



أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة داسة تطبيقية على ترسانة بورسعيد البحرية

إعداد

محمد السيد عطية

باحث دكتوراه في إدارة الأعمال

كلية الدراسات العليا في الإدارة

الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا

والنقل البحري بالإسكندرية

matia7309@gmail.com

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السابع والأربعون - العدد الثاني أبريل 2025

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

مستخلص

قدمت الدراسة هدفا تمثل في معرفة أثر ادارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على اداء المنظمة بالتطبيق على ترسانة بورسعيد البحرية وقد تم ذلك من خلال البحث في مجموعة الكتابات والبحوث السابقة و استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة شملت 384 في إجمالي 2000 موظف وقد توصلت الدراسة وأخيراً و يمكن القول أن على ترسانة بورسعيد البحرية و محل التطبيق أن تعمل على زيادة و على العاملين بالسلامة و الصحة المهنية الخضراء من خلال التدريب و تبني و سائل و أساليب متطورة من تأثير على أداء المنظمة وكذلك تبني تأثير السلامة و الصحة المهنية الخضراء لما لة تأثير إيجابي على أداء المنظمة و تحسين أداء العاملين وجودة الخدمة، ويكمن الهدف الرئيسي من تطبيق السلامة والصحة المهنية الخضراء في المفاضلة بين مصالح البيئة ومصالح العمال والمنظمة في أن واحد، من خلال تبني الحلول التكنولوجية النظيفة والتقنيات الصديقة للبيئة والعمليات الإنتاجية المستدام، وينعكس ذلك إيجاباً على أداء المنظمات.

الكلمات الافتتاحية. أثر السلامة و الصحة المهنية الخضراء على اداء المنظمة.

1 المقدمة:

يعاني عالمنا المعاصر من زيادة التلوث البيئي والاحتباس الحراري قد جعل منه أحد المواضيع المهمة والذي دفع كافة المنظمات والمجتمعات الدولية بتولييه أهمية قصوى، لما له من تأثيرات على البشرية، وبدأت بتبني كافة الوسائل والطرق للحد من هذا التلوث البيئي، من خلال الحد من الإسراف في الموارد الطبيعية وتقليل الانبعاثات والسموم وغيرها من الطرق المختلفة للحد من هذه الأزمة البيئية، فكان السلامة والصحة المهنية من هذه التغيرات، وذلك باعتبارها إحدى الأدوات الحديثة للحد من هذه الأزمة العالمية، فكانت قد استبدلت من السلامة والصحة المهنية بشكلها التقليدي إلى السلامة والصحة المهنية الخضراء بحلتها الجديدة المنسجمة مع حاجة وروح العصر.

السلامة والصحة المهنية الخضراء هي مفهوم جديد، حيث يتزايد الاهتمام العالمي بالبيئة وتطوير المعايير الدولية لإدارة البيئة خاصة في دنيا الأعمال فأصبحت المنظمات تتبنى استراتيجيات وبرامج بيئية، فالمنظمات أصبحت أكثر وعياً حول الأهمية المتزايدة لتطبيق مجموعة من السياسات والممارسات التي تستهدف الحد من المخاطر الصحية والبيئية في بيئة العمل من خلال تبني حلول تكنولوجية خضراء وصديقة للبيئة (Bogonko et al., 2024).

وتكمن أهمية السلامة والصحة المهنية الخضراء في حماية سلامة وصحة العاملين مع المحافظة على البيئة. كما تساهم في تعزيز كفاءة المنظمات وتقليل التكاليف على المدى الطويل، وتقوم تقوم السلامة والصحة المهنية الخضراء على عدة مبادئ أساسية مثل: استخدام مواد وتقنيات إنتاج غير ضارة بالبيئة، ترشيد استهلاك الطاقة والمياه في عمليات التشغيل، إدارة النفايات الصلبة بطرق سليمة، تحسين صحة وراحة العاملين في بيئة العمل (NIST Global, 2024; Stanford University, n.d.).

ويكمن الهدف الرئيسي من تطبيق السلامة والصحة المهنية الخضراء في المفاضلة بين مصالح البيئة ومصالح العمال والمنظمة في آن واحد، من خلال تبني الحلول التكنولوجية النظيفة والتقنيات الصديقة للبيئة والعمليات الإنتاجية المستدام، وينعكس ذلك إيجاباً على أداء المنظمات

أولا مشكلة الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية لاحظ الباحث أن ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس بحاجة كبيرة للاستفادة بشكل كبير من إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء واستثمارها لمواكبة التطورات البيئية وتقليص الفجوة الكبير بينها وبين (الهيئات العالمية) التي أصبحت على مستوى عال من الريادية في مجال عملها، وسيقوم الباحث بتسليط الضوء على مدى تطبيق السلامة والصحة المهنية الخضراء في ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة وأثرها على تحسن أدائها التنظيمي، حيث أن ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس يملكون طاقات بشرية على مستوى عال من المهنية مما يجعلها مؤهلة وقادرة على مواكبة ومناقسة الترسانات العالمية، إلا إنها لم تعط الأهمية الكافية لإيجاد واستثمار ممارسات السلامة والصحة المهنية الخضراء والاستفادة منها في تحسين أداء ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس، مما حدى للباحث أن يعد ذلك وهي مشكلة تستوجب البحث، من خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

"ما أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على تحسن أداء ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس التنظيمي؟"

وينبثق من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- (1) ما هو مستوى إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء في ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس؟
- (2) ما مستوى الأداء التنظيمي لترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة؟
- (3) ما أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على الأداء التنظيمي في ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة؟

ثانيا أهداف الدراسة:

- (1) توضيح مستوى إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء في ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس؟

- (2) التعرف على مستوى الأداء التنظيمي ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة؟
(3) تبيان أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على الأداء التنظيمي في ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة؟

ثالثا أهمية الدراسة

1- الأهمية العلمية:

يمكن تحديد الأهمية الأكاديمية للدراسة من خلال ما يلي:

- (1) اتضح من الدراسات السابقة أن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على تحسين أداء المنظمة في البيئة المصرية.
- (2) استمدت الدراسة أهمية من أهمية المتغيرات التي تطرقت لها حيث تناولت الدراسة المتغير المستقل إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء من خلال الاهتمام بقضايا البيئة لحمايتها من مخاطر التلوث والمتغير التابع تحسين أداء المنظمة الذي من خلال تقييمه يتم رفع كفاءة الأداء.
- (3) يُعد مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء من المواضيع الحديثة نسبياً، وأن الدراسات المتعلقة بالممارسات الخضراء في السلامة والصحة المهنية الخضراء هي من الدراسات التي تسعى إلى تحقيق إضافات علمية بهذا الخصوص.

2- الأهمية العملية:

- (1) يعد ضعف الأداء التنظيمي قضية حرجية للغاية وذلك لانعكاساتها السلبية على أداء العاملين بترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة.
- (2) تقدم الدراسة للإدارة العليا بترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة نتائج وتوصيات بالمتغيرات التي لها تأثير على تحسين الأداء التنظيمي حتى يمكن إجراء التعديلات اللازمة في بيئة العمل التي تعمل على تطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء داخل ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس محل الدراسة.

3 - الأهمية القومية:

- تزداد أهمية هذه الدراسة على المستوى القومي مع زيادة أهمية المحافظة على المناخ البيئي والحد من التلوث الذي تسببه ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس، نظراً لحاجاتها إلى تطبيق مفاهيم الإدارة البيئية الخضراء من خلال الاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء في هذا القطاع لتخفيض التلوث الناتج من الترسنة.
- تزايد الاهتمام العالمي حالياً بالتوجه نحو الممارسات الخضراء صديقة البيئة في مختلف المجالات، هذا بالإضافة إلى اهتمام الاتفاقات والتشريعات الدولية للحفاظ على البيئة.
- يأمل الباحث أن تقيد هذه الدراسة أصحاب القرارات في الدولة من خلال التركيز على تحسين الأداء التنظيمي بترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس وتفعيله بالشكل الذي يحقق قيمة مضافة لهذا القطاع.

رابعاً الاطار النظري

إن إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء تُعتبر من المواضيع الحديثة والمهمة في عالم إدارة الأعمال. تركز هذه الإدارة على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، بالإضافة إلى الحفاظ على البيئة من خلال اتباع ممارسات صديقة للبيئة وخالية من الملوثات. يمكن أن تؤدي إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء إلى العديد من الفوائد للمنظمات، مثل: تحسين صحة وسلامة العاملين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي، تقليل المخاطر البيئية والتكاليف المرتبطة بها، مثل غرامات عدم الالتزام بالقوانين البيئية، تعزيز سمعة المنظمة وصورتها كمنظمة مسؤولة اجتماعياً وبيئياً، تحقيق ميزة تنافسية من خلال تقديم منتجات أو خدمات صديقة للبيئة.

من ناحية أخرى، يُعتبر أداء المنظمة مفهوماً شاملاً يغطي جميع جوانب العمليات والنتائج التي تحققها المنظمة. يمكن قياس أداء المنظمة من خلال مؤشرات مختلفة، مثل الربحية، والحصة السوقية، ورضا العملاء، وغيرها. قد تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة بطرق مختلفة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

استهدف الباحث في هذا الفصل التعرض إلى أدبيات الدراسة ذات العلاقة بموضع الدراسة، حيث يتطرق في هذا الإطار النظري حول إدارة السلامة والصحة المهنية الخضرأ وأداء المنظمة، وتحليل العوامل والممارسات التي قد تؤثر على هذه العلاقة.

2-2 إدارة السلامة والصحة المهنية الخضرأ:

المتبع للتأريخ الحضاري الإنساني يجد ارتباط العمل بالوجود الإنساني على وجه الأرض، وهذا الارتباط يتصل بحياة الفرد والمجتمع بالعموم، وذلك كأحد ضمانات الاستمرارية للعيش البشري وترسيخ استقراره وأمنه ولكي يكون العمل رافعة للوجود الإنساني فيجب ألا يكون مهددًا وخطرًا على حياة من يقومون به وعليه فإن العمل الآمن يساهم في تعزيز قدرات العاملين على الإنتاج كمًا ونوعًا في مختلف أنواع العمل (Podgorski, 2020).

فالعمل الآمن والذي يخلو من تهديد الصحة والحياة يضمن للعاملين عودتهم إلى منازلهم آمنين من خطر الإصابات وهذا ما يضمن لهم الحماية والرفاه الاجتماعي وعليه فإن السلامة والصحة المهنية تعتبر حجر الأساس في الوقاية من الحوادث على اختلاف أنواعها والأمراض المهنية المتنوعة (Horowitz & Hollock, 2019).

يتميز العصر الحالي بتطور الآلات والمعدات ووسائل الإنتاج، وقد رافق هذا التطور الكثير من الأخطار والمخاطر التي ينبغي على العمال وأصحاب العمل والجهات المنظمة للعمل الانتباه لها، والحذر من الوقوع في مسبباتها، ولا يجب إغفال الجوانب النفسية والعوامل الصحية التي تحيط بالفرد العامل وانعكاسها على توحيه السلامة (Kim et al., 2016).

فالعمل على إيجاد بيئة عمل صحية وآمنة في المنظمات من خلال تحليل مخاطر العمل وتوضيحها للعاملين، ورفع مستوى الوعي الوقائي، وتعريفهم لمسببات الحوادث وطرق تجنبها وإمدادهم بالتدريبات المختلفة، مثل: استخدام أجهزة ومعدات الوقاية والتدريبات التخصصية، كل ذلك يؤدي إلى تقليل معدل وقوع الإصابات وشدها وكل ما سبق يعتبر واجبًا إنسانيًا ومسؤولية يتحملها كل من تقع تحت مسؤوليته حماية العاملين في كل ميادين الحياة، إلا أن الحاجة تزداد في المنظمات الصناعية التي يعرف عنها ارتفاع حوادث العمل (Tawiah & Mensah, 2016).

ويعد العنصر البشري محرك الإنتاج ومحور العمل والثروة الحقيقية؛ فالتكنولوجيا المتطورة، والآلات بضخامة حجمها، والأدوات بدقتها ستبقى غير مفيدة ولا فعالة إذا غاب العقل البشري الذي يخترعها ويصنعها ويحركها ويوظفها ويصونها. وعلى قدر أهمية هذا العنصر، فمن المنطق والعدالة أن تتوفر له ظروف عمل آمنة وبيئة عمل صحية لتحقيق الدرجة المقبولة من أدائه بسلامة (Kim et al., 2016).

ويمكن القول بناء على ما تقدم: إن مجال السلامة والصحة المهنية الخضراء يعد مجالاً حيويًا ومهما يستدعي من دول العالم ومنظماتها الاهتمام به، وهذا ينطبق على الدارسين والباحثين لما لهذا المجال من تأثير مباشر على الجوانب الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية التي بالنهاية تؤثر على الكفاءة الإنتاجية في المنظمات وعلى كفاءة الاقتصاد الوطني لأي بلد.

2-2-1 مفهوم السلامة والصحة المهنية الخضراء:

تعد حماية وسلامة العاملين من أكثر المواضيع اهتمامًا، ومن أكثر التحديات التي تواجه المهتمين وأهل الاختصاص وأرباب العمل بشكل يومي، لأن حماية العاملين من مخاطر العمل تعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع.

إن السلامة تعني العلم الذي يقدم من أجل حماية العنصر البشري وتقليل الأخطار التي يتعرض لها في أي مجال عمل، وهذا العلم يعنى بالحد من الخسائر في الأرواح والممتلكات ما أمكن. أما السلامة والصحة المهنية فهما العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة العاملين من المخاطر المحتمل التعرض لها في بيئة العمل، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة تخلو من مسببات الأمراض المهنية والحوادث (العمامرة، 2014).

كما أن السلامة والصحة المهنية تشكل مجموع الأطر والنظم التشريعية التي تهدف إلى المحافظة على العنصر البشري والممتلكات من أخطار الإصابات والتلف والتدمير، وهي بنفس الوقت تحافظ على أقصى درجات اكتمال الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في مختلف القطاعات وتعتني بوقاية العنصر البشري من التأثيرات غير المرغوب بها، والتي تسببها ظروف العمل، ولذلك يجب جعل بيئة العمل بيئة ملائمة لأداء الفرد لعمله (Karimi et al., 2020).

وُعرف على أنها: تحسين الظروف الجسدية والنفسية والاجتماعية للعاملين داخل مكان العمل وتقديم الدعم اللازم لتطوير قدرات العاملين بما يحفظ سلامتهم الجسدية وأمنهم النفسي (Abo et al., 2019).

هناك العديد من تعريفات السلامة والصحة المهنية تتعكس بناء على فكر الباحثين وطبيعة اهتمامهم، والجدول رقم (1-2) يوضح وجهات النظر المختلفة.

جدول (1-2) تعريفات السلامة والصحة المهنية

المراجع	المفهوم
Karimi et al. (2020)	هي العلم الذي يقوم بتوجيه المنظمات على الحد من الأمراض المهنية والحوادث مع زيادة الإنتاجية بالتوازي مع مراقبة سلامة وصحة العاملين والمقاولين وأي فرد يتأثر بأعمال المنظمة.
الغزالي (2019)	هي العلم الذي يهتم ويقوم على التنبؤ بمخاطر أماكن العمل، والعمل على تقليلها، للحد من الخسائر في الأرواح والممتلكات الناجمة عنها، بهدف تحقيق هدف إدارة الموارد البشرية بالحفاظ على رأس المال البشري للمنظمة.
Kim et al. (2016)	هي برامج وظيفية تنظيمية تعتني باكتمال الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال من خلال توفير كل ما يلزم ذلك من ظروف وإمكانات في مكان العمل وليس فقط الخلو من المرض أو العجز.
Tawiah and Mensah (2016)	هي اهتمام المنظمات بوقاية العمال من اعتلال الصحة الناجم عن ظروف مكان العمل والوقاية من الحوادث وتقليل الخسائر والأضرار على الأرواح والممتلكات.
Alli (2008)	هو العلم الذي يعنى بتوقع وتقييم السيطرة على المخاطر الناشئة من أو في مكان العمل والتي يمكن أن تضر بصحة ورفاهية العمال. مع الأخذ بعين الاعتبار التأثير المحتمل على المجتمعات المحيطة والبيئة العامة.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات السابقة

ويمكن القول: إن السلامة والصحة المهنية هي الحقل الذي يهتم بسلامة وصحة القوى العاملة من خلال مجموعة من التشريعات والأنظمة والبرامج التي تعتمد على تقييم المخاطر والعمل على الحد منها في إطار حماية العنصر البشري والممتلكات داخل بيئات وأماكن العمل المختلفة. وما من شك أن السلامة والصحة المهنية تعد من أولويات المنظمات الناجحة، والتي من شأنها دعم كل الإجراءات المتعلقة بهذا المفهوم، من أجل رفع الإنتاجية، وتحفيز العاملين للسير قدماً نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية الخضراء يشير إلى تطبيق مبادئ الاستدامة البيئية في سياسات وممارسات الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل. ويهدف هذا المفهوم إلى الحد من

المخاطر البيئية والصحية المرتبطة بالعمل، والتقليل من الآثار السلبية على البيئة، وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين.

2-2-2 أهداف الصحة والسلامة المهنية الخضراء:

عند الحديث عن أهداف الصحة والسلامة المهنية فإنه يتم النظر مباشرة إلى عناصر الإنتاج الأساسية، والمتمثلة بالعنصر البشري العامل ومعدات ووسائل الإنتاج والمواد الأولية، وعليه فإن الهدف الأساس للصحة والسلامة المهنية يتلخص في حماية هذه العناصر مجتمعة من الضرر أو الدمار، الذي من المحتمل أن يلحق بها نتيجة وقوع الحوادث المختلفة وإصابات العمل على اختلاف أنواعها، ويكون ذلك من خلال توفير بيئة العمل الآمنة التي تتصف بخلوها من المخاطر والأمراض المهنية (عبد الكريم، 2018).

كما تتمحور أهداف الصحة والسلامة المهنية حول الحد من الأخطار التي يواجهها العنصر البشري، أثناء قيامه بعمله بسبب استخدامه وتشغيله لمختلف أنواع الآلات والمعدات، وكذلك حمايته من الأمراض المهنية التي تنجم عن طبيعة الأعمال التي يقوم بها (Blodyk, 2019).

وقد اختصر كل من (Senol and Ferhatoglu, 2019) و(المغير، 2018) و(Mohammadfam et al., 2016) أهداف الصحة والسلامة المهنية وهي:

- حماية العنصر البشري، وذلك بالعمل على منع تعرضه للحوادث والإصابات ومسببات الأمراض المهنية.
- إيجاد بيئة عمل آمنة يشعر من خلالها العنصر البشري بالراحة والطمأنينة والأمان ترفع من معنوياته وتزيد ثقته بنفسه مما يحسن من أدائه بشكل عام وزيادة إنتاجيته.
- خلق ثقافة تنظيمية تعزز من إعلاء مفهوم الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمات.
- زيادة الوعي الفردي والجامعي للعاملين في المنظمات فيما يتصل بأساليب العمل الآمنة، والطرق المناسبة لأداء المهمات بصورة تراعي قواعد السلامة. تخفيض كلف الإنتاج وذلك من خلال تخفيض أوقات العمل الضائعة نتيجة الحوادث، وكذلك تخفيض الكلف التي تنجم عن علاج الإصابات ومتابعة الحوادث. الحفاظ على رأس المال للمنظمات المتمثل بالمعدات والآلات من التلف أو الدمار نتيجة وقوع الحوادث.

- وضع طرق محددة للأداء تضمن من خلالها المنظمات سلامة عاملها وتسيير نشاطاتها بأقل الجهود وأقل المخاطر.
- منح الثقة للمنظمات من قبل المتعاملين معها من جهات حكومية وعملاء نتيجة الصورة التي تعكسها باهتمامها بالصحة والسلامة المهنية.
- تجنب المنظمة من المساءلة القانونية فيما يختص بانتهاكات السلامة والصحة المهنية.

2-2-3 أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تحسين إنتاجية العامل البشري وصحته وسلامته كان حقلاً مهماً في المنظمات الصناعية في الدول النامية، فقد اقترح (Wachter and Yorio, 2014) أنه يجب على المنظمات أن تستثمر في إدارة السلامة والصحة المهنية نظراً للأهمية التي تعود على المنظمة من حيث تحسين أدائها بما يخص السلامة والصحة المهنية، وذلك من خلال تقليل الحوادث أو منعها. كما أكد الباحث على أن المنظمات التي تستثمر في السلامة والصحة المهنية قادرة على كسب قلوب وعقول عاملها ويتمثل ذلك بارتفاع معدلات الالتزام المنظمي لدى العاملين وزيادة في معدلات حافزيتهم وتقليل معدلات التغيب عن العمل. كما تمثلت أهمية السلامة والصحة المهنية في عدة مجالات تمثلت بالأثر الإيجابي على الالتزام المنظمي للعاملين، وتقليل مستوى الاغتراب الوظيفي، وتأصل مفهوم التمكين للعاملين في هذه المنظمات الذي بدوره يقود إلى مستويات رضا وظيفية عالية تجعل من السلامة والصحة المهنية عاملاً مهماً في تأصيل مفهوم المواطنة التنظيمية داخل هذه المنظمات (Kayannak et al., 2016).

بينما أشار (Yildiz and Yilmaz, 2020) إلى أن السلامة والصحة المهنية تعتبر من عوامل الحسم في مفهوم الاستدامة الاجتماعية للمنظمات، وأن السلامة والصحة المهنية تعتبر هدفاً واقعياً يمكن تحقيقه بإرادة القادة وإصرارهم لتجاوز النمط الكلاسيكي لرؤية مفهوم الاستدامة. كما أن هناك عوائد مادية في السلامة والصحة المهنية تعود على المنظمات تتمثل في تقليل الكلف ومنع الخسائر.

خامساً الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بمفاهيم الاستدامة في بيئات العمل، حيث أصبح التركيز على إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء جزءاً أساسياً من استراتيجيات المنظمات الساعية إلى تحقيق التوازن بين الأداء الاقتصادي والمسؤولية البيئية. ونظراً لأهمية هذا الموضوع، تزايدت الأبحاث التي

تناولت تأثير ممارسات السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمات، مما ساعد على توفير رؤية واضحة حول كيفية تعزيز كفاءة العمليات التشغيلية، وتقليل المخاطر البيئية، وتحسين بيئة العمل للعاملين.

في هذا الفصل، سيتم استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، مع ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، وذلك بهدف تتبع تطور الأفكار والنظريات المتعلقة بإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء وتأثيرها على أداء المنظمات. يهدف هذا الاستعراض إلى إبراز الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى معالجتها، بالإضافة إلى تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة ومدى ارتباطها بسياق الدراسة التطبيقية على ترسانة بورسعيد البحرية.

سيتم تقسيم هذا الفصل إلى عدة محاور رئيسية، حيث يتم أولاً استعراض أحدث الدراسات التي ركزت على التطبيقات المعاصرة لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء في بيئات العمل الصناعية، ثم يتم الرجوع إلى الأبحاث الأقدم التي وضعت الأسس النظرية لهذا المجال. ومن خلال هذا التحليل، سيتم استخلاص أهم الاستنتاجات التي يمكن أن تسهم في بناء الإطار النظري للبحث الحالي، وتوضيح الفجوات البحثية التي يمكن أن يضيف إليها هذا البحث قيمة علمية جديدة.

2 الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت السلامة والصحة المهنية الخضراء:

أجرى السيد وآخرين (2021) دراسة، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين دراسة تقييم الأثر البيئي بمكوناته ومفهومه وبين نظام السلامة والصحة المهنية من خلال بيان المواضيع المشتركة بين الدراستين وكذلك مواطن القوة والضعف في كل دراسة، إمكانية تكامل الدراستين وتعميم ذلك على كل المشاريع الانشائية، و التعرف على المخاطر المرتبطة بعملية الانشاء وطرق السيطرة على هذه المخاطر، ومن خلال المقارنة بين دراسة تقييم الأثر البيئي ودراسة خطة السلامة المهنية والبيئية، تكونت عينة الدراسة من (135) من العاملين في مشروع قطاع الأنفاق في بورسعيد، وتوصلت الدراسة إلى أهمية اعتماد برنامج واضح ومحدد للقياسات البيئية في خطة السلامة، ووجود تأثير البيئة علي السلوك البشري كما يؤثر السلوك أيضاً علي خطة السلامة.

كما هدفت دراسة (Mohammadfam et al., 2016) الي تقييم أداء مواصفة سلسلة السلامة والصحة المهنية (18001)، من خلال دراسة ميدانية مقارنة بين ست شركات إيرانية متخصصة في تصميم وبناء محطات الطاقة والنفط والغاز، وقد توصلت هذه الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها: فعالية أداء السلامة والصحة المهنية في الشركات المعتمدة على مواصفة (18001)، أفضل من الشركات غير المعتمدة على هذه المواصفة.

هدفت دراسة أحمد (2020) الي قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم على تعزيز مهارات السلامة المهنية للعاملين بشركة البترول، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد الاختبار والدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي، وظهرت النتائج ايضا عن وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح التطبيق البعدي باستخدام الحالة الاجتماعية وعنصر الخبرة كعوامل محددة.

وسعت دراسة (Katsuro et al.,2010) إلى تقييم تأثير السلامة والصحة المهنية على الإنتاجية في صناعه المواد الغذائية، وقد أسفرت الدراسة على بعض النتائج منها: أن اداره المصانع لا تعطى الاهتمام اللائق للتدريب، أن تقارير الحوادث في المصنع لا يتم تبليغها.

وأجرى خضير وحسين (2019) دراسة هدفت إلى اختبار الدور التفاعلي للالتزام بالسلامة في العلاقة بين إجراءات وممارسات السلامة اتجاه حوادث وإصابات العمل في شركة مصافي الجنوب، وباعتماد أسلوب المنهج الاستطلاعي فقد استهدف مجتمع الدراسة بشكل فعلي عينة من الموظفين في شركة مصافي الجنوب، كما قام الباحث بعدد من المقابلات الشخصية لشرح أبعاد الدراسة والوقوف على أهميتها، وقد أظهرت نتائج الدراسة: وجود علاقة تأثير عكسية بين إجراءات وممارسات السلامة وحوادث وإصابات العمل، كما أظهرت النتائج عن أثر الدور التفاعلي لمتغير (الالتزام بالسلامة) بين كل من (إجراءات وممارسات السلامة وحوادث وإصابات العمل).

كما أجرى الطروانة (2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه المنشآت في القطاعات من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية وبتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أن أكبر نسبة للمخاطر الشخصية كانت للإجهاد وبلغت النسبة المئوية لها (31.2%)، وأكبر نسبة للمخاطر الهندسية كانت

لعدم الصيانة وبلغت النسبة المئوية لها (25.7%)، وأكبر نسبة للمخاطر الإدارية كانت لقلة المراقبة وبلغت النسبة المئوية لها (35.4%)، وأكبر نسبة للمخاطر البيئية كانت للتهوية وللحرارة وبلغت النسبة المئوية لهما (22.9%)، كما أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى تطبيق الإجراءات الأساسية الواجب إتباعها لتحقيق السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية على المجالين تعزى لمتغير الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة التزام المؤسسات بتطبيق قواعد السلامة المهنية.

بعد استعراض للدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية التي تناولت المتغير المستقل للدراسة الحالية (إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء)، وبمراجعة وتحليل نتائج تلك الدراسات تبين أنبعاد قياس إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء تمثلت في (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية الخضراء، التوعية وتنقيف العاملين) والتي سيتم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية لقياس إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء.

3 الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت أداء المنظمة:

أجرى الحربي (2023)، دراسة هدفت إلى التعرف علي تقييم اتجاهات العاملين نحو إدارة المعرفة (ابتكار المعرفة، واكتساب المعرفة، وتنظيم المعرفة، وتوزيع المعرفة، واستخدام المعرفة) كمتغير مستقل والأداء التنظيمي (مؤشر الاداء المالي، مؤشر العملاء، مؤشر العمليات الداخلية، ومؤشر التعلم والنمو)، كمتغير تابع، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليل، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (261) من العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود تمايز بين تقييم اتجاهات العاملين نحو إدارة المعرفة والأداء التنظيمي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (ابتكار المعرفة، واكتساب المعرفة، وتنظيم المعرفة، وتوزيع المعرفة، واستخدام المعرفة) وأبعاد الأداء التنظيمي (مؤشر الاداء المالي، مؤشر العملاء، مؤشر العمليات الداخلية، و مؤشر التعلم والنمو)، وأوصت الدراسة: بضرورة ممارسة سلوك إدارة المعرفة بين كافة العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

كما أجرى (Saleh (2022)، هدفت إلى استكشاف الدور الوسيط للرشاقة الاستراتيجية في أثر التفكير الاستراتيجي على الأداء التنظيمي، اعتمدت الدراسة على منهجية مراجعة الأدبيات المنتظمة، وقد أجريت عملية البحث من خلال خمسة محركات بحث (Emerald Insight EBECO, Pro) (quest, Scopus, and Google scholar) باستخدام الكلمات المفتاحية التالية وفقا لبروتوكول الدراسة؛ التفكير الاستراتيجي، الرشاقة الاستراتيجية، والأداء التنظيمي. وتكونت عينة الدراسة من (130) مقالة متعلقة بنطاق الدراسة، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها: وجود أثر للتفكير الاستراتيجي على الأداء التنظيمي، وأثر للتفكير الاستراتيجي على الرشاقة الاستراتيجية، وأثر للرشاقة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي، كانت الأبعاد الأكثر استخداما للتفكير الاستراتيجي هم (التفكير المنظومي، والقيادة التحويلية القيادة التبادلية، اقتناص الفرص، التفكير الإبداعي)، أما بالنسبة للرشاقة الاستراتيجية فكانت الأبعاد التي تمت دراستها بشكل متكرر هم (المرونة، الحساسية الاستراتيجية، سيولة الموارد الالتزام الجماعي، القدرات التكنولوجية)، أما الأبعاد الأكثر دراسة للأداء التنظيمي هم (الأداء المالي، الحصة السوقية، النمو، رضى أصحاب المصالح)، وأوصت الدراسة: بضرورة الاستثمار في العلاقات بين التفكير الاستراتيجي والرشاقة الاستراتيجية والأداء التنظيمي من قبل جميع منظمات الأعمال هذا سيساعد في تحسين الأداء، النمو المستمر، الحفاظ على الميزة التنافسية باستخدام أدوات مثل جذب المفكرين الاستراتيجيين في عملية الاختيار والتوظيف المسح البيئي وجمع المعلومات باستمرار ويجب على جميع منظمات الأعمال خلق موقف إيجابي تجاه التغيير.

وفي نفس السياق أجرى أبو الغيط (2022)، دراسة هدفت إلى تحديد الوضع الحالي لتقييم أداء شركة الإسكندرية لمياه الشرب، ومدى توافق الأبعاد الأربعة لبطاقة الأداء المتوازن مع المنظمات العامة مع التطبيق على شركة الإسكندرية لمياه الشرب والصرف الصحي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (225) مفردة من القيادات موزعين كالتالي (9) إدارة عليا، (61) إدارة عامة، (155) قيادات وسطى، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أنه يفضل الاعتماد على خمس أبعاد لتقييم أداء شركة الإسكندرية لمياه الشرب والصرف الصحي والتي تتفق مع طبيعتها وكونها منظمة عامة تحتكر تقديم خدمة عامة حيوية للسكان وهي: الأهداف الاجتماعية المرسومة (تحقيق رسالة المنظمة

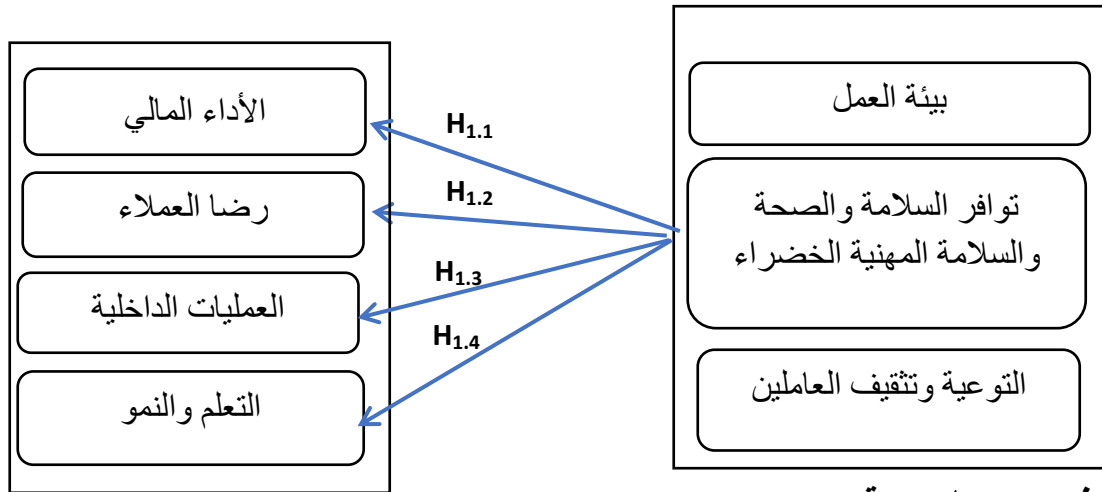
بأعلى درجة من الفاعلية)، رضا العملاء (متلقى الخدمات العامة)، كفاءة العمليات الداخلية وتبسيط إجراءات تقديم الخدمة، بعد التعلم والنمو، والبعد المالي (ترشيد استخدام المال العام)، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اهتمام كافي بالبعد المالي وحسن استخدام المال العام، وذلك رغم أنها استطاعت استرداد تكلفة إنتاج المياه النظيفة وتحقيق هامش ربح، والذي قد يرجع إلى زيادة تسعير المياه وليس ترشيد النفقات، كما لا يوجد اهتمام كافي بالأبعاد الأخرى وهي: التعلم والنمو، العملاء، العمليات الداخلية، وأوصت الدراسة: بضرورة وضع خطة استراتيجية للشركة يراعى فيها التوازن بين الأبعاد المشار إليها للأداء المتوازن.

بينما أجرى **Malek & Desai (2022)**، هدفت إلى الكشف عن دور اعتماد التصنيع المستدام في تحسين الأداء التنظيمي (الأداء التشغيلي، رضا العملاء، الأداء المستدام الاقتصادي والبيئي والاجتماعي)، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي والكمي، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (239) مفردة من العاملين في شركات التصنيع الهندية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود علاقة طردية بين محفزات التصنيع المستدام ونتائج الأداء التنظيمي، ووجود علاقة طردية بين عوامل تمكين التصنيع المستدام ونتائج الأداء التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى أن المواءمة الاستراتيجية للمنظمات نحو تحسين الأداء المستدام ستساعدها في الحفاظ على ثباتها ومكانتها في السوق.

وأجرى **صميذة (2022)**، دراسة هدفت إلى معرفة تأثير المعرفة الضمنية للعاملين من خلال (بعد الخبرة، بعد المهارة، بعد التفكير)، على أداء المنظمة من خلال (بعد الجودة، بعد المرونة، بعد أداء التسليم)، بالتطبيق على محطات إنتاج الكهرباء التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر داخل محافظة السويس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليل، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (315) مفردة من المستويات الإدارية المختلفة بمحطات إنتاج الكهرباء تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط جزئية لتأثير المعرفة الضمنية على أداء المنظمة، وذلك من خلال وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الخبرة كأحد أبعاد المعرفة الضمنية وبين الأبعاد الثلاثة لأداء المنظمة بعد الجودة، وبعد المرونة، وبعد أداء التسليم، ولكن تختلف درجة التأثير بين كل

بعد وآخر. وكانت العلاقة عكسية وغير معنوية بين بعد المهارة وبعد الجودة لأداء المنظمة، بينما العلاقة عكسية قوية ومعنوية وذات دلالة إحصائية بين بعد المهارة وبعد المرونة لأداء المنظمة، وعلاقة عكسية ومعنوية بين بعد المهارة وبعد أداء التسليم لأداء المنظمة. أخيراً كانت العلاقة عكسية ضعيفة وغير معنوية بين بعد التفكير وأبعاد أداء المنظمة الثلاثة بعد الجودة، بعد المرونة، بعد أداء التسليم، ولكن تختلف بين كل بعد وآخر، وأوصت الدراسة، بضرورة تركيز الاهتمام من قبل محطات الكهرباء على المعرفة الضمنية ومحاولة تطبيقها بالشكل السليم؛ لما له من نتائج إيجابية وأهمية كبيرة قد تنعكس على أداء المحطات.

سادساً النموذج الدراسي



سابعاً فرضيات الدراسة:

أ- **الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر معنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء بأبعادها (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية الخضراء، التوعية وتنقيف العاملين) على تحسن أداء المنظمة في ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس.

- **الفرض الفرعي الأول:** يوجد أثر معنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء بأبعادها (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية الخضراء، التوعية وتنقيف العاملين) على تحسن الأداء المالي لترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس.

- الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء بأبعادها (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية الخضراء، التوعية وتنقيف العاملين) على تحسن رضا عملاء ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس.
- الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء بأبعادها (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية الخضراء، التوعية وتنقيف العاملين) على تحسن العمليات الداخلية لترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس.
- الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر معنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء بأبعادها (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية الخضراء، التوعية وتنقيف العاملين) على أداء تحسن تعلم ونمو ترسانة بورسعيد البحرية بهيئة قناة السويس.

ثامناً تصميم الدراسة

الإطار المنهجي للبحث:

اعتمد البحث على استخدام قائمة الاستبيان كأداة رئيسية لتحقيق أهدافه، لما لها من أهمية في جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة. تُعد هذه الأداة من أكثر الوسائل شيوعاً في البحوث الإنسانية، إذ تساعد على استقصاء الحقائق وتحليل البيانات الأساسية. وقد مر تصميم قائمة الاستبيان بعدة مراحل منهجية شملت تطويرها بناءً على الدراسات السابقة، واختبارها لضمان موثوقيتها ودقتها في قياس العلاقات المستهدفة في البحث.

ركز البحث على استخدام مزيج من المنهج الاستقرائي والاستنباطي في تناول مشكلاته وتحليلها. اعتمد المنهج الاستقرائي على استقراء البيانات والظواهر الجزئية لفهم الاتجاهات العامة والأنماط الأساسية، مما أتاح استخلاص النتائج من الوقائع الميدانية. بينما استخدم المنهج الاستنباطي لاستكمال التحليل بالانتقال من المبادئ والقواعد العامة إلى التفاصيل الدقيقة لفهم العلاقات السببية والتأكد من اتساق النتائج مع الإطار النظري للبحث.

هذا النهج المزدوج بين الاستقراء والاستنباط أتاح للبحث وصف الظواهر بدقة، واستخلاص النتائج بشكل شامل، مما يسهم في تحقيق فهم أعمق للقضايا الإنسانية المدروسة، ويضمن تفسيراً علمياً دقيقاً للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة (الوادي، والزغبى، 2011، 122).

4-3-1 منهجية البحث:

اعتمد البحث على مزيج من المنهجين الاستقرائي والاستنباطي لتحليل البيانات الكمية، مما ساعد على جعل استنتاجات البحث أكثر دقة وموضوعية. يتمثل دور المنهج الاستقرائي في استقراء البيانات والظواهر الجزئية لفهم الاتجاهات والعوامل المؤثرة، بينما ساهم المنهج الاستنباطي في الانتقال من القواعد والمبادئ العامة إلى التفاصيل الدقيقة لتحليل العلاقات بين المتغيرات المدروسة. اختيار هذا النهج المزدوج جاء لدعم الفهم الأعمق للموضوع قيد البحث، حيث يعتمد على استخدام الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات وتفسيرها. أتاح هذا النهج تحقيق نتائج دقيقة وغير متوقعة، مع ضمان موثوقية عالية للنتائج النهائية. من خلال هذا المزيج، تم تعزيز دقة البحث ودعم استنتاجاته بما يتماشى مع أهداف البحث.

ركز البحث على دراسة العلاقة بين متغيرين أساسيين: المتغير المستقل "إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء"، والمتغير التابع "أداء المنظمة". تم تطبيق البحث في ترسانة بورسعيد البحرية كمجال تطبيقي للبحث.

الاعتماد على هذا الإطار المزدوج بين الاستقراء والاستنباط مكن الباحث من تحليل البيانات بعناية وتقديم رؤية شاملة ومتعمقة حول موضوع البحث.

4-3-2 مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث يُعرّف على أنه جميع مفردات الظاهرة التي يسعى الباحث لدراستها وتحليلها، وبالتالي فهو يتضمن كافة الأفراد أو الأشياء المرتبطة بمشكلة البحث موضوع الدراسة (عبيدات وآخرين، 2006، 163-164). في هذه الدراسة، يتألف مجتمع البحث من جميع العاملين في ترسانة بورسعيد البحرية، والبالغ عددهم (٣٦٣٧) موظفاً، وذلك وفقاً لبيانات إدارة الموارد البشرية بترسانة بورسعيد البحرية لعام 2024.

نظراً لأهمية تحقيق أفضل النتائج وضمان إمكانية تعميمها على المجتمع الكلي، اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية لتحديد عينة البحث. ولتحديد الحجم الأمثل للعينة، استند الباحث إلى الدراسة المرجعية لـ Krejcie and Morgan (1970)، التي توضح آلية حساب حجم العينة المثالي باستخدام أسلوب العينة العشوائية، وذلك وفقاً للمعادلة الإحصائية التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 x(0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 x(0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث أن:

n = حجم العينة المطلوب

N = مجتمع الدراسة

z = القيمة المعيارية التي تقابل مستوى ثقة معين والتي تستخرج من جداول التوزيع الطبيعي المعياري، والتي وتساوي (1.96) عند مستوي ثقة (95%).

d = درجة الدقة المعبر عنها كنسبة (0.5).

وبالتعويض في المعادلة الإحصائية المشار إليها سابقاً لحساب حجم عينة الدراسة من مجتمع العاملين في ترسانة بورسعيد البحرية (محل الدراسة)، والبالغ عددهم (3637) موظفاً، نجد أن:

$$n = \frac{\left(\frac{1.96}{0.5}\right)^2 x(0.50)^2}{1 + \frac{1}{3637} \left[\left(\frac{1.96}{0.5}\right)^2 x(0.50)^2 - 1\right]} \cong 348$$

وفقاً للمعادلة الإحصائية المشار إليها سابقاً، فإن حجم عينة الدراسة المطلوب من العاملين في ترسانة بورسعيد البحرية يجب ألا يقل عن 348 مفردة لضمان تحقيق مستوى الدقة المطلوب وإمكانية تعميم النتائج على المجتمع الكلي. حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني تم تصميمه خصيصاً لهذا الغرض، لضمان ملاءمة الأداة لجمع البيانات ودقتها. تم توزيع الاستبيان الإلكتروني

عبر الرابط التالي: (<https://forms.gle/UM7cVmsKufjwUB2K>)، مما ساعد على الوصول إلى عدد كافٍ من المشاركين وتوفير بيانات عالية الجودة تلبي متطلبات التحليل الإحصائي.

4-3-3 طريقة جمع البيانات:

(1) **المصادر الثانوية:** اعتمد الباحث على معالجة الإطار النظري للبحث من خلال مراجعة وتحليل مصادر البيانات الثانوية المتاحة. تمثل ذلك في استخدام الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية ذات الصلة، بالإضافة إلى الدوريات والمقالات والتقارير ذات العلاقة بموضوع البحث. كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة والأبحاث التي تناولت موضوع إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء وأداء المنظمة، فضلاً عن البحث في مواقع الإنترنت المختلفة للوصول إلى معلومات وأطر نظرية تدعم البحث.

(2) **البيانات الأولية:** نظراً لعدم كفاية البيانات الثانوية لتحقيق أهداف البحث، لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية باستخدام أسلوب البحث الميداني، حيث تم تصميم استبانة إلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، بهدف تقديم مادة علمية وافية تدعم تحليل العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء وأداء المنظمة بالتطبيق على ترسانة بورسعيد البحرية. تم تصميم الاستبانة الإلكترونية خصيصاً لهذا الغرض، وجرى توزيعها على عينة الدراسة المكونة من الموظفين العاملين في ترسانة بورسعيد البحرية عبر الرابط التالي: <https://forms.gle/UM7cVmsKufjwUB2K>، بعد جمع الاستبيانات الإلكترونية والبالغ عددها 366 استمارة، استخدم الباحث برنامج SPSS V.27 لإجراء التحليل الإحصائي المناسب. تم الاعتماد على مجموعة من الاختبارات الإحصائية الملائمة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث. ساهم هذا الأسلوب في تحقيق أهداف البحث وتوفير نتائج دقيقة تدعم الاستنتاجات والتوصيات.

4-4 أداة وإجراءات البحث:

اعتمد البحث على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تُعد واحدة من أكثر أدوات البحث العلمي فعالية في تحقيق أهداف البحث الميداني وجمع المعلومات بدقة. تم تطوير قائمة

الاستقصاء بناءً على الدراسات السابقة، تم إعداد قائمة الاستقصاء وفق مراحل متعددة للوصول إلى شكلها النهائي كما هو موضح في الملحق رقم (1).

(1) **مرحلة البدء والاستشارة:** في هذه المرحلة، تم إعداد النسخة الأولية من قائمة الاستقصاء بالاعتماد على الدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال الدراسة، بالإضافة إلى ما تم تناوله في الإطار النظري. عُرضت القائمة على المشرفين على البحث بهدف التحقق من دقتها وملاءمتها لجمع البيانات المطلوبة.

(2) **مرحلة الانتهاء:** تم إجراء التعديلات اللازمة على قائمة الاستقصاء بناءً على ملاحظات وآراء المشرفين، حيث تم تحسين صياغة البنود لضمان وضوحها وارتباطها الوثيق بموضوع الدراسة. وحرص الباحث على الالتزام بعدة مبادئ أثناء إعداد القائمة، شملت صياغة البنود بشكل إجرائي وسلوكي يُسهّل قياسها، وتصميم العبارات بوضوح وبطريقة تضمن ارتباطها بسياق علمي قابل للملاحظة والقياس. بالإضافة إلى ذلك، تم تحديد محاور وأبعاد القائمة بشكل دقيق يعكس الجوانب الأساسية لدراسة العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء وأداء المنظمة. وبعد إجراء هذه التحسينات، تم اعتماد الشكل النهائي للقائمة وفقاً لتوجيهات المشرفين.

(3) **مرحلة التحقق من صحة الاتساق:** لضمان ثبات واتساق قائمة الاستقصاء، تم توزيعها على عينة عشوائية أولية مكونة من 50 فرداً من مجتمع البحث (الموظفين في ترسانة بورسعيد البحرية). أُجري تحليل الثبات والاتساق الداخلي باستخدام أساليب إحصائية للتحقق من صحة الأداة، مما أكد جاهزية القائمة للتوزيع النهائي.

(4) **مرحلة جمع البيانات:** تم توزيع قائمة الاستقصاء على جميع أفراد عينة البحث لجمع البيانات اللازمة للبحث، وتم تقسيم قائمة الاستقصاء إلى قسمين على النحو التالي:

- **القسم الأول:** البيانات الديمغرافية والوظيفية لأفراد عينة البحث، والتي تمثلت في (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة).
- **القسم الثاني:** تمثل في محاور إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء وأداء المنظمة، وتكون هذا القسم من محورين رئيسيين على النحو الآتي:

- **المحور الأول (إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء)** حيث جاء هذا المحور ضمن أداة الدراسة لقياس إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء في ترسانة بورسعيد البحرية محل البحث، وتكون من (15) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد تمثل إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء كما يلي: البعد الأول (بيئة العمل): ويتضمن (5) عبارات؛ البعد الثاني (توافر السلامة والصحة المهنية): ويتضمن (5) عبارات؛ البعد الثالث (التوعية وتنقيف العاملين): ويتضمن (5) عبارات.
- **المحور الثاني (أداء المنظمة)** حيث جاء هذا المحور ضمن أداة الدراسة لقياس أداء المنظمة في ترسانة بورسعيد البحرية محل البحث، وتكون من (20) عبارة موزعة على أربعة أبعاد تمثل أداء المنظمة كما يلي: البعد الأول (الأداء المالي): ويتضمن (5) عبارات؛ البعد الثاني (رضا العملاء): ويتضمن (5) عبارات؛ البعد الثالث (العمليات الداخلية): ويتضمن (5) عبارات؛ البعد الرابع (التعلم والنمو): ويتضمن (5) عبارات.

جدول رقم (1-4): عدد ونوع متغيرات البحث وعدد العبارات التي تمثلها في قائمة الاستقصاء

المتغير	كود الفقرة لكل بعد	الأبعاد المفسرة للمتغير	عدد العبارات لكل بعد
إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء	$\sum(Q1-Q5)$	بيئة العمل	5
	$\sum(Q6-Q10)$	توافر السلامة والصحة المهنية	5
	$\sum(Q11-Q15)$	التوعية وتنقيف العاملين	5
$\sum(Q1-Q28)$ مجموع عبارات المتغير المستقل			
أداء المنظمة	$\sum(Q16-Q20)$	الأداء المالي	5
	$\sum(Q21-Q25)$	رضا العملاء	5
	$\sum(Q26-Q30)$	العمليات الداخلية	5
	$\sum(Q31-Q35)$	التعلم والنمو	5
$\sum(Q16-Q35)$ مجموع عبارات المتغير التابع			
$\sum(Q1-Q35)$ مجموع العبارات			
			35

المصدر: من إعداد الباحث.

اعتمد البحث على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المدرجة في قائمة الاستقصاء. تم استخدام صيغة موحدة للإجابات تتناسب مع طبيعة العبارات، حيث تعرض العبارات على المبحوثين مع توفير خمس خيارات للإجابة تُحدد مستوى موافقتهم عليها. أعطيت الإجابات أوزاناً رقمية تراوحت بين (1) و(5)، بحيث تُعبر الإجابة "موافق بشدة" عن أعلى درجة موافقة وتأخذ الوزن (5)، بينما تُعبر الإجابة "لا أوافق بشدة" عن أدنى درجة موافقة.

موافقة وتأخذ الوزن (1). أما باقي الإجابات فتقع ضمن هذا النطاق، كما هو موضح في جدول رقم (4)-
(2).

جدول رقم (2-4): يوضح أوزان العبارات

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

لتحليل البيانات، تم تصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى باستخدام معادلة رياضية التالية لحساب قيمة الوسط المرجح والوزن النسبي، تمثل هذه القيم أداة أساسية لتحديد مستوى الموافقة على كل عبارة أو محور من محاور الاستقصاء.

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}}{\text{عدد بدائل المقياس}} \text{، وبالتعويض} \quad \text{طول الفئة} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

لنحصل على قيمة الوسط المرجح والوزن النسبي بشكل أساسي لتحديد مستوى موافقة أفراد عينة البحث على عبارات ومحاور قائمة الاستقصاء.

ويوضح جدول رقم (3-4) أن المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية يمكن الاعتماد عليها لإعطاء دلالة ترجيحية واضحة على أن المتوسطات التي تقل عن (1.8) تدل على مستوى الموافقة من وجهة نظر أفراد عينة البحث على ما جاء بالعبارات أو محاور قائمة الاستقصاء منخفض جداً، أما المتوسطات الحسابية التي تتراوح بين (1.8 إلى أقل من 2.6) فهي تدل على وجود درجة منخفضة من الموافقة، بينما المتوسطات التي تتراوح ما بين (2.6 إلى أقل من 3.4) فهي تدل على مستوى موافقة متوسط، بينما المتوسطات التي تتراوح ما بين (3.4 إلى أقل من 4.2) فهي تدل على مستوى موافقة عالي، بينما المتوسطات التي تتراوح ما بين (4.2 إلى أقل من 5) فهي تدل على مستوى عالي جداً، وهذا التقسيم تم تصنيفه وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي تم اعتماده في أداة البحث.

تاسعاً اختبار الفروض

جدول رقم (4-3): المتوسطات والأوزان النسبية وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	الوصف	قيمة الوسط المرجح	الوزن النسبي
موافق بشدة	عالية جداً	من 4.2 إلى 5	من 84% إلى 100%
موافق	عالية	من 3.4 إلى أقل من 4.2	من 68% إلى أقل من 84%
محايد	متوسطة	من 2.6 إلى أقل من 3.4	من 52% إلى أقل من 68%
لا أوافق	منخفضة	من 1.8 إلى أقل من 2.6	من 36% إلى أقل من 52%
لا أوافق بشدة	منخفضة جداً	من 1 إلى أقل من 1.8	من 20% إلى أقل من 36%

المصدر: (تحليل الباحث).

4-5 اختبار صدق وموثوقية أداة البحث:

لضمان وضوح أسئلة وعبارات قائمة الاستقصاء، قام الباحث بإجراء اختبار تجريبي من خلال تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من **خمسين موظفاً** من العاملين في ترسانة بورسعيد البحرية (محل الدراسة). ساعد هذا الاختبار في التأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها لأهداف البحث، مما أتاح استخراج الصورة النهائية للاستبيان.

من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة قام الباحث باستخدام الطرق الآتية:

4-5-1 الصدق البنائي:

يعد الصدق البنائي أحد المؤشرات الرئيسية لتقييم مدى قدرة الأداة على قياس المفاهيم التي تم تصميمها لقياسها. وقد اعتمد التحقق من هذا الصدق على حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور الرئيسية للأداة وبين الأداة ككل. يوضح معامل الارتباط العلاقة بين كل محور من محاور الأداة ومدى ارتباطه بالأداة الشاملة، حيث تُظهر القيم العالية لمعامل الارتباط انتماء المحور بقوة للأداة الكلية ومدى تماشيها مع أهدافها العامة، يمثل الجدول (4-4) معاملات الارتباط بين المحاور المختلفة وبين الأداة ككل، مما يوفر تقييمًا كميًا يساهم في فهم العلاقة بين كل محور والأداة الشاملة. كلما كانت قيمة معامل

الارتباط أقرب إلى 1، كلما زادت قوة ارتباط المحور بالأداة الكلية، مما يعكس فعالية المحور في تمثيل الأداة بشكل شامل. هذه المعاملات تساعد الباحثين على تحديد مدى صلاحية المحاور واستخدامها في تحقيق أهداف البحث وتقديم نتائج دقيقة تعتمد على أداة متماسكة وموثوقة.

الجدول (4-4) معاملات الارتباط بين المحاور الرئيسية للأداة وبين الأداة ككل.

المحور	الأول	الثاني
الأول	1	
الثاني	0.71	1
الأداة ككل	0.85	0.92

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يوضح الجدول (4-4) معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور الرئيسية للأداة وبين الأداة ككل، مما يبرز مستوى الصدق البنائي للأداة. تشير النتائج إلى أن معامل الارتباط بين المحور الأول، "إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء"، والأداة ككل يبلغ 0.85. هذا المعامل يعكس وجود ارتباط قوي وإيجابي، مما يعني أن هذا المحور يمثل عنصراً جوهرياً في تفسير النتائج التي تقيسها الأداة ككل. كما يؤكد أهمية ممارسات السلامة والصحة المهنية الخضراء كأحد الركائز الأساسية لتحقيق أهداف الأداة. وفيما يتعلق بالمحور الثاني، "أداء المنظمة"، يُظهر الجدول أن معامل الارتباط بين هذا المحور والأداة ككل يصل إلى 0.92، وهو أعلى من الارتباط الخاص بالمحور الأول. يشير ذلك إلى أن "أداء المنظمة" يعد عاملاً محورياً وشاملاً يسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الكلية للأداة، مما يعكس أن تحسين أداء المنظمة يمكن أن يكون له تأثير إيجابي واضح على النتائج الإجمالية التي تهدف الأداة إلى قياسها.

أما العلاقة بين المحورين الرئيسيين، فقد أظهر الجدول أن معامل الارتباط بينهما يبلغ 0.71، مما يدل على وجود علاقة إيجابية متوسطة إلى قوية. يشير ذلك إلى تكامل جزئي بين المحورين، حيث يعزز كل منهما الآخر، مع احتفاظ كل محور بتأثيره المستقل على الأداة.

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن الأداة تمتاز بتصميم قوي يتيح لكل محور أن يسهم بفعالية في تحقيق الأهداف العامة للأداة. كما أن العلاقة القوية بين المحورين تشير إلى تكامل الجوانب التي تقيسها الأداة، مما يبرز شموليتها وارتباط عناصرها المختلفة. بشكل عام، تدعم هذه القيم مصداقية

الأداة وقدرتها على قياس المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة بدقة وموثوقية، مما يعكس توافر مستوى عالٍ من الصدق البنائي.

(1) صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الأداة باستخدام منهجية الاتساق الداخلي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل محور والفقرات التابعة له. يهدف هذا الإجراء إلى التحقق من مدى تماسك الفقرات وانتمائها لمحورها المحدد، مما يعزز من صدق الأداة في قياس المفاهيم المستهدفة. يعكس معامل الارتباط العلاقة الكمية بين الفقرة والمحور الذي تنتمي إليه، حيث تُعد القيم العالية لمعامل الارتباط مؤشراً على توافق الفقرة مع المحور وتماسكها مع بقية الفقرات في قياس المفهوم العام. توضح الجداول التالية نتائج معاملات الارتباط لكل فقرة مع المحور المرتبط بها، مما يوفر تقييماً شاملاً للاتساق الداخلي للأداة.

الجدول (4-5) معامل ارتباط بيرسون لمحور إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء والفقرات التي تنتمي لكل بعد

البعد الأول: بيئة العمل		البعد الثاني: توافر السلامة والصحة المهنية		البعد الثالث: التوعية وتنقيف العاملين	
معامل الارتباط	كود الفقرة	معامل الارتباط	كود الفقرة	معامل الارتباط	كود الفقرة
0.72	Q1	0.48	Q6	0.58	Q11
0.83	Q2	0.81	Q7	0.77	Q12
0.68	Q3	0.65	Q8	0.88	Q13
0.63	Q4	0.67	Q9	0.77	Q14
0.76	Q5	0.75	Q10	0.57	Q15

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

يُظهر الجدول (4-5) معاملات ارتباط بيرسون بين محور "إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء" والفقرات المدرجة ضمن أبعاده الثلاثة: "بيئة العمل"، "توافر السلامة والصحة المهنية"، و"التوعية وتنقيف العاملين". جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعكس صدق الاتساق الداخلي للأداة. بالنسبة لبُعد "بيئة العمل"، تراوحت معاملات الارتباط بين 0.63 و0.83، مع تحقيق الفقرة Q2 أعلى ارتباط (0.83)، مما يشير إلى ارتباط قوي للفقرات بهذا البعد. وفي بُعد "توافر السلامة والصحة المهنية"، تراوحت القيم بين 0.48 و0.81، حيث سجلت الفقرة Q7 أعلى ارتباط (0.81)، بينما كانت الفقرة Q6 الأقل ارتباطاً (0.48)، لكنها ما زالت دالة إحصائياً.

أما بُعد "التوعية وتنقيف العاملين"، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين 0.57 و 0.88، مع تحقيق الفقرة Q13 أعلى ارتباط (0.88)، مما يعكس أهميتها في قياس هذا البعد. القيم المرتفعة بشكل عام تؤكد وجود اتساق داخلي قوي بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها. هذه النتائج تشير إلى أن الأداة قادرة على قياس الأبعاد الثلاثة بشكل موثوق ودقيق، مما يدعم مصداقية الأداة ويبرز تكاملها في قياس محور "إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء".

الجدول (6-4) معامل ارتباط بيرسون لمحور أداء المنظمة والفقرات التي تنتمي لكل بُعد

البعد الأول: الأداء المالي		البعد الثاني: رضا العملاء		البعد الثالث: العمليات الداخلية		البعد الرابع: التعلم والنمو	
معامل الارتباط	كود الفقرة	معامل الارتباط	كود الفقرة	معامل الارتباط	كود الفقرة	معامل الارتباط	كود الفقرة
0.81	Q16	0.89	Q21	0.66	Q26	0.82	Q31
0.66	Q17	0.77	Q22	0.54	Q27	0.78	Q32
0.68	Q18	0.65	Q23	0.83	Q28	0.69	Q33
0.63	Q19	0.67	Q24	0.79	Q29	0.74	Q34
0.76	Q20	0.75	Q25	0.72	Q30	0.80	Q35

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

يُظهر الجدول (6-4) معاملات ارتباط بيرسون بين محور "أداء المنظمة" والفقرات المرتبطة بكل بُعد من أبعاده الأربعة: "الأداء المالي"، "رضا العملاء"، "العمليات الداخلية"، و"التعلم والنمو". جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعكس صدق الاتساق الداخلي للأداة. بالنسبة لبُعد "الأداء المالي"، تراوحت معاملات الارتباط بين 0.63 و 0.81، مع تحقيق الفقرة Q16 أعلى ارتباط (0.81)، مما يشير إلى ارتباط قوي للفقرات بهذا البعد. وفي بُعد "رضا العملاء"، تراوحت القيم بين 0.65 و 0.89، حيث سجلت الفقرة Q21 أعلى ارتباط (0.89)، مما يعكس دورها المميز في قياس هذا البعد.

فيما يخص بُعد "العمليات الداخلية"، تراوحت معاملات الارتباط بين 0.54 و 0.83، مع تسجيل الفقرة Q28 أعلى ارتباط (0.83)، مما يعكس أهميتها في تفسير هذا البعد. أما بُعد "التعلم والنمو"، فتراوحت القيم بين 0.69 و 0.82، حيث حققت الفقرة Q31 أعلى ارتباط (0.82)، مما يدل على ملائمة الفقرات لقياس هذا البعد. القيم المرتفعة عموماً تشير إلى أن الأداة تتمتع بتصميم جيد قادر

على قياس أبعاد أداء المنظمة بشكل موثوق، مع وجود تكامل قوي بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعزز مصداقية الأداة في تقييم أداء المنظمة من مختلف الزوايا

4-5-2 ثبات أداة الدراسة:

لاختبار ثبات قائمة الاستقصاء، استخدم الباحث اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، وهو أحد أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً لقياس الثبات. وفقاً لما ذكره (Tavakol & Dennick, 2011)، فإن هذا الاختبار يُعد معياراً موثقاً لقياس الثبات الداخلي لأداة البحث. كما أشار (Taber, 2018) إلى أن جودة الأداة تتحقق إذا تجاوز معامل كرونباخ ألفا (0.7) وهو ما يُعتبر مؤشراً إيجابياً على موثوقية الأداة.

ويعتبر متغير إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء المتغير المستقل في نموذج البحث ويحتوي على (3) أبعاد لقياسه تمثلت في: بعد بيئة العمل، بعد توافر السلامة والصحة المهنية، بعد التوعية وتنقيف العاملين، حيث تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بعدد من المؤشرات (عبارات)، بينما متغير أداء المنظمة هو المتغير التابع في نموذج البحث ويتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه تتركز في الأبعاد التالية: (الأداء المالي، رضا العملاء، العمليات الداخلية، التعلم والنمو) وتم قياس كل من هذه الأبعاد بعدد من العبارات، وعليه تم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه متغير على حدا بهدف التأكد من درجة صدق الثبات واتساق الأبعاد في قائمة الاستقصاء.

جدول (4-7): معامل الثبات لأبعاد ومحاور قائمة الاستقصاء والاستبيان ككل

البعد أو المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
بيئة العمل	5	.833	.731	.019
توافر السلامة والصحة المهنية	5	.783	.795	.000
التوعية وتنقيف العاملين	5	.890	.882	.000
إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء (ككل)	15	.872	.852	.000
الأداء المالي	5	.822	.833	.000
رضا العملاء	5	.915	.800	.000
العمليات الداخلية	5	.888	.778	.000
التعلم والنمو	5	.852	.923	.000
أداء المنظمة (ككل)	20	.933	.921	.000
قائمة الاستقصاء ككل	35	.949		

يوضح الجدول (4-7) معاملات الثبات والارتباط لأبعاد ومحاور قائمة الاستقصاء والاستبيان ككل. بشكل عام، تشير القيم إلى مستوى عالٍ من الثبات والصدق. بالنسبة لمحور "إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء" وأبعاده الثلاثة، يتراوح معامل الثبات بين 0.783 و0.890، حيث سجل بُعد "التوعية وتثقيف العاملين" أعلى قيمة ثبات (0.890)، مما يعكس الاتساق العالي بين عباراته. كذلك، كان معامل الارتباط لهذا البعد مرتفعاً (0.882) مع دلالة إحصائية قوية عند مستوى 0.000، مما يشير إلى الصدق البنائي الممتاز. أما المحور ككل، فقد حقق معامل ثبات قدره 0.872، مما يعكس تكامل الأبعاد الثلاثة واتساقها.

فيما يتعلق بمحور "أداء المنظمة" وأبعاده الأربعة، تتراوح معاملات الثبات بين 0.822 و0.933، حيث سجلت القائمة ككل أعلى قيمة ثبات (0.949)، مما يعكس موثوقيتها العالية. كان أعلى معامل ارتباط لبُعد "التعلم والنمو" (0.923)، مما يشير إلى ارتباط قوي بين عبارات هذا البُعد والمفهوم الذي يقيسه. أما المحور ككل، فقد حقق معامل ثبات مرتفعاً (0.933) ومعامل ارتباط قدره 0.921 مع دلالة إحصائية عند 0.000، مما يعزز من مصداقية الأداة في قياس أبعاد "أداء المنظمة". تعكس هذه النتائج بشكل عام جودة التصميم الإحصائي للأداة وموثوقيتها العالية في قياس محاور الدراسة. القيمة الإجمالية لمعامل الثبات لقائمة الاستقصاء ككل، التي بلغت (0.949)، تؤكد أن القائمة متكاملة من حيث التصميم والاتساق الداخلي بين العبارات. القيم الاحتمالية المنخفضة التي ظهرت في جميع الأبعاد تدعم النتائج، وتشير إلى دلالة إحصائية قوية تُعزز من صحة الأداة. يمكن اعتبار هذه المؤشرات تأكيداً على كفاءة تصميم قائمة الاستقصاء وقدرتها على تحقيق أهداف البحث، مما يجعلها أداة قابلة للاستخدام في الدراسات المستقبلية ذات الطبيعة المشابهة.

بعد التحقق من صدق وموثوقية أداة البحث من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث، والتي استهدفت عينة مكونة من 50 موظفاً في ترسانة بورسعيد البحرية، أظهرت النتائج أن أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي لجميع عبارات المقياس. هذه النتائج تؤكد إمكانية الاعتماد على الأداة في جمع وتحليل البيانات بشكل دقيق لتحقيق أهداف الدراسة الحالية. بناءً على ذلك، تم اعتماد أداة الدراسة بصيغتها النهائية وتطبيقها على العينة المستهدفة للدراسة التطبيقية، التي بلغت 348 مفردة، بما يضمن تقديم نتائج ذات مصداقية وموثوقية.

6-4 خصائص مفردات البحث:

تمثلت المتغيرات التي تصف الموظفين في ترسانة بورسعيد البحرية بالتالي: النوع الاجتماعي (جنس المستجيب)، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، وفيما يلي بيان خصائص مفردات الدراسة وفق توزيعهم في ضوء المتغيرات السابقة:

جدول رقم (4-8) خصائص مفردات عينة البحث.

خصائص مفردات عينة البحث ن= (384)		التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	268	69.7%
	أنثى	116	30.3%
العمر	أقل من 30 سنة	85	22.1%
	من 30 وحتى 40 سنة	117	30.5%
	أكثر من 40 سنة وحتى 50 سنة	103	26.8%
	أكثر من 50 سنة	79	20.6%
المؤهل التعليمي	مؤهل فوق المتوسط فأقل	142	40.0%
	بكالوريوس	217	56.5%
	دراسات عليا	25	6.5%
المستوى الوظيفي	إدارة عليا	27	7.0%
	إدارة وسطى	137	35.7%
	تنفيذية	220	57.3%
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	88	23.0%
	من 10 سنوات وحتى 20 سنة	148	38.5%
	أكثر من 20 سنة	148	38.5%

تشير نتائج الجدول رقم (4-8) الذي يصف خصائص مفردات عينة البحث إلى توزيع متنوع ومتكامل للعينة المستهدفة المكونة من 384 مفردة من العاملين في الترسانة البحرية ببورسعيد. يوضح الجدول الخصائص الديموغرافية والوظيفية والخبرائية للعينة، مما يوفر رؤى مهمة حول تمثيل العينة وطبيعتها.

من حيث النوع، تُظهر النتائج هيمنة الذكور في العينة بنسبة 69.7% مقارنة بالإناث الذين يمثلون 30.3%. يعكس هذا التوزيع النمط الشائع في بيئات العمل البحرية التي يغلب عليها الطابع

الذكوري، مما يُشير إلى ضرورة تكثيف الجهود لزيادة مشاركة النساء في هذا القطاع، مع العمل على تعزيز تكافؤ الفرص.

وفيما يتعلق بالعمر، يتوزع المشاركون على أربع فئات عمرية، حيث تحتل الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة النسبة الأكبر (30.5%)، تليها الفئة بين 40 و 50 سنة بنسبة 26.8%. تشير هذه النسب إلى أن غالبية العاملين ينتمون إلى مراحل عمرية تتسم بالنضج والخبرة، مما يُعزز من كفاءة الأداء في مواقع العمل. ومع ذلك، فإن نسبة الشباب تحت سن 30 (22.1%) تعكس الحاجة إلى تعزيز جهود جذب القوى العاملة الشابة، لضمان تجديد الدماء وتحقيق استدامة الموارد البشرية على المدى الطويل.

أما عن المؤهل التعليمي، فقد أظهرت النتائج أن 56.5% من العينة يحملون درجة البكالوريوس، وهي النسبة الأكبر، تليها الفئة الحاصلة على مؤهل فوق المتوسط فأقل بنسبة 40%. يُشير ذلك إلى أن غالبية العاملين يمتلكون مستوى تعليميًا يؤهلهم للقيام بالمهام المطلوبة، مع وجود شريحة تحتاج إلى تعزيز المهارات التعليمية والمهنية. الفئة الحاصلة على دراسات عليا (6.5%) تبرز كنسبة صغيرة، مما يعكس فرصة لتعزيز التعليم المتقدم والتدريب المتخصص.

وفيما يتعلق بالمستوى الوظيفي، يمثل العاملون في المستوى التنفيذي النسبة الأكبر (57.3%)، مما يعكس أن غالبية العاملين يشاركون بشكل مباشر في العمليات التشغيلية. الإدارة الوسطى تمثل 35.7%، وهي نسبة تُظهر توافر فئة تُشرف على العمليات التنفيذية وتعمل كحلقة وصل مع الإدارة العليا، التي تمثل 7% فقط من العينة. يُبرز هذا التوزيع الحاجة إلى تطوير مهارات الإدارة العليا لزيادة فاعلية اتخاذ القرار وتطوير السياسات التنظيمية.

من حيث سنوات الخبرة، تُظهر النتائج أن غالبية العاملين يمتلكون خبرة تفوق 10 سنوات، حيث تتساوى الفئتان من 10 إلى 20 سنة وأكثر من 20 سنة بنسبة 38.5% لكل منهما. هذا التوزيع يُبرز أهمية الخبرة العملية في مجال العمل البحري. في المقابل، فإن نسبة العاملين الذين تقل خبرتهم عن 10 سنوات (23%) تُشير إلى وجود جيل جديد من العاملين يحتاج إلى تطوير مهاراته وخبراته لضمان استمرارية الكفاءة في المستقبل.

بشكل عام، يعكس توزيع خصائص عينة البحث تمثيلاً شاملاً للفئات المختلفة، مما يدعم مصداقية النتائج التي يمكن أن تُستخلص من الدراسة. يُوصى بتكثيف الجهود في تعزيز مشاركة المرأة، وزيادة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني، مع التركيز على جذب الشباب وتنمية قدرات الجيل الجديد لضمان استدامة الموارد البشرية في الترسانة البحرية ببورسعيد

عاشراً مقدمة النتائج

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على العمليات الداخلية في ترسانة بورسعيد البحرية

المتغيرات	معادلة الانحدار		المعامل المعياري (Beta)	اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R^2)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري		قيمة (F)	مستوى الدلالة	قيمة (t)	مستوى الدلالة	
الثابت	1.064	.196		62.914		5.425	.000	.332
بيئة العمل	.302	.038	.335			7.962	.000	
توافر السلامة والصحة المهنية	.288	.036	.342		.000	8.071	.000	
التوعية وتنقيف العاملين	.147	.024	.254			6.008	.000	

a. Dependent Variable: العمليات الداخلية

b. Predictors: (Constant), توافر السلامة والصحة المهنية، بيئة العمل، التوعية وتنقيف العاملين

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج اختبار الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (4-23) إلى وجود تأثير قوي ودال إحصائياً لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على العمليات الداخلية في الترسانة البحرية ببورسعيد. تعكس النتائج أن أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء، والمتمثلة في بيئة العمل، وتوافر السلامة والصحة المهنية، والتوعية وتنقيف العاملين، تُسهم بشكل ملحوظ في تحسين العمليات الداخلية، مما يعزز من الكفاءة التشغيلية للمنظمة.

يُظهر الثابت في معادلة الانحدار قيمة ($B = 1.064$)، مما يشير إلى المستوى الأساسي للعمليات الداخلية في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى. تُعد هذه القيمة دالة إحصائياً كما يتضح من اختبار (t) المحسوب (5.425) عند مستوى دلالة (0.000). يعكس ذلك أن العمليات الداخلية في

الترسانة تتمتع بقاعدة جيدة، لكنها تستفيد بشكل واضح من أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء لتعزيز الأداء.

بالنسبة لمتغير بيئة العمل، بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.302$) ومعامل Beta المعياري (0.335)، مما يدل على تأثير قوي لهذا البعد في تحسين العمليات الداخلية. يؤكد اختبار (t) المحسوب (7.962) ومستوى الدلالة (0.000) دلالة هذا التأثير. تُبرز هذه النتائج أن تحسين بيئة العمل من خلال توفير ممارسات خضراء وأمنة يُسهم في تبسيط العمليات وزيادة كفاءتها، حيث يتيح بيئة أكثر ملاءمة للعمليات التشغيلية المستدامة.

أما متغير توافر السلامة والصحة المهنية، فقد أظهر تأثيراً أقوى بقليل مقارنة ببيئة العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.288$) ومعامل Beta المعياري (0.342). تُظهر قيمة (t) المحسوبة (8.071) ومستوى الدلالة (0.000) دلالة إحصائية قوية لهذا التأثير. تعكس هذه النتائج أهمية وجود معايير واضحة للسلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر التشغيلية، مما ينعكس إيجاباً على مرونة العمليات الداخلية وتحقيق التكامل بين الأنشطة المختلفة.

فيما يتعلق بمتغير التوعية وتثقيف العاملين، بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.147$) ومعامل Beta المعياري (0.254)، مما يشير إلى أن التوعية والتثقيف لهما تأثير إيجابي على تحسين العمليات الداخلية، وإن كان التأثير أقل نسبياً مقارنة بالمتغيرين السابقين. يؤكد اختبار (t) المحسوب (6.008) ومستوى الدلالة (0.000) دلالة هذا التأثير. تُبرز هذه النتيجة دور برامج التوعية والتثقيف في رفع مستوى وعي العاملين بأهمية السلامة المهنية، مما يُحسن من تنفيذ العمليات اليومية ويقلل من الأخطاء والهدر.

معامل التحديد ($R^2 = 0.332$) يشير إلى أن 33.2% من التغيرات في العمليات الداخلية يمكن تفسيرها من خلال أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء. تُعتبر هذه النسبة جيدة، حيث تعكس مساهمة مهمة لهذه الأبعاد في تحسين العمليات الداخلية، مما يدعم الكفاءة والاستدامة.

تشير القيمة المحسوبة لاختبار (ANOVA) ($F = 62.914$) ومستوى الدلالة (0.000) إلى أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية، مما يعزز من موثوقية النتائج ويؤكد أن المتغيرات المستقلة لها تأثير جوهري على العمليات الداخلية.

بناءً على هذه النتائج، يتضح أن إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء تُعد عاملاً محورياً في تحسين العمليات الداخلية داخل الترسانة البحرية ببورسعيد. يعكس ذلك أهمية الاستثمار في تحسين بيئة العمل، وتوفير معايير السلامة والصحة المهنية، وتعزيز برامج التوعية والتثقيف لتحقيق عمليات تشغيلية أكثر كفاءة واستدامة. من المستحسن أن تُكثف الترسانة جهودها في هذه الجوانب لضمان تحسين الأداء الداخلي وتعزيز قدرتها التنافسية على المدى الطويل.

6-8-4 اختبار الفرض الفرعي الرابع:

"هناك تأثير إيجابي لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على التعلم والنمو في ترسانة بورسعيد البحرية.

لاختبار هذا الفرض، اعتمد الباحث على اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) كأداة تحليلية رئيسية لتحديد العلاقة بين تطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء بأبعاده المختلفة (مثل بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية، التوعية وتثقيف العاملين) والتعلم والنمو، ويتضح من خلال الجدول رقم (4-24):

جدول (4-24): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على التعلم والنمو في ترسانة بورسعيد البحرية

المتغيرات	معادلة الانحدار		المعامل المعياري (Beta)	اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R^2)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري		قيمة (F)	مستوى الدلالة	قيمة (t)	مستوى الدلالة	
الثابت	2.008	.209		28.070		9.624	.000	.181
بيئة العمل	.182	.040	.210			4.504	.000	
توافر السلامة والصحة المهنية	.176	.038	.218		.000	4.638	.000	
التوعية وتثقيف العاملين	.147	.026	.264			5.633	.000	

a. Dependent Variable: التعلم والنمو

b. Predictors: (Constant), توافر السلامة والصحة المهنية، بيئة العمل، التوعية وتثقيف العاملين

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج اختبار الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (4-24) إلى وجود تأثير دال إحصائياً لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على بُعد التعلم والنمو في الترسانة البحرية

بيورسعيد. تعكس النتائج أهمية أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء، ولا سيما بيئة العمل وتوافر السلامة والصحة المهنية، في تعزيز القدرات المعرفية والتنظيمية التي تدعم التعلم والنمو المستدام داخل الترسانة.

يُظهر الثابت في معادلة الانحدار قيمة ($B = 2.008$)، مما يشير إلى المستوى الأساسي للتعلم والنمو في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى. تُعد هذه القيمة دالة إحصائياً كما يتضح من قيمة (t) المحسوبة (9.624) عند مستوى دلالة (0.000). يعكس ذلك أن الترسانة البحرية تتمتع بمستوى جيد من التعلم والنمو، مع إمكانية تحسين هذا البُعد بشكل كبير من خلال تطوير أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء.

بالنسبة لمتغير بيئة العمل، أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً على التعلم والنمو، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.182$) ومعامل Beta المعياري (0.210). يشير ذلك إلى أن بيئة العمل المستدامة تُعزز من فرص التعلم وتطوير المهارات داخل المنظمة. يؤكد اختبار (t) المحسوب (4.504) ومستوى الدلالة (0.000) أهمية هذا التأثير. توضح هذه النتيجة أن تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق معايير السلامة المهنية الخضراء يمكن أن يُسهم في خلق بيئة محفزة تدعم الابتكار والتطوير المستمر للعاملين.

أما متغير توافر السلامة والصحة المهنية، فقد أظهر تأثيراً أكبر نسبياً، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.176$) ومعامل Beta المعياري (0.218). تُظهر قيمة (t) المحسوبة (4.638) ومستوى الدلالة (0.000) أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية قوية. تعكس هذه النتيجة أهمية توافر معايير السلامة والصحة المهنية في خلق بيئة داعمة لتعلم العاملين ونموهم المهني، حيث يقلل من المخاطر التشغيلية ويوفر الاستقرار اللازم لزيادة الكفاءة الفردية والجماعية.

معامل التحديد ($R^2 = 0.181$) يشير إلى أن 18.1% من التغيرات في بُعد التعلم والنمو يمكن تفسيرها من خلال أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء. على الرغم من أن هذه النسبة قد تبدو متوسطة، إلا أنها تعكس تأثيراً ملموساً وقابلاً للقياس لهذه الأبعاد في تعزيز التعلم والنمو. يشير ذلك أيضاً إلى أن هناك عوامل إضافية قد تؤثر على هذا البُعد، مما يستدعي استكشاف مزيد من المتغيرات لدراسة أثرها.

تشير القيمة المحسوبة لاختبار (ANOVA) ($F = 28.070$) ومستوى الدلالة (0.000) إلى أن النموذج ككل دال إحصائياً، مما يُعزز من موثوقية النتائج ويؤكد على أن أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء تُسهم بشكل فعال في تحسين التعلم والنمو داخل الترسانة البحرية.

بناءً على هذه النتائج، يُمكن الاستنتاج أن تحسين بيئة العمل وتوفير معايير السلامة والصحة المهنية لا يعززان فقط من كفاءة العمليات التشغيلية، بل يُسهمان أيضاً في بناء القدرات المعرفية والتنظيمية للعاملين، مما يدعم استدامة التعلم والنمو. يُوصى بتركيز الجهود على تطوير برامج السلامة المهنية وتوسيع نطاق تطبيق الممارسات الخضراء داخل الترسانة، بهدف تحسين بيئة العمل ودعم الابتكار والتطوير المستدام للعاملين. هذا النهج سيُسهم في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية على المدى الطويل.

حادي عشر النتائج والتوصيات

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض شامل لأهم النتائج المستخلصة من الدراسة، بما يُبرز الجوانب التي تحقق فيها النجاح والتحديات التي تواجه المنظمة. كما يتضمن الفصل توصيات عملية مبنية على هذه النتائج، تهدف إلى دعم تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز استدامة الممارسات الخضراء في إدارة السلامة والصحة المهنية.

تم صياغة التوصيات بناءً على تحليل النتائج وربطها بالاحتياجات الواقعية للترسانة البحرية، مع اقتراح آليات تنفيذية عملية، مما يسهم في تحقيق أقصى استفادة من نتائج الدراسة. يُشكل هذا الفصل بذلك خارطة طريق تهدف إلى تمكين المنظمة من تطوير استراتيجياتها ورفع كفاءتها بما يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة.

النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى التأثير الإيجابي الكبير لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة في ترسانة بورسعيد البحرية. تم قياس التأثير من خلال تحليل الأبعاد الرئيسية لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء (بيئة العمل، توافر السلامة والصحة المهنية، التوعية وتثقيف العاملين) وعلاقتها بأبعاد أداء المنظمة (الأداء المالي، رضا العملاء، العمليات الداخلية، التعلم والنمو).

إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء: أظهرت النتائج تقديراً إيجابياً عاماً للأبعاد الثلاثة لهذه الإدارة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.57 ووزن نسبي 71.4%، ما يعكس إدراك العاملين لأهميتها. تصدرت بيئة العمل الأبعاد بتقييم مرتفع (متوسط حسابي 3.75)، تلتها توافر السلامة والصحة المهنية (3.55)، وأخيراً التوعية وتنقيف العاملين (3.40). يشير ذلك إلى نقاط قوة واضحة في توفير بيئة عمل آمنة ومستدامة، مع الحاجة لتعزيز التوعية والتنقيف.

أداء المنظمة: حصل على تقدير إيجابي بمتوسط حسابي 3.75 ووزن نسبي 75%. تفوق بُعد التعلم والنمو بمتوسط 3.82 ووزن نسبي 76.4%، يليه رضا العملاء (3.81)، ثم العمليات الداخلية (3.72)، وأخيراً الأداء المالي (3.64). يعكس ذلك نجاح الترسانة في تحقيق بيئة عمل تعزز التطوير المهني، مع تحقيق مستويات جيدة من رضا العملاء والكفاءة التشغيلية، على الرغم من الحاجة لتحسين الأداء المالي.

تحليل الانحدار المتعدد

التأثير العام لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة:

- أظهرت النتائج أن إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء تفسر 50.4% من التغيرات في أداء المنظمة، وهو تأثير كبير ودال إحصائياً. يعكس هذا الأثر أهمية هذه الإدارة في تحقيق الأداء التنظيمي المستدام.
- كان التأثير الأقوى لبيئة العمل ($Beta = 0.477$)، مما يشير إلى أن تحسين بيئة العمل يُعزز كفاءة الأداء المؤسسي بشكل ملحوظ.
- أظهر توافر السلامة والصحة المهنية تأثيراً كبيراً أيضاً ($Beta = 0.357$)، يليه التوعية وتنقيف العاملين ($Beta = 0.312$).

التأثير على الأداء المالي:

- تفسر أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء 20.3% من التغيرات في الأداء المالي.
- كان التأثير الأكبر لبيئة العمل ($Beta = 0.363$)، يليه توافر السلامة والصحة المهنية ($Beta =$

(0.178)، ثم التوعية وتنقيف العاملين ($Beta = 0.154$) يعكس ذلك أن تحسين بيئة العمل يسهم في خفض التكاليف التشغيلية وزيادة الإيرادات، مع تعزيز الكفاءة المالية من خلال توفير معايير السلامة والتنقيف.

التأثير على رضا العملاء:

• تفسر الأبعاد 17.4% من التغيرات في رضا العملاء. كان التأثير الأكبر لبيئة العمل ($Beta = 0.311$)، يليه توافر السلامة والصحة المهنية ($Beta = 0.198$)، ثم التوعية وتنقيف العاملين ($Beta = 0.149$) تعكس هذه النتائج أهمية تحسين بيئة العمل وتوفير معايير السلامة في تعزيز رضا العملاء وزيادة الثقة في خدمات الترسانة.

التأثير على العمليات الداخلية:

• تفسر الأبعاد 33.2% من التغيرات في العمليات الداخلية، مما يشير إلى دور كبير لإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء في تحسين الكفاءة التشغيلية. كان التأثير الأكبر لتوافر السلامة والصحة المهنية ($Beta = 0.342$)، يليه بيئة العمل ($Beta = 0.335$)، ثم التوعية وتنقيف العاملين ($Beta = 0.254$) تشير النتائج إلى أن الإدارة الفعالة للمخاطر البيئية تعزز التكامل والمرونة في العمليات الداخلية.

التأثير على التعلم والنمو:

• تفسر الأبعاد 18.1% من التغيرات في التعلم والنمو. أظهرت النتائج تأثيراً أكبر لتوافر السلامة والصحة المهنية ($Beta = 0.218$)، يليه بيئة العمل ($Beta = 0.210$)، ثم التوعية وتنقيف العاملين ($Beta = 0.264$) تعكس هذه النتائج أهمية الاستثمار في بيئة عمل مستدامة وتوفير برامج تعليمية لتحفيز الابتكار والتطوير.

تؤكد النتائج أن إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء تُعد ركيزة أساسية في تحسين أداء الترسانة البحرية بعبور سعيد، حيث تسهم بشكل ملموس في تعزيز الكفاءة المالية، رضا العملاء، العمليات الداخلية، والتعلم والنمو. يمثل الاستثمار في هذه الإدارة فرصة لتحقيق استدامة طويلة الأمد وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

(أ) الكتب:

محمد عبيدات، ومحمد أبو نصار، وعقلة مبيضين. (2006). *منهجية البحث العلمي*. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

محمود حسين الوادي، وعلي فلاح الزغبى. (2011). *أساليب البحث العلمي: مدخل منهجي تطبيقي*. الطبعة الأولى، دار المناهج، عمان، الأردن.

(ب) الرسائل العلمية:

صميده، إيمان زكريا محمد، (2022). تأثير المعرفة الضمنية للعاملين على أداء المنظمة: دراسة تطبيقية. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.

عبد الخالق، أحمد ربيع. (2020). برنامج لتنمية الوعي بإجراءات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل – دراسة حالة بإحدى شركات البترول. *رسالة ماجستير غير منشورة*، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات.

(ج) الدوريات العلمية:

أبو الغيط، هويدا محمود. (2022). بطاقة الأداء المتوازن كمدخل لتحسين أداء المنظمات العامة – شركة مياه الشرب بالإسكندرية نموذجاً. *مجلة كلية السياسة والاقتصاد (جامعة الإسكندرية)*، مج(16)، ع(15): ص112-138.

الحربي، مريم عبد الله فرج. (2023). دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج(15)، ع(2): ص 1-68.

خضير، وميض عبد الزهرة وحسين، سعد الدين علي. (2019). دراسة تأثير الالتزام بالسلامة كمتغير معدل للعلاقة بين اجراءات وممارسات السلامة على حوادث واصابات العمل: دراسة استطلاعية في عينة من موظفي شركة مصافي الجنوب. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 14(55): 25-48.

رشوان، أحمد محمد عبدالعال. (2021). أثر ممارسات التصنيع الخالي من الفاقد على أداء المنظمة: دراسة تطبيقية على قطاع صناعات الأجهزة المنزلية والهندسية في مصر. *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية (جامعة الإسكندرية - كلية التجارة)*، مج(58)، ع(1): ص 55-81.

السيد، جمال ابراهيم السيد وزهران، أشرف عبد الحميد وسليم، عصام جمال غانم. (2021). دراسة تقييم الأثر البيئي وعلاقتها بنظام السلامة والصحة المهنية والبيئة في قطاع الأنفاق. *مجلة الدراسات والأبحاث البيئية*، 11(1)، 111-123.

الشمروخ، فيصل خالد مبارك، وإسماعيل، عمار فتحي موسى. (2022). سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية (جامعة السادات - كلية التجارة)*، مج(13)، ع(ملحق): ص 375-394.

الطراونة، قتيبة أحمد. (2017). أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية. *مجلة بحوث التربية النوعية*، (48): 411-439.

ثانياً: المراجع باللغة الاجنبية

(A) Dissertations

Saleh, M. H. S. (2022). The Exploration of the Mediating Role of Strategic Agility on the Impact of Strategic Thinking on Performance: A Systematic Organizational Literature Review. *Unpublished Master Thesis*, Faculty of Business, Middle East University, Jordan.

(B) Articles:

Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Asamany, M. (2021). Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance in Ghana: The Role of Green Innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 4(4), 100–119. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i4.704>

- Bogonko, N. M., Simiyu, A., & Omondi, M. M. (2024). Green Occupational Health, Safety and Performance of Devolved Healthcare Services in Kenya. *African Journal of Empirical Research*, 5(3), 758-772.
- Huo, X.; Azhar, A.; Rehman, N.; Majeed, N. (2022). The Role of Green Human Resource Management Practices in Driving Green Performance in the Context of Manufacturing SMEs. *Sustainability* 14(24): 1-20. [https://doi.org/ 10.3390/su142416776](https://doi.org/10.3390/su142416776)
- Katsuro, P., Gadzirayi, C. T., Taruwona, M., & Mupararano, S. (2010). Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry.
- Khammadee, P. & Ninaroon, P. (2022). The effects of green human resource management, green organizational culture and green service innovation on environmental performance. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3): 9741–9747.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607–610.

Abstract

The study aimed to understand the impact of green occupational health and safety management on organizational performance, as applied to the Port Said Naval Arsenal. This was accomplished by examining previous literature and research and using the descriptive analytical approach on a sample of 384 employees, out of a total of 2,000. The study concluded, and it can be said, that the Port Said Naval Arsenal The application is to work on increasing the workers' awareness of green occupational health and safety through training and adopting advanced means and methods that influence the organization's performance, as well as adopting the impact of green occupational health and safety, which has a positive impact on the organization's performance and improving the performance of workers and the quality of service. The main goal of applying green occupational health and safety is to balance the interests of the environment and the interests of workers and the organization at the same time. By adopting clean technology solutions, environmentally friendly technologies, and sustainable production processes, this positively impacts organizational performance.

Keywords: The impact of green occupational health and safety on organizational performance.