايته وسلامة العاملين أو إلحاق ضرر أو تلف بها. كما تلزم المادة (40) من القانون نفسه جهة العمل أن تخطر مكتب التشغيل المختص كتابة بكل حادث نتج عنه وفاة أحد العاملين أو إصابته بعجز عن العمل وذلك خلال (48) ساعة من تاريخ وقوع الحادث. وتتولى جهات الخدمة أو العمل تعويض المضمون من الشركاء والموظفين والعمال تعويضهم عن المرتب أو الأجر أو الدخل المفقود بصفة وقتية - بسبب المرض أو إصابة العمل أو الولادة المادة (25) من القانون.

وتشير المادة (26) فقرة 1) من القانون نفسه على أن يكون للمشارك المصاب أو لورثته في حالة وفاته المطالبة بتعويض عن إصابته من المسؤول إذا كان غير جهة العمل أو الخدمة، ومن جهة العمل أو الخدمة إذا حدثت الإصابة بسبب مخالفتها لقوانين أو أنظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العمالية. أما الفقرة (2) من المادة المذكورة إلى أن جهة العمل أو الخدمة مسؤولة أمام صندوق الضمان الاجتماعي عن إصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجة مخالفتها لقوانين أو لوائح وأنظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي والسلامة العمالية وللصندوق حينئذ أن يعود على جهة العمل أو الخدمة المذكورة بما تكبده نتيجة للإصابة. (قانون رقم 13 لسنة بشأن الضمان الاجتماعي) فالإصابة بمرض مهني أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه - يعد في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه. ويمكن تمثيل الإصابة في إحدى الصور التالية:

- 1- الإصابة داخل نطاق العمل وتقع أثناء تأدية الموظف لعمله.
- 2- الإصابة خارج العمل والتي تقع خلال فترة ذهابه أو عودته لتأدية عمله سالكا في ذلك الطريق الطبيعي دون ذلك توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.
- 3- الإصابة بأحد الأمراض المهنية بشرط:
 - أن يكون المرض ضمن الأمراض المهنية.
 - أن يكون من طبيعة العمل الذي يؤديه العامل (طبيعة المواد التي يتم التعامل معها في الصناعات النفطية من مواد سامة ومضرة.) (11)

4- الإصابة بالإجهاد أو الإرهاق من العمل، حيث لا ينبغي إبقاء العامل في مكان العمل لأكثر من اثني عشرة ساعة في اليوم (قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م)

5- الإصابة التي تقع بسبب تأدية العمل حتى ولو وقع الحدث خارج العمل .
إن مسألة السلامة والصحة ليست عبارة عن عملية تتعلق بإنسان مصاب تمت معالجته وانتهى الأمر، بل هي مسألة ذات أبعاد خطيرة جدا تؤثر سلبا في المنظمة والموارد البشرية والمجتمع والدولة ككل، ويمكن تلافي إصابات العمل وحوادثه أو الحد منها على الأقل من خلال اعتماد أبعاد وهي:

- البعد الهندسي والبعد الصحي والبعد الأمني والبعد التنظيمي (بوسف حجيم وآخرون، 2009- 348.333)

ويوجد بعد آخر وهو البعد الاقتصادي الذي ينعكس على المنظمة من خلال التكلفة التي تتحملها الشركات لمقابلة حالات الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ، وهذه التكلفة تمثل جزءاً كبيراً من الميزانية التي يمكن استثمارها في جوانب أخرى في حال تطبيق البرامج العلمية ومعايير وأسس الصحة والسلامة المهنية.

وتتمثل التكاليف المصاحب للحوادث المهنية والإصابات والأمراض المهنية في :

1- تكاليف علاج الأمراض الناتجة عن العمل ، علاج حوادث وأمراض العمل،
2- رواتب وأجور المصابين والمرضى خلال فترة علاجهم ، تعويضات العجز الدائم والوفيات خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب الحوادث والأمراض، فعند وقوع الحادث يتوقف العمال عن الإنتاج لفترة زمنية وينخفض معدل إنتاجهم بسبب (12).

- إسعاف زميلهم المصاب.

- تخوفهم من الإصابة وبالتالي تعمد إبطاء وتيرة الإنتاج.

- انخفاض معنوياتهم ، وبالتالي انخفاض إنتاجيتهم من دون تعمد ذلك .

- خروجهم عن خط الإنتاج لمتابعة التحقيقات.

كما أن خسارة قوة عمل ما يؤدي إلى استقطاب وتأهيل واختيار قوة عمل بديلة

عنها.

إن وقوع حادث ما في المؤسسة يؤدي في بعض الأحيان إلى وفاة العامل، أو إصابة بعجز دائم، أو عجز مؤقت ما يتطلب تعويضه بعنصر بشري آخر ليحل محله ،

وقد يصعب حساب التكاليف المتعلقة بالسلامة بسبب غموض بعض المعطيات المصاحبة وقد يصعب أيضا احتساب التكلفة في حال اختلاف تقييم المختصين للتكاليف الناتجة عن الحوادث والإصابات وتكاليف التحسين.

وفي هذا الإطار تشير الإحصاءات أن (18) شخصا يتعرضون كل ثانية في أمريكا للإصابة أثناء العمل ، ويقتل كل (50) دقيقة شخص ما في حادث يتعلق بالعمل ، وفي كل عام يموت (70000) فرد نتيجة أمراض ذات علاقة مباشرة بأعمالهم ، وهز ما يدل على أنه توجد وظائف أكثر خطورة من غيرها.(13).

وفد أدى الاهتمام بالمخاطر التي تحدث في مكان العمل خلال عقد الستينيات إلى إصدار القانون الخاص بالأمان والصحة المهنية لعام 1970م، وبموجبه تم فرض معايير إلزامية تتعلق بالأمان والصحة المهنية ، الأمر الذي ترتب عليه تأسيس إدارة في الهيكل التنظيمي تختص بالأمن والسلامة المهنية.

إن إدارة الأمان والصحة والسلامة المهنية ليست مهتمة فقط بمنع الحوادث ولكن أيضا تهتم أيضا " بالقتلة الصامتين " ، أي الأمراض المتعلقة المرتبطة بالعمل مثل تفحم الرئة بين عمال المناجم، والإصابات الناتجة عن التأثير الكيميائي السام والمواد الضارة الأخرى ، وكذلك من مسؤوليات هذه الإدارة بالتحقق من شكاوى العاملين ومراجعة سجلات الشركة لتحديد مكامن الحوادث ومخاطر العمل.

وبعيدا عن الإشراف الحكومي على الشركات وغيرها ، فإن كثيرا من المؤسسات تعمل على تحسين الظروف الصحية وظروف الأمان لموظفيها ، ولا شك أن وراء ذلك يظهر في كل من الاهتمام الصادق ودعاوى التعويض المكلفة للعاملين ، وقد قامت شركة ألكوا وهي شركة كبيرة لإنتاج الألمونيوم بتحسين سجلها في مجال الأمان المهني بنسبة 25% خلال ثلاث سنوات وبذلك وفرت ما بين 10000 إلى 12000 دولار لكل حادث تم تفاديه.(14).

برامج الصحة والسلامة المهنية:

تؤدي برامج الصحة والسلامة المهنية إلى خفض المعاناة المحتملة وتوقف الخسائر المرتبطة بالعوامل الصحية عند حدها الأدنى، لذا فإن هذه البرامج على درجة عالية من الأهمية لمديري الموارد البشرية ، ومن خلال إعلام الموظفين والمستخدمين بالإجراءات

الأمنية وإصدار وتفعيل اللوائح الأمنية وإعادة صياغة وتصميم البيئة العملية لتقليل احتمالات حدوث بعض معدلات الخسائر المتعلقة بالمشكلات الصحية ، وتذهب بعض الشركات إلى أبعد مما تتطلبه معايير الأمن الصحي ، وهي وكالة حكومية مسؤولة عن وضع وإرساء المعايير الخاصة بالأمن الوظيفي ، وفي الواقع لا تزال بعض الشركات الصغيرة والمستخدمون الصغار لا يوفون حتى بالحد الأدنى من متطلبات الأمان.

أما في الشركات ومراكز التدريب التي يتكون هيكلها الوظيفي من (50) موظفاً على الأقل فإن ثلثي الشركات بدأت في تبنى أدوار نشطة في مجال الحفاظ على صحة الموظف ، وتشجع برامج اللياقة الصحية والبدنية وتقدم الطعام الصحي للمستخدمين، وتشجع على الإقلاع عن التدخين وتحاول السيطرة على حالات التوتر وقد ثبت أن النتائج كانت مباشرة وفاعلة ، حيث اكتشف مسؤولو برامج التأمين على الحياة أن الموظفين الذين يترددون على مراكز اللياقة الصحية والبدنية في المركز الرئيس في كل من نيويورك ونيوجيرسي، قد تغيبوا عن العمل بمعدل وسطي يقدر بيومين ونصف في العام ، مقارنة بنسبة غياب عن العمل تقدر بأربعة أيام وربع بالنسبة للموظفين الذين لا يرتادون مثل هذه المنشآت، وقد حققت شركة جونسون أند جونسون خاصة بالمخاطر الصحية ويتم تشجيعهم على مراقبة برامج الصحة الخاصة بهم نجاحاً كبيراً في برامجها ذات العلاقة التي أطلقت عليها اسم " عيش حياتك" حيث يتلقى المشاركون في هذه البرامج بدلات فردية وتشجعهم على ممارسة التمارين الرياضية والإقلاع عن التدخين، في مكان العمل وتناول وجبات صحية في الكافتيريا المخصصة لذلك وتذهب بعض الشركات لما هو أبعد من ذلك من خلال منح الموظفين مزايا الرعاية الطبية، والعلاج ، وعلى سبيل المثال فإن شركة إديسون في جنوب كاليفورنيا لديها ثمان مستوصفات طبية كئيبية للإسعافات الأولية وصيدلية كبيرة لموظفيها الذين يبلغ عددهم (75000) موظف وبالاعتماد على أطبائها وشراء الأدوية بسعر الجملة لتضع الشركة تكاليف الرعاية الصحية تحت السيطرة .

الدراسة الميدانية:

1- منهج الدراسة وأدواتها:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلة التي انطلقت منها لكونه المنهج الذي يتناسب مع مثل هذه الدراسات واختبار فرضياتها، حيث يتيح هذه المنهج بأدواته

المختلفة جمع المعلومات واختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج واستنتاجات يمكن الاستناد إليها والبناء عليها.

وللحصول على البيانات والمعلومات من مصادرها، تم تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة بوصفه من الأدوات التي يمكن الاعتماد عليها في الحصول على إجابات كافية من المستهدفين بهذه الدراسة ، حيث توفر الوقت والجهد والتكلفة، كما أن مجتمع البحث يعدّ من ذوي التعليم العالي والمتوسط وبذلك تكفي هذه الوسيلة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة .

مجتمع وعينة الدراسة:

وقع الاختيار على شركة الزاوية لتكرير النفط، للعديد من المبررات التي تجعل منها مكان مناسب لإجراء هذه الدراسة، وذلك لطبيعة الوظائف والمهن التي تتطلب الاهتمام ببرامج الصحة والسلامة المهنية للعاملين والمستخدمين الذين يمارسون مهام ووظائف مختلفة ضمن بيئات وظيفية متنوعة منها المكتبية والمعامل والمختبرات وورش التدريب، وورش الصيانة والقاعات والفصول الدراسية، كما يتم التعامل مع آلات الخراطة واللحام والمشتقات النفطية والغازات والأبخرة وغيرها من المواد والملوثات التي تترتب عليها مخاطر عدة، مثل مخاطر الحرائق ومخاطر المواد الكيميائية وتلوث الهواء والمياه، وهو ما يتطلب الحرص على أن تكون برامج الصحة والسلامة ذات كفاية وفاعلية لمجابهة هذه المخاطر.

عينة الدراسة:

نظرا لكبير حجم مجتمع الدراسة وتنوعه بين مديري وموظفين ومستخدمين ومدربين وتنوعه بين المستويات الإدارية الثلاثة العليا والوسطى والتنفيذية، وبما لا يسمح باستهداف كافة أفرادها بالدراسة، تم الاعتماد على العينة العشوائية التطبيقية بحسب المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية، حيث يمكن من خلال هذه العينة ضمان التمثيل المناسب لكل طبقة من هذا المجتمع المتنوع.

أداة جمع البيانات - تم تصميم وصياغة الفقرات التي وردت بأداة جمع البيانات والمعلومات من جزأين ، الجزء الأول تضمن المتغيرات الشخصية للمبحوثين ، بينما تضمن

الجزء الثاني العبارات التي تعبر برامج تهيئة الموظفين لاستلام وظائفهم، وكذلك العبارات التي تعبر عن تقييم الأداء، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وفق الأوزان التالية:

جدول رقم (1) مقياس ليكرت الخماسي لإوزان ودرجات المقياس.

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة
درجة الإجابة	1	2	3	4	5

وللتأكد من ملاءمة أداة الدراسة لجمع المعلومات، أعطيت لمجموعة من المتخصصين في مجال الإدارة من أعضاء هيئة التدريس لتحكيمها والتأكد من أن العبارات التي وردت بها تعبر عن المتغيرات التي تناولها الدراسة.

ولحساب معامل ثبات أداة الدراسة تم توزيعها وإعادة توزيعها Test Re-Test بتطبيقها على عينة من (15) موظفاً من موظفي الشركة. وبعد مرور أسبوع من الاختبار الأول أعيد توزيعها على نفس المجموعة، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد المجموعة على هذا الاختبار (0.80). وبما أن هذه القيمة مرتفعة، يعد هذا مؤشراً جيداً على ثبات الأداة المستخدمة وملاءمتها لأغراض الدراسة

تم توزيع عدد (50) صحيفة استبانة على أفراد العينة لغرض الإجابة عن الفقرات الواردة بها وقد تم استرجاع (45) استمارة من الاستبانات الموزعة استبعد منها عدد (5) استمارات لعدم صلاحيتها للتحليل. وبذلك كان عدد الاستمارات الصالحة للمعالجة والتحليل (40) استبانة.

جدول رقم (2) الاستمارات التي تم توزيعها واسترجاعها والصالحة للتحليل.

البيان	الاستبانات التي تم توزيعها	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات القابلة للتحليل	النسبة %
العدد	45	5	40	88%

أساليب معالجة وتحليل البيانات: استخدم برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً من خلال أساليب الإحصاء الوصفي ممثلة في النسبة والتكرار لوصف العينة، ومعامل الثبات والفا كرونباخ. وكذلك أساليب الإحصاء التحليلي ومنها معامل الارتباط المتعدد لتعدد المتغيرات التي تناولتها الدراسة.

ووفقاً لمعامل ثبات الاتساق الداخلي الذي يعكس تجانس عبارات الاختبار، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha coefficient ، حيث بلغت قيمة الثبات (.870) وهي قيمة كافية لأغراض هذه الدراسة.

توزيع مفردات العينة التي استهدفتها الدراسة:

جدول رقم (3) توزيع مفردات العينة حسب الجنس.

النوع	العدد	النسبة
ذكر	36	90%
أنثى	4	10%
المجموع	40	100%

يلاحظ من الجدول أن أغلب من أجابوا عن أداة الدراسة من الذكور بنسبة (90%) تليهم الإناث بنسبة (10%) وهذا يرجع لخصائص مجتمع الدراسة الذي يضم فئة من الذكور أكثر مقارنة بالإناث، ويفيد التنوع في خصائص العينة بين الفئتين في الحصول على آراء الموظفين والمستخدمين من الجنسين حول دور برامج السلامة والصحة في حماية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية وذلك لاختلاف الخصائص الشخصية تبعاً لنوع الجنس ، وهذا يتطلب من الشركة مراعاة هذا العامل عند القيام بوضع البرامج.

جدول رقم (4) توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
شهادة إعدادية أو ما يعادلها	8	20%
شهادة ثانوية أو ما يعادلها	15	38%
شهادة جامعية	17	42%
المجموع	40	100%

يمثل حملة الشهادة الجامعية (42%)، وحملة الشهادة الثانوية وما يعادلها بنسبة (38%) بينما بلغ حملة الشهادة الإعدادية وما يعادلها ما نسبته (20%) من المجموع الكلي، وبما أن غالبية الموظفين من حملة المؤهلات الجامعية، ما يعطي فهماً أعمق ودراية بطبيعة الدراسة وفهما لما ورد بأداة الدراسة من تساؤلات ومصادقية لنتائجها.

جدول رقم (6) سنوات الخبرة في مجال الوظيفة.

النسبة	العدد	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل.
33%	13	أقل من 5 سنوات
47%	19	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
20%	8	10 سنوات فأكثر .
100%	40	المجموع

نتائج الجدول تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة في مجال العمل أقل من (10) سنوات بنسبة (33% و 47%) على التوالي ، بينما بلغت نسبة من لديهم خبرة أكثر من (10) سنوات نسبة (20%) وهو ما يدل على أن غالبية المشاركين في الدراسة من ذوي التعيينات الجديدة وهو ما يفيد الدراسة من حيث مدى معرفتهم ببرامج السلامة المهنية المعدة من الشركة

جدول رقم (7) توزيع مفردات العينة حسب نوع التوظيف.

النسبة	العدد	نوع التوظيف.
100%	40	تعيين
100%	40	المجموع

تركز الشركة على تعيين الأفراد كوسيلة لضمان تقديم خدماتها لأطول فترة ممكنة وهذا يتطلب إجراء المحافظة على الموظفين والعاملين لديها لأطول فترة زمنية طويلة بصحة وسلامة طيلة عملهم بالشركة.

جدول رقم (8) توزيع مفردات العينة المستوى التنظيمي.

النسبة	العدد	المستوى التنظيمي.
7%	3	الإدارة العليا.
33%	13	الإدارة الوسطى.
60%	24	الإدارة التشغيلية.
100%	40	المجموع

تتوزع مفردات الدراسة بين المستويات الإدارية الثلاثة العليا والوسطى والتنفيذية وهو ما يعطي مصداقية للمعلومات التي تم الحصول عليها بنسبة (7%، 33%، 60%) ، وبما أن النسبة الأعلى كانت ممثلة في الإدارة التشغيلية وهي التي يقع عليها العبء الأكبر

في القيام بممارسة المهن الصناعية والتشغيلية التي تتطلب برامج خاصة للأمن والسلامة والصحة المهنية. وبالتالي فإن المعلومات التي تم جمعها من هذه الفئة تعطي مصداقية للنتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

جدول رقم (9) توزيع مفردات العينة بحسب نوع الوظيفة.

نوع الوظيفة.	العدد	النسبة
قيادية.	7	18%
مهنية.	12	30%
فنية.	21	52%
المجموع	40	100%

تظهر نتائج الجدول أن مفردات عينة الدراسة تتوزع على الوظائف الادارية الثلاثة القيادية والمهنية والفنية وهو ما يدعم نتائج هذه الدراسة والمصداقية للمعلومات التي تم الحصول عليها ، حيث توزعت هذه المستويات بنسبة (18%، 30%، 52%) ، كما أن الغالبية العظمى من مفردات العينة من فئة الوظائف الفنية وهي الفئة التي تحتاج لبرامج الصحة والسلامة المهنية .

جدول رقم (10) توزيع مفردات العينة بحسب طبيعة الوظيفة .

طبيعة الوظيفة.	العدد	النسبة
مكتبية.	10	25%
ميدانية.	25	63%
مختلطة.	5	12%
المجموع	40	100%

تبين النتائج أن مفردات عينة الدراسة تتوزع على الوظائف المكتبية والميدانية و المختلطة - بنسب (25، 63، 12%) وهذا مؤشر جيد على توزع مفردات العينة على الوظائف بحسب طبيعتها ما يزيد من مصداقية للمعلومات التي تم الحصول عليها .

الانحدار المتعدد لتحليل الارتباط بين المتغيرات المستقلة للدراسة:

جدول رقم (11) الارتباط الداخلي بين المتغيرات المستقلة.

المتغيرات المستقلة	تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
نوع البرنامج.	1.150	.864
توقيت البرنامج.	1.220	.820
مدة البرنامج.	1.279	.782

تشير نتائج الجدول إلى أن قيم اختبار معامل التباين (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة (نوع البرنامج، توقيت البرنامج، مدة البرنامج) لا تقل عن واحد صحيح وتتراوح بين (1.150 - 1.279) وهذا يدل على عدم وجود تعدد خطي في المتغيرات المستقلة، كما أن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0.782 - 0.864). وهذا يعد مؤشراً على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة وأن لكل متغير مستقل استقلالته الكاملة دون أن يفسره المتغير المستقل الآخر في النموذج.

بعد التأكد من قيم عوامل التباين التي دلت على عدم وجود تعدد خطي لجميع المتغيرات المستقلة (نوع البرنامج، توقيت البرنامج، مدة البرنامج). تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي لها باحتساب معامل الالتواء ومعامل التقطح لدراسة مدى صلاحية البيانات المستخدمة في إجراء البحث الإحصائي الاستدلالي، ويجب أن تكون قيمته بين (2) سالباً أو موجباً وذلك لاتصاف البيانات بالتوزيع الاعتمالي . ومن خلال احتساب معامل الالتواء ومعامل التقطح يتضح أن البيانات المستخدمة تتسم بالتوزيع الطبيعي حيث إن القيم المتحصل عليها لا تتجاوز الحد المسموح به والمقترح من قبل المختصين (2+). وهي مؤشر قوي على أن البيانات المستخدمة تتوزع توزيعاً اعتدالياً بحيث لا تكون متحيزة إلى مجموعة معينة من عينة الدراسة. ويؤكد هذا الاستنتاج النتيجة الإحصائية المتحصل عليها من خلال هذه البيانات وبذا يمكن الاعتماد عليها في تحديد النتائج وأن القرار المستنتج يمكن الاعتماد عليه في تحديد النتائج.

جدول رقم (12) المتوسط والانحراف المعياري والتفرطح والالتواء

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
نوع البرنامج.	3.7150	.84233	-.497	-.254
توقيت البرنامج .	3.4000	.93808	-.319	-.819
مدة البرنامج.	3.3750	.69899	-.247	.030

مصفوفة الارتباط

تم استخدام مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف الكشف عن مدى وجود مشكلة في التداخل بين المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة وكذلك التعرف على العلاقة الارتباطية مع المتغير التابع، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية. وبشكل عام تعدّ العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0.30)، ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70). أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) فتعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين، وقد أظهر اختبار تحليل الارتباط بين المتغيرات المستقلة عدم وجود مشكلة تداخل بين تلك المتغيرات حيث كانت أعلى قيمة ارتباط قد بلغت (0.400). ما يؤكد أن المتغيرات المستقلة غير متداخلة مع بعضها البعض، أما العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة (نوع البرنامج، توقيت البرنامج، مدة البرنامج) والمتغير التابع (حماية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية) فقد جاء ارتباطها ضعيف ماعدا المتغيرين - نوع البرنامج، توقيت البرنامج - فكان ارتباطها متوسط مع الحد من الحوادث.

جدول رقم (13) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغيرات	نوع البرنامج	توقيت البرنامج	مدة البرنامج	حفظ العاملين
نوع البرنامج.	1.000			
توقيت البرنامج.	.269	1.000		
مدة البرنامج.	.339	.400	1.000	
حفظ العاملين	.125	.099	.084	1.000

نتيجة الانحدار الخطي المتعدد

من نتائج الجدول رقم (14) يتضح أن نموذج الانحدار لا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، حيث بلغت قيمة ألفا الإحصائي (0.254)، والنسبة الفائية (0.858) وهي أكبر من ألفا (0.05) وبناء على هذه النتيجة تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية وهذا يعني أن العوامل المستقلة لا تؤثر في المتغير التابع مجتمعة أو منفردة.

جدول رقم (14) تحليل التباين (بي)

النسبة الفائية	الفاء الإحصائي	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
.858	.254	.183	3	.550	الخطي
		.721	36	25.961	الخطأ المعياري
			39	26.511	المجموع

تحديد نسبة تفسير المتغيرات المستقلة للمتغير التابع :

بالنظر إلى الجدول رقم (15) يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0.144^a) ومربع معامل الارتباط يساوي (0.021) ومربع معامل الارتباط المعدل يساوي (-0.061) وهو في جميع الأحوال أقل من مربع الارتباط لأنه لا يتأثر بالعوامل الخارجية، كما أن الارتباط التربيعي المعدل له أهمية كبيرة جداً في تفسير نتائج الانحدار المتعدد حيث أنه يعبر عن مقدار التباين في المتغير التابع والذي يرجع لتأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة أو يعبر عن مقدار التباين في المتغير التابع الذي يمكن تفسيره بواسطة تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة ويعرف في بعض الأحيان بالتباين المفسر وهذا يعني في هذه الدراسة أن المتغيرات المستقلة تستطيع أن تفسر مجتمعة التغيرات الحاصلة في المتغير التابع وقد يرجع ذلك إلى وجود عوامل أخرى تتطلب إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية حول التزام العاملين بتطبيق برامج السلامة والصحة المهنية ودورها في حفظ العاملين.

جدول (15) ملخص النموذج

النموذج	الارتباط	الارتباط التربيعي	الارتباط التربيعي المعدل
1	.144 ^a	.021	-.061

للتحقق من النتائج السابقة التي تم التوصل إليها، تبين نتائج جدول المعاملات Coefficient بالاعتماد على معامل بيتا (Beta) الذي استخدم لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في كل متغير مستقل بصورة منفردة ، بمعنى آخر التعرف على إسهام كل عامل على حدة في تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، فقد تم اعتماد قيمة ألفا (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير أو العلاقة، حيث تمت مقارنة النسبة الفئوية لكل عامل مع هذه القيمة. أظهرت نتائج الانحدار المتعدد عدم وجود تأثيرات معنوية إيجابية وذات دلالة إحصائية لجميع العوامل (نوع البرنامج، توقيت البرنامج، مدة البرنامج) على حفظ العاملين، حيث كانت النسبة الفئوية أكبر من ألفا (0.05) لكل عامل على حدة.

جدول رقم (16) معاملات الانحدار المتعدد:

النسبة الفئوية	قيمة (T)	معاملات غير مقننة		النموذج	
		معاملات مقننة	بيتا		
.002	3.340	-031	.804	2.685	المتغير
.579	.559	.099	.174	.097	نوع البرنامج.
.733	.343	.063	.160	.550	توقيت البرنامج.
.892	.137	.026	.220	.030	مدة البرنامج.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أظهرت نتائج الانحدار المتعدد عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لجميع العوامل (نوع البرنامج، مدة البرنامج، توقيت البرنامج) وحفظ العاملين من الحوادث والأمراض المهنية، حيث كانت النسبة الفئوية أكبر من ألفا (0.05) لكل عامل على حدة.
- وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة بين كل من: نوع البرنامج، مدة البرنامج، توقيت البرنامج و حفظ ورعاية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية.
- 1- الفرضية الفرعية الأولى :
- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع البرنامج وحفظ العاملين عند مستوى معنوية (0.05).

مقابل الفرضية البديلة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع البرنامج وحفظ العاملين عند مستوى معنوية (05).

تم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة؛ لأن القيمة الفائية الإحصائية الاختبار أكبر من (05).

2- الفرضية الفرعية الثانية:

- الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توقيت البرنامج وحفظ العاملين عند مستوى معنوية (05).

مقابل الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توقيت البرنامج وحفظ العاملين عند مستوى معنوية (05).

تم قبول الفرضية الصفرية، ورفض الفرضية البديلة؛ لأن القيمة الفائية الإحصائية الاختبار أكبر من (05).

- الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية مدة البرنامج وحفظ العاملين عند مستوى معنوية (05).

مقابل الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة البرنامج وحفظ العاملين عند مستوى معنوية (05).

تم قبول الفرضية الصفرية، ورفض الفرضية البديلة لان القيمة الفائية لإحصائي الاختبار أكبر من (05).

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1- الإدارة المعاصرة ، دافيد راتشمان وآخرون، ترجمة ومراجعة د. رفاعي محمد رفاعي، د.

محمد سيد أحمد عبد المتعال. الرياض: دار المريخ (2001م).

2- محمد وليد ظاظا، السلامة والصحة المهنية في قطاع الإنشاءات : مجلة العمل الأردنية

، العدد(85)،(1999)

3- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: دار زهران للنشر والتوزيع (2003)

4- يوسف حجيم الطائي، سنان كاظم الموسوي، إدارة الموارد البشرية: كلية الإدارة

والاقتصاد، جامعة الكوفة (2009م)

5- أحمد عتيقة ، النفط والتنمية الصناعية في الوطن العربي ، مكتب شركة كاظمة: بيروت، (1985)

6- القانون رقم (12) لسنة (2010م) بشأن علاقات العمل.

7- القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 1-Bengston,13.ISA-(2001), The Swedish Information System of Occupational Accidents And Work-Relation Diseases – Scope, Content ,And quality, Swedish Environment Authority.
- 2-Gerard,Cengiz,Philippe.(1997)"Supervision et gestion des ressources Humaines", 2eme ed, Gaetan Marin, paris.
- 3-ILO,(2005)"Guidelines on Occupational Safty & Health System", ILO-OSH, International Labor Office ,Geneva.

السادة/ الموظفين - العاملين والمستخدمين.

بشركة الزاوية لتكرير وصناعة النفط والغاز

تحية طيبة،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول- " برامج الصحة والسلامة ودورها في حماية العاملين من الاصابات والأمراض والحوادث المهنية". بالتطبيق على الشركات والمؤسسات العاملة في قطاع النفط، وفي الوقت الذي تعد فيه شركة الزاوية لتكرير النفط، من المؤسسات الحيوية في هذا القطاع، وتتطلب طبيعة الوظائف والمهن فيها الاهتمام ببرامج الصحة والسلامة المهنية للمستخدمين والعاملين في الوظائف المختلفة، ومتابعتها للتأكد من مدى كفايتها في المحافظة على صحة وسلامة منتسبيها من الاصابات والأمراض والحوادث المهنية.

تأتي هذه الدراسة لمواصلة الجهود المبذولة من الباحثين في هذا المجال للتأكيد على أهمية هذه البرامج ودورها في حماية العاملين من الاصابات والأمراض والحوادث المهنية، ودورها في تحقيق الأهداف المرجوة منها في الشركات والمؤسسات العاملة في هذا القطاع، لذا يأمل الباحث تكريمكم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين للإجابة على الأسئلة

الواردة بصحيفة الاستبيان التي أعدت لهذا الغرض، مساهمة منكم في إثراء البحث العلمي، وما تقدمونه من بيانات ومعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. تقبلوا فائق التقدير والاحترام،،

أولاً: بيانات شخصية:

يرجى التكرم بوضع إشارة (√) في المكان الذي يقابل بياناتكم الشخصية

- المؤهل العلمي: شهادة جامعية.
- شهادة ثانوية أو ما يعادلها . شهادة إعدادية.

أخرى تذكر.....

- التخصص العلمي:

- تخصص في مجال الإدارة. تخصص في مجال العلوم الهندسية .

تخصص آخر يذكر:.....

- الوظيفة الحالية:

- قيادية إدارية. وظائف التدريس. مهنية.

أخرى تذكر.....

- المستوى الإداري:

- الإدارة العليا: الإدارة الوسطى: الإدارة التنفيذية:

- سنوات العمل والخبرة في الشركة:

- من 5 سنوات فأقل من 10. من 10 سنوات فأقل من 15. من 15 سنة فأكثر.

ثالثاً: بيانات ومعلومات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية:

1- يرجى التكرم بوضع إشارة (√) باختيار عبارة واحدة في المكان الذي يعبر عن مفهومك للسلامة والصحة المهنية.

مصطلح غير محدد.

- مفهوم يعبر عن حماية الموظفين والمستخدمين من حوادث العمل والإصابات والأمراض

- مفهوم آخر يذكر.....

2- هل توجد بالهيكل التنظيمي للشركة - وحدة مختصة بالسلامة والصحة المهنية.

- نعم لا

3- إذا كانت الإجابة على الفقرة رقم (2) نعم .

- ما مسمى هذه الوحدة في الهيكل التنظيمي.....
 - هل يتم تخصيص ميزانية لهذه الوحدة للإنفاق على برامج السلامة والصحة المهنية:
 نعم لا

4- إذا كانت الإجابة نعم على الفقرة (3) نعم.

- هل الميزانية المخصصة في رأيك كافية لمقابلة برامج السلامة والصحة المهنية.
 نعم لا

5- في رأيك ما سبب وجود وحدة مختصة بالسلامة والصحة المهنية في الهيكل التنظيمي للشركة:

- القوانين واللوائح المنظمة للنشاط تلزم الشركة بتوفير السلامة والصحة المهنية للمستخدمين.

- السلامة والصحة المهنية من ضمن اهتمامات وأولويات إدارة الشركة.

- توجد ضغوط على الشركة من قبل النقابات العمالية أو الموظفين والمستخدمين للاهتمام ببرامج السلامة والصحة المهنية.

- بسبب كل ما ذكر.

6- هل توجد بالشركة لوائح تنظيمية معلنة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

- نعم لا

7- الرجاء حدد درجة موافقتك من عدمها على العبارات التالية التي تتعلق بالسلامة المهنية :

الموافقة.	درجة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
العبارة:						
تتضمن الخطة السنوية للشركة، خطة معلنة للسلامة المهنية.						
تشرف الإدارة/المكتب المختص على توفير وتركيب معدات السلامة والوقاية في بيئة الوظيفة التي أقوم بها.						
تقوم الإدارة/المكتب المختص - بتوفير أدوات ومستلزمات السلامة- ملابس. أحذية، واقية، وغيرها بصورة مستمرة .						
تقوم الإدارة/المكتب المختص بالسلامة- بوضع قواعد وتعليمات السلامة ومتابعة تنفيذها من قبل المستخدمين .						
يتم تدريب الموظفين والمستخدمين على كيفية اتباع التعليمات الخاصة بأنظمة السلامة وطرق التعامل مع الأدوات والآلات والمعدات أثناء العمل.						
تقوم الإدارة/المكتب المختص- بطباعة نشرات إعلامية تتعلق بالسلامة وكيفية التعامل مع الآلات لتفادي حوادث المهنة.						
توفر الإدارة/المكتب المختص- الملصقات التحذيرية والإرشادية لتفادي المخاطر في الممرات وفي مكان العمل.						
توجد خطة للإخلاء في حالة الطوارئ واضحة وقابلة للتنفيذ.						

					توجد مخارج كافية للإخلاء في حالة الطوارئ .
					يتم اختبار فاعلية أنظمة السلامة بصورة دورية .
					يتم عقد الندوات والمؤتمرات للعاملين لتوعيتهم بأهمية إتباع تعليمات السلامة المهنية المعدة من قبل الإدارة.
					بيئة الوظيفة التي أقوم بها آمنة وتتوفر بها وسائل السلامة.
					تقوم الإدارة/ المكتب المختص بالسلامة - بإعداد برامج دورية حول السلامة المهنية وفق جداول زمنية محددة.
					تتم الاستعانة بالخبراء والمستشارين من خارج الشركة /المركز - لتقييم حالة الأمن والسلامة كجهة محايدة ومتخصصة في السلامة المهنية.
					تقوم الإدارة العليا بمتابعة ومراقبة برامج السلامة التي تعدها الإدارة / المكتب المختص.

8- الرجاء حدد درجة موافقتك من عدمها على العبارات التالية التي تتعلق بالصحة

المهنية:

الموافقة.	درجة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
الموافقة.	العبارة.					
	تضع الشركة ضمن خطتها السنوية ، خطة للاحتياجات الصحية وتخصص لها ميزانية كافية.					
	توجد بالشركة وحدة (عيادة) طبية مجهزة بالمعدات والمستلزمات الطبية.					
	الإسعافات الأولية بالعيادة سريعة الاستجابة في حالة حدوث إصابة أو مرض .					
	تقوم الإدارة/المكتب المختص بالصحة بوضع القواعد والتعليمات الصحية ومتابعة الالتزام بها من قبل المستخدمين .					
	يتم تدريب الموظفين والمستخدمين على كيفية التصرف في حالة حدوث إصابة عمل أو اختناق وغيرها.					
	تقوم الإدارة/المكتب المختص - بطباعة نشرات إعلامية تتعلق بالصحة وكيفية تفادي الأمراض المهنية والعدوى.					
	توفر الإدارة/المكتب المختص- الملصقات التحذيرية والإرشادية لتفادي مخاطر العدوى في الممرات وأماكن العمل.					
	تشتراط إدارة الصحة إلزام المستخدمين في الأماكن المعرضة للمرض نتيجة استخدام المواد الخطرة ارتداء الواقيات المناسبة.					

					توفر الشركة عدد كاف من الأطباء وأطقم التمريض يتناسب مع قوة العمل.
					تتوفر بالشركة عدد مناسب من سيارات الإسعاف عند الحاجة لها.
					يتم عقد الندوات والمؤتمرات للعاملين لتوعيتهم بأهمية إتباع التعليمات والإرشادات الصحية المعدة من قبل الإدارة.
					بيئة الوظيفة التي أقوم بها آمنة من الأمراض والأوبئة .
					تقوم الإدارة/ المكتب المختص بالصحة المهنية- بإجراء الكشوفات الصحية الدورية وطلبها من العاملين .
					تتم الاستعانة بالأطباء والمستشارين المتخصصين من خارج الشركة لتقييم الحالة الصحية كجهة محايدة ومتخصصة في الأوبئة والأمراض المهنية.
					تقوم الإدارة العليا بمتابعة ومراقبة البرامج الصحية التي تعدها الإدارة / المكتب المختص.
					التأمين الصحي الذي تقدمه الشركة للمستخدمين يغطي الحوادث والإصابات بصورة كافية.

9- الرجاء حدد درجة موافقتك من عدمها على العبارات التالية التي تعبر عن حفظ وحماية العاملين :

الموافقة.	العبارة.	درجة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
	تعرضت في السابق لحادثة عمل أثناء أداء وظيفتي/ عملي.					
	تعرضت في السابق لإصابة عمل أثناء أدائي لوظيفتي/ عملي.					
	سبق وأن أصبت بمرض بسبب الوظيفة التي أقوم بها في مكان عملي.					
	تعرض أحد زملائي أو أكثر بسبب حادثة عند قيامه بأداء عمله.					
	تعرض أحد زملائي أو أكثر لعجز مستدام نتيجة للإصابة في مكان العمل.					
	حوادث وإصابات العمل لدينا عادة ما تؤدي إلى ترك العمل ليوم أو أكثر.					
	أدت بعض حوادث العمل لدينا إلى حالة وفاة أو أكثر.					
	تتكرر في مكان عملي حوادث الحرائق من حين لآخر.					

				تؤدي حوادث العمل لدينا إلى انفجارات أو تسرب مواد خطيرة .
				تؤدي حوادث العمل لدينا إلى تلف آلات ومعدات ومواد خام ومستلزمات التشغيل .
				أحرص على ارتداء ملابس السلامة المهنية عند ممارستي لعملي.
				أستعمل وسائل الوقاية اللازمة أثناء تأديتي لعملي.
				مكان وظيفتي آمن من احتمالات الانزلاق والسقوط المفاجئ.
				تحتاج بعض الوظائف لتطوير وتحديث أنظمة السلامة بها.
				الضوضاء الناتجة عن الآلات في مكان عملي عالية.
				أقوم بعملي في درجات حرارة عالية جدا لا تحتمل.
				أقوم بعملي في درجات حرارة منخفضة جدا لا تحتمل.
				الاضاءة غير كافية في مكان عملي وأعاني بذلك من ضعف النظر.
				مستوى الإشعاع في مكان عملي أعلى من المستويات الطبيعية.
				يحدث تسرب للمواد الكيميائية في مكان عملي بصورة خطيرة أحيانا.
				مستوى المخاطر الميكانيكية الناتج عن الآلات التي أشغلها عالي.
				أعرض للمخاطر الحيوية- بكتيريا، فيروسات، طفيليات في عملي.
				تزداد المخاطر النفسية التي أتعرض لها عند ممارستي لعملي.
				تقدم الشركة برامج متنوعة متخصصة السلامة والصحة المهنية.
				المدة الزمنية ببرامج السلامة والصحة المهنية تلبي متطلبات السلامة.
				توقيت برنامج السلامة والصحة المهنية يتناسب مع ظروف العمل.