



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي ”دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع كهرباء القليوبية“

أ.د / أماني محمد عامر أ.د / محمد نصر محمد سعيد ولاء فتحي توفيق محمد
أستاذ إدارة الأعمال المساعد أستاذ إدارة الأعمال المساعد
المتفرغ كلية التجارة – جامعة بنها
كلية التجارة – جامعة بنها

أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي

"دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع كهرباء القليوبية"

أ.د. / أمانى محمد عامر^(*) أ.د. / محمد نصر محمد سعيد^(**) ولاء فتحى توفيق محمد

ملخص الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسى لهذه الدراسة فى قياس أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسى، بالتطبيق على قطاع كهرباء القليوبية.

وتم الإعتماد على المنهج الوصفى التطللى، وقد تكون مجتمع البحث من جميع العاملين بالمستويات المختلفة بقطاع كهرباء القليوبية و جميع فروعها (بنها - كفر شكر - طوخ - قها - قليوب - شبين القناطر)، والبالغ عددهم (١٥١٤) موظف. وقد بلغ حجم العينة (٣٣٨) مفردة وكانت الإستجابة (٣١٠) مفردة بنسبة ٩١% من إجمالى حجم العينة.

وأشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسى، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمى، الحالة الإجتماعية) حول توفر الصحة والسلامة المهنية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

أهم توصيات الدراسة هى زيادة برامج التوعية وذلك لإكتساب العاملين المعرفة والمهارة فى مجال الصحة والسلامة المهنية، تقييم البرامج التدريبية المقدمة للعاملين بشكل مستمر، والإستعانة بخبراء فى مجال الهندسة البشرية للمساعدة فى تصميم وتعديل أساليب العمل.

مصطلحات البحث

- برامج الصحة والسلامة المهنية
- الأداء المؤسسى

(*) أستاذ إدارة الأعمال المساعد المتفرغ - كلية التجارة - جامعة بنها.

(**) أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية التجارة - جامعة بنها.

Abstract:

The main objective of this study is to measure the impact of occupational health and safety programs on institutional performance, as applied to the Qalyubia Electricity Sector.

The descriptive analytical approach was relied on, and the research community consisted of all workers at different levels in the Qalyubia Electricity Sector and all its branches (Banha - Kafr Shukr - Toukh - Qaha - Qalyub - Shebin al-Qanater), and their number is (1514) employees. The sample size was (338) singles, and the response was (310) singles, representing 91% of the total sample size.

The results indicated a positive and statistically significant impact of occupational health and safety programs on institutional performance, and the results indicated that there were no statistically significant differences for the demographic variables (age, gender, educational qualification, marital status) on the availability of occupational health and safety for employees of the institution under study.

The most important recommendations of the study are to increase awareness programs in order for workers to acquire knowledge and skills in the field of occupational health and safety, to evaluate training programs provided to workers on an ongoing basis, and to seek the assistance of experts in the field of human engineering to help design and modify work methods.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

أصبح إرتفاع معدلات الإصابات والحوادث المهنية أمراً غاية في الخطورة و مصدر قلق نفسى للعاملين ولأصحاب العمل وللصحة العامة في جميع أنحاء العالم^(١)، وتشير التقديرات إلى أن العاملين في الدول النامية يتعرضون لأكثر من ٨٠% من المخاطر المهنية العالمية^(٢).

وتهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى التعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن، والحفاظ على المنظمات وما تحتويه من أجهزة ومعدات من أى مخاطر محتملة، والإستخدام الأمثل لبرامج الصحة والسلامة المهنية يساهم بشكل كبير فى نجاح المؤسسة، ويقلل من الخسائر المعنوية وتكاليف الحوادث الخاصة بالمنظمة^(٣)، ومن أجل تحقيق المؤسسة أهدافها وتعزيز الأداء ينبغى عليها أن تسعى دائماً بالإهتمام ببرامج الصحة والسلامة المهنية^(٤)، ويعتبر قطاع الكهرباء من القطاعات الهامة التى يجب تسليط الضوء عليها فهو عامل أساسى للتنمية الإقتصادية والاجتماعية للمجتمع، ويصنف في العديد من البلدان على أنه عالي المخاطر في السلامة والصحة المهنية، وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى وجود زيادة عامة في الوفيات بين العاملين بسبب ظروف العمل حيث إزدادت نسبة الوفيات من ٢.٣٣ مليون في عام ٢٠١٤ إلى ٢.٧٨ مليون في عام ٢٠١٧، الأمر الذى يمثل تحدياً كبيراً أمام مؤسسات توزيع الكهرباء^(٥).

١- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التى تناولت برامج الصحة والسلامة المهنية

قام^(٦) (Wambulwa, et al., 2018) بدراسة هدفت لتحديد أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء التنظيمى، وأشارت النتائج أن الصحة والسلامة المهنية وأن الحد من الحوادث يؤثر إيجابياً على أداء الشركة.

فى حين إستهدفت دراسة^(٧) (Kaynak, et al., 2016) تحديد أثر ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الإغتراب عن العمل والالتزام التنظيمى والأداء الوظيفى، وتوصلت الدراسة لوجود أثر إيجابى لممارسات الصحة والسلامة على الإلتزام التنظيمى وأثر غير مباشر على أداء العاملين وأن دعم السلامة التنظيمية خفض الإغتراب الوظيفى.

وإقترح^(٨) (Herrero, et al., 2006) نموذجاً مكوناً من أربعة عوامل وهى (اللتزام الإدارة، إدارة المخاطر، التدريب، التمكين و مشاركة العاملين) مع الأخذ فى الإعتبار ثلاث نتائج لهذه العوامل وهى (نتائج الأفراد، نتائج المجتمع، نتائج المنظمة) وذلك بالتطبيق على إحدى الشركات بقطاع الصناعة بأسبانيا. أظهرت النتائج أن هذا النموذج يعتبر بمثابة أداة عملية لتحسين السلامة بمكان العمل.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الأداء المؤسسي

إقترح (El Araby & Ayaad, 2019)^(٩) نموذجاً كمياً لقياس الأداء المؤسسي في القطاع العام بمصر بالإعتماد على المنهج الإحصائي تكون من ثلاثة أبعاد وهي (المستوى الفردي للموارد البشرية والقادة، والوحدات الفرعية، والمستوى التنظيمي)، وأشارت النتائج بأنه يمكن بالفعل صياغة بعض المعايير المقترحة للتقييم وقياس الأداء المؤسسي على ثلاثة مستويات مختلفة.

كما قدم (El- Borsaly & Hassan 2020)^(١٠) دراسة تجريبية هدفت لمعرفة أثر جودة الخدمة على الأداء التنظيمي، وأشارت النتائج لوجود أثر إيجابي لجودة الخدمة على الأداء التنظيمي.

وقام (Akonkwa, et al., 2014)^(١١) بدراسة طبقت على مؤسسات التعليم العالي هدفت لتحديد العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين وأداء المؤسسة، وأشارت النتائج إلى أنه يتأثر الأداء المؤسسي إيجابياً من خلال رضا العاملين عن عملهم.

الفجوة البحثية:

١- بالرغم من إجراء معظم الباحثين السابقين دراسات مختلفة للصحة والسلامة المهنية في قطاعات متنوعة مثل البناء والتعدين والتصنيع والصلب وشركات المياه، إلا أنه هناك نقص في الأدبيات التي إهتمت بقطاع الكهرباء على حد علم الباحثة بالرغم من أهميته للتنمية الاقتصادية والاجتماعية مما يعكس أهمية تطبيق هذه الدراسة بذلك القطاع الهام.

٢- أجريت هذه الدراسات في بيئات أجنبية قد لا تتفق مع واقع البيئة العربية بشكل عام والمصرية بشكل خاص مما يعكس أهمية تناول الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الأداء المؤسسي.

٣- اختلفت أبعاد ومقاييس الدراسة الحالية نوعاً ما عن الدراسات السابقة.

٢- مشكلة الدراسة:

يتعرض العاملون في قطاع الكهرباء إلى العديد من المخاطر أهمها: التعرض للأسلاك الحية (الصعق الكهربائي)، مخاطر الطرق، الانفجارات والحرائق، لدغات الثعابين، واستخدام معدات ومرافق معيبة وغير مناسبة^(١٢)، الأمر الذي يؤدي إلى وجود خسائر معنوية ومادية أيضاً بالمؤسسة مما يزيد من تحمل المنظمات تكاليف العلاج والتعويضات وبالتالي يؤثر سلباً على الأداء المؤسسي، وعلى ذلك يمكن صياغة المشكلة محل البحث من خلال عدة تساؤلات يسعى البحث للإجابة عليها وهي:

هل يوجد أثر لبرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي في المؤسسة محل البحث؟
ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة التساؤلات الفرعية الآتية:

ماهى درجة التأثير لبرامج الصحة والسلامة المهنية بأبعادهما المختلفة (برامج التخطيط الوقائى
للسلامة، برامج التدريب، إلتزام قيادة السلامة، الرقابة والتفتيش) على الأداء المؤسسى بأبعاده المختلفة
(بعد التعلم والنمو، بعد العمليات الداخلية، بعد العميل، البعد الإجتماعى) فى المؤسسة محل البحث؟
١. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمتغيرات الديموجرافية التالية (العمر، النوع،
المؤهل العلمى، الحالة الإجتماعية) للعاملين حول توفر برامج الصحة والسلامة المهنية فى المؤسسة
محل الدراسة؟

٣- أهمية الدراسة:

الأهمية العملية: يساعد وجود برامج صحة وسلامة مهنية فعالة فى المنظمات المصرية فى
الحفاظ على المورد البشرى وأداء المنظمات من أى مخاطر محتملة، خاصة فى الأونة الأخيرة مع
إنتشار فيروس كورونا ذلك الوباء الذى هدد العالم مؤخراً، والدور الذى تلعبه برامج الصحة والسلامة فى
محاربة إنتشار الأوبئة بين العاملين مما يساهم كثيراً فى نجاح المنظمات المصرية وتحسين سمعتها وتعزيز
التتمية المستدامة.

٤- أهداف الدراسة:

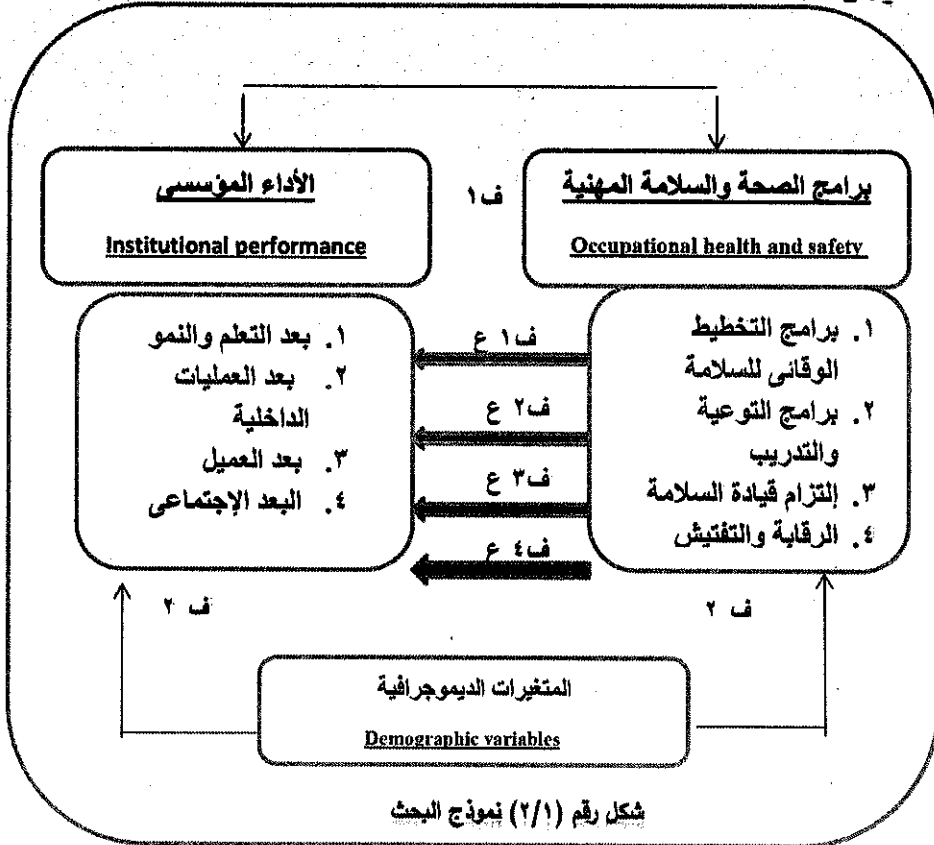
الهدف الرئيسى لهذه الدراسة هو إستكشاف أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء
المؤسسى، بالتطبيق على قطاع كهرباء القليوبية، كما تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة الأهداف التالية:
١- تحديد وقياس أثر برامج التخطيط الوقائى على الأداء المؤسسى فى المؤسسة محل الدراسة.
٢- تحديد وقياس أثر برامج التوعية والتدريب على الأداء المؤسسى فى المؤسسة محل الدراسة.
٣- تحديد وقياس أثر إلتزام قيادة السلامة على الأداء المؤسسى فى المؤسسة محل الدراسة.
٤- تحديد وقياس أثر الرقابة والتفتيش على الأداء المؤسسى فى المنظمة محل الدراسة.
٥- تحديد وقياس أثر المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمى، الحالة الإجتماعية) للعاملين
حول لتوفر الصحة والسلامة المهنية فى المؤسسة محل الدراسة.

٥- فروض الدراسة:

إنطلاقاً من الأهداف السابقة تسعى الدراسة إلى إختبار مدى صحة الفروض التالية:
الفرض الرئيسى الأول (ف١) يوجد أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية على
الأداء المؤسسى فى المنظمة محل البحث، وينبثق منه الأربعة فروض الفرعية الآتية: (ف١ ع).
١. يوجد أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية لبرامج التخطيط الوقائى للسلامة على الأداء المؤسسى.
٢. يوجد أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والتدريب على الأداء المؤسسى.
٣. يوجد أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية لإلتزام قيادة السلامة على الأداء المؤسسى.
٤. يوجد أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية للرقابة والتفتيش على الأداء المؤسسى.

الفرض الرئيسي الثاني (ف٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) للعاملين حول توفر الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة.

٦- نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثة

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

أ: برامج الصحة والسلامة المهنية:

تمثل الصحة والسلامة المهنية (OHS) أمراً هاماً للغاية حيث تهدف للحفاظ على صحة الموظفين ورفاهيتهم وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية وتعتبر المهام الأساسية للصحة والسلامة المهنية هو تطوير تدابير وبرامج محددة، تهدف إلى حماية العاملين أثناء أداء واجباتهم لزيادة إنتاجيتهم وتحسين الأداء التنظيمي العام^(١٢).

وقد يرجع ما حدث بالماضى من كوارث وحوادث مهنية من بين الصناعات العالمية لغياب أو ضعف تنفيذ أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية ، وطبقاً لتقرير منظمة العمل الدولية (ILO) الصادر فى عام ٢٠١٥ حول "صحة الموظفين وسلامتهم" والذي أكد بأن الصناعات تحتاج لبذل المزيد من الجهود لتحسين صحة الموظفين وسلامتهم فى العمل^(١٤).

مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

تعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها مجال متعدد التخصصات يهتم بحماية سلامة وصحة ورعاية الأشخاص المشاركين فى العمل، والهدف من جميع برامج الصحة والسلامة المهنية هو توفير بيئة عمل آمنة وصحية^(١٥)، كما تعرف بأنها مجموعة من القواعد والإجراءات التي تهدف إلى حماية السلامة الجسدية والعقلية للعاملين وكذلك حمايتهم من المخاطر الصحية الملازمة للمهام والبيئة المادية المرتبطة بتنفيذ العمل^(١٦)، ويمكن تعريفها بأنها مزيج من التخطيط والمراجعة، والتدابير التنظيمية والإستشارية وعناصر البرامج المحددة والتي تعمل معا بطريقة متكاملة لتحسين الصحة وأداء السلامة^(١٧).

لذا يمكن تقديم مفهوم للصحة والسلامة المهنية على أنها ذلك المجال الذى يهتم بمنع الإصابات والأمراض فى مكان العمل و الحفاظ على صحة وسلامة الموظفين تحت إطار تشريعى بهدف الوصول إلى أعلى درجة من الرفاهية الجسدية والعقلية والإجتماعية للعاملين حتى يستطيع الموظفين القيام بمسؤولياتهم فى بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر وينقسم كل من العاملين.

التطور التاريخى للصحة والسلامة المهنية:

منذ بداية الثورة الصناعية الأولى ما بين عام ١٧٦٠ حتى عام ١٨٤٠ بدأ تحول العمل البشرى الى تكنولوجيا الآلات فى العديد من الصناعات مثل صناعات الفحم والحديد والمحركات البخارية وغيرها بهدف النمو الإقتصادى العالمى وزيادة الإنتاج، وتغير النمو السكانى بشكل كبير الأمر الذى أدى لوجود أعداد هائلة من الأشخاص الباحثين عن عمل و إزدادت خطورة عمالة النساء والأطفال^(١٨)، وفى عام ١٩٧١ تم تأسيس (OSHA) رسمياً إختصاراً لـ "Occupational Safety & Health Administration" وهى كالة تابعة لوزارة العمل بالولايات المتحدة الأمريكية كهيئة فيدرالية مسؤولة عن صحة العمال وسلامتهم. وبدأت فى وضع معايير ولوائح الصحة والسلامة الأساسية وتوجيه مسؤوليات صاحب العمل وبيروتوكولات التفتيش والمراقبة، وإلزام أصحاب العمل للامتثال لهذه المعايير وتغريم المخالفين وذلك حتى لا يتعرض العمال للمخاطر^(١٩)، ولقد أثرت التحديات السياسية والإقتصادية فى البلدان النامية على عدم أخذ السلامة والصحة المهنية على محمل الجد بالرغم من جهود منظمة العمل الدولية للحد من المخاطر المتعلقة بالعمل^(٢٠) ، ويرجع أقدم تشريع بشأن الصحة والسلامة المهنية فى مصر الى عام ١٨٠٩، والمتعلق بتشغيل الأطفال فى مصانع حلج القطن، وبمرور الوقت تم إصدار القانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ (الكتاب الخامس)، الذى يعتبر من أهم قوانين وأنظمة السلامة والصحة المهنية، والذى نظم شروط

إختيار وإنشاء المواقع وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل لضمان الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل وتوزيع المسؤوليات، وكذلك تنظيم اللجان وإجراءات التفيتش وإلزام أصحاب العمل بالإبلاغ عن حوادث العمل^(٢١).

ومع التوترات الإجتماعية والإقتصادية التى ظهرت مؤخراً حول العالم إزداد وعى الحكومات والمنظمات بقضايا الصحة والسلامة وأصبحت أكثر تقدماً خاصة مع أحداث جائحة كورونا (COVID-19) التى بدأت فى عام ٢٠١٩-٢٠٢٠، ذلك الوباء الذى ظهر بالصين والذى يعد كارثة بعيدة المدى هددت حياة وصحة العاملين والمجتمع وهزت الإقتصاد العالمى ككل^(٢٢)، و لكن برغم كافة الجهود من الحكومات لمواجهة فيروس كورونا تأثر قطاع الكهرباء بشكل سلبي أثناء ذلك الوباء، حيث إنخفض الطلب على الكهرباء فى مناطق كثيرة حول العالم بشكل ملحوظ^(٢٣).

أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية:

١. تبرز برامج الصحة والسلامة المهنية الرفاهية الجسدية والعقلية والإجتماعية للعمال، وتوفر أيضاً التكاليف المرتبطة بالقواتير الطبية والتعويضات وإنقطاع العمل وفقدان الموظفين ذوي الخبرة وغيرها من الحوادث فى مكان العمل^(٢٤).

٢. إن الصحة والسلامة المهنية فى مكان العمل عامل حاسم فى التنمية المستدامة حيث أنها تساعد على تخفيض تكاليف حوادث العمل والأمراض التى تمثل ١٠-٢٠٪ من الناتج المحلى الإجمالى للدولة^(٢٥).

٣. تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية بشكل كبير فى زيادة الإنتاجية، وإخفاض معدلات التغيب الناتجة عن الأجازات المرضية فى حال وقوع حوادث، وكذلك إخفاض معدل دوران العاملين^(٢٦).

أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية:

برامج التخطيط الوقائى للسلامة:

وتعنى مجموعة الإجراءات الوقائية التى تهدف لتجنب المخاطر التى تستخدم كدليل وإرشاد فى إدارة وتنفيذ العمل وذلك لضمان سلامة العاملين وتحسين أداء العمل^(٢٧).

برامج التوعية والتدريب:

حتى يكون التدريب فعالاً ينبغى نقل المعرفة والمهارات المكتسبة إلى الوظيفة، وذلك من خلال الإستعانة بمدرسين ذوي خبرة وكفاءة فهم مسؤولون عن تصميم البرنامج التدريبي وتقديمه للمتعلمين^(٢٨).

إلتزام قيادة السلامة:

إن إلتزام الإدارة بالتحسين المستمر فى برامج الصحة والسلامة المهنية عاملاً هاماً فى تقليل المخاطر والحوادث فى مكان العمل، ويقصد بها كافة الأنظمة و الأنشطة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية^(٢٩).

الرقابة والتفتيش:

وهى جهود لجان السلامة فى المؤسسة للتأكد من مدى إلتزام العاملين بتطبيق لوائح ومعايير السلامة وتشمل التخطيط والجدولة وإعداد الوثائق وتبليغ المعلومات^(٣٠).

ب: الأداء المؤسسى:

أصبح الأداء المؤسسى موضوعاً ذات أهمية بالغة لجميع المؤسسات سواء كانت ربحية أو غير ربحية^(٣١)، ويحيط بالمؤسسات فى مصر بيئة ديناميكية ومضطربة مع أسواق تنافسية للغاية مما يجعلها تجد صعوبة فى الحفاظ على ميزتها التنافسية ما لم تتمكن من التكيف مع التغيرات^(٣٢)، لذا تحتاج المؤسسات إلى التجديد الذاتى بدلاً من التمسك بخطة إستراتيجية ثابتة، كما تحتاج للتكيف مع بيئتها المتغيرة بالتخطيط المستمر والتعرف على العلاقة بين القدرة على البقاء والإزدهار^(٣٣).

مفهوم الأداء المؤسسى:

يعرف الأداء المؤسسى بأنه تحويل المدخلات إلى مخرجات لتحقيق نتائج معينة، ويوضح الأداء العلاقة بين التكلفة الأدنى، وبين التكلفة الفعلية والمخرجات المحققة (الكفاءة) وبين الناتج والنتيجة المحققة (الفعالية)^(٣٤)، كما يوضح مدى جودة عمل المؤسسة نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية^(٣٥)، ويشير إلى قدرة المنظمات على تلبية إحتياجات أصحاب المصلحة وإحتياجاتها الخاصة وذلك لبقائها وإستمرارها^(٣٦).

وبذلك يتضح أن الأداء المؤسسى هو " قدرة المؤسسة على تصميم وتنفيذ السياسات التى تعكس تلبية إحتياجات الأفراد المنتمة للمؤسسة والعلماء والبيئة المحيطة بشكل فعال والإستخدام الأمثل لمواردها المادية والبشرية بكفاءة لبقائها وإستمرارها.

قياس الأداء المؤسسى:

- هناك أربعة خطوات أساسية تساعد الإدارة فى تحديد البرامج المناسبة لمقاييس الأداء والتى تتوافق مع أهداف المؤسسة ورسالتها الإجتماعية وهى:
- ١- تحديد مقاييس الأداء المناسبة ونظام إدارة الأداء بناءً على إستراتيجية اللجنة العليا المركزية وأهدافها.
 - ٢- ربط مقاييس الأداء الرئيسية وإستراتيجية اللجنة العليا.
 - ٣- تحديد العمليات الرئيسية ووضع أسس لتنفيذها.
 - ٤- التطوير المستمر لأنظمة قياس الأداء^(٣٧).

معايير قياس الأداء المؤسسي:

يمكن قياس الأداء في المؤسسات من خلال عدة معايير:

- ١- المعايير الكمية: تتمثل في إحصاءات كمية عن العمل المطلوب إنجازه خلال مدة زمنية محددة
- ٢- المعايير النوعية: والتي تتمثل في وضع المواصفات لدرجة نوع الأداء المطلوب لبيان رضا المستفيدين من جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة.
- ٣- المعايير الزمنية: والتي تتمثل في البرنامج الزمني المحدد لإنجاز عمل ما.
- ٤- المعايير المعنوية: والتي تتمثل في مجالات غير ملموسة يمكن من خلالها قياس الأداء كدرجة الإلتزام ودعم سمعة المنظمة.
- ٥- معايير المدخل: وتشير إلى المعدات اللازمة وعدد العاملين المطلوبين^(٣٨).

أبعاد الأداء المؤسسي:

بعد التعلم والنمو:

تتسم المؤسسات المتعلمة بثقافات قابلة للتكيف مع البيئة المتغيرة، وذلك من خلال إدخال أنظمة جديدة أكثر مرونة في النظم والإجراءات والأفراد^(٣٩).

بعد العمليات الداخلية:

تعد العمليات الداخلية في المؤسسة هي أساس نجاحها لأنها تمثل قلب عملها ونشاطها، وتتمثل في العمليات التصنيعية الإنتاجية والخدمية، لذلك لا بد من التحسين وتطوير الخدمة المقدمة للعملاء، وكذلك الإجراءات التي تقوم بها كافة الوحدات الإدارية وذلك لتحقيق الأهداف^(٤٠).

بعد العميل:

العميل هو الشخص / المنظمة المستفيدة من الخدمات المقدمة من المنظمة، خدمة العملاء هي قدرة المؤسسة على تحديد وتزويد رغبات وإحتياجات عملائها، حيث أن معرفة إحتياجات العميل هي من أهم متطلبات نجاح الأعمال، ويمكن تصنيف متطلبات العميل إلى ثلاثة مكونات وهي:

١. المتطلبات العادية: ويمكن الحصول عليها من خلال سؤال العميل عما يريد.
٢. المتطلبات المتوقعة: وتكون واضحة وإجبارية.
٣. المتطلبات المثيرة: هذه تتجاوز توقعات العميل^(٤١).

البعد الإجتماعي:

يشير إلى سياسات المؤسسة وعملياتها التي لا تسعى لتحقيق الربح و توضح مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع كالمشاركة في الأعمال الخيرية^(٤٢).

المحور الثالث: منهجية الدراسة:

أولاً: مجتمع الدراسة:

قامت الباحثة بتحديد مجتمع البحث حيث شمل جميع العاملين بقطاع كهرباء القليوبية وفروعه الأتية (فرع مدينة بنها - فرع كفر شكر - فرع طوخ - فرع قها - فرع قليوب - فرع شبين القناطر) وشمل فئات العاملين بالمستويات المختلفة (العليا - الوسطى - الدنيا)، وبناء على ما تم التوصل إليه من معلومات متاحة لدى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة وما تسمح به من بيانات، فقد بلغ حجم مجتمع البحث (١٥١٤) مفردة.

ثانياً: عينة البحث:

شملت العينة جميع العاملين بالفروع المختلفة بالمؤسسة محل البحث، هذا وقد تم توزيع مفردات العينة على المؤسسة محل البحث، وفقاً لعدد العاملين في كل فرع، وتم توزيع عينة الدراسة على الفروع المختلفة للمؤسسة محل البحث كالآتي:

جدول (١/١) توزيع عينة الدراسة

م	البيان	عدد العاملين	النسبة المئوية	حجم العينة	عدد الإستثمارات الموزعة	عدد الإستثمارات المستردة	عدد الإستثمارات الصالحة
١	فرع بنها	٧٣٢	٤٨.٣٥	١٤٨	١٦٣	١٦٠	١٥٦
٢	فرع كفر شكر	١٧٨	١١.٧٦	٣٦	٤٠	٣٨	٣٦
٣	فرع طوخ	١٨٤	١٢.١٥	٣٧	٤١	٣٨	٣٥
٤	فرع قها	١٢٨	٨.٤٥	٢٦	٢٩	٢٧	٢٥
٥	فرع قليوب	٩٧	٦.٤١	٢٠	٢٢	٢١	١٩
٦	فرع شبين القناطر	١٩٥	١٢.٨٨	٤٠	٤٤	٤٢	٣٩
	الإجمالي	١٥١٤	١٠٠	٣٠٧	٣٣٨	٣٢٦	٣١٠ (٩١%)

المصدر: من إعداد الباحثة.

تم تحديد حجم العينة طبقاً لجداول المعاينة الإحصائية^(٤٣) وقد بلغ (٣٠٧) مفردة وذلك عند حدود خطأ معيارى قدره (+ ٥%) وهى حدود خطأ مقبولة فى الدراسات الإجتماعية، و لتوافر البيانات الخاصة بالمجتمع فى المؤسسة محل الدراسة، وتم زيادة حجم العينة بنسبة ١٠% أى بزيادة قدرها (٣١) مفردة ليصل حجم العينة إلى (٣٣٨) مفردة وذلك لتعويض العجز المحتمل بسبب عدم إسترداد بعض قوائم الإستقصاء أو عدم إكتمال البيانات أو أى سبب يجعل القوائم غير صالحة للتحليل الإحصائى.

ثالثاً: التحليل الإحصائي للبيانات:

تم الإعتماد على إستمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات وقد صُممت إستمارة الإستقصاء باستخدام مقياس ليكرت Likert Scale الخماسي وتم تفرغ بيانات الإستمارات الصالحة واستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS V.24 لإجراء التحليل واختبار مدي صحة الفروض، كما تم الإستعانة ببعض الأساليب الإحصائية التي استخدمت لتحقيق أهداف الدراسة وهي:

(معامل ألفا كرونباخ - الإحصاءات الوصفية - مصفوفة الارتباطات لبيرسون - اختبار مان ويتي - اختبار كروسكال والاس - نموذج الإنحدار الخطي البسيط - المتعدد - اختبار t (ت) لقياس معنوية معاملات الإنحدار).

أ- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

جدول رقم (٢/١) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكررات	النسب المئوية %
النوع	ذكر	242	78.1
	أنثى	68	21.9
العمر	أقل من ٣٠ سنة	3	1.0
	من ٣٠ سنة الى أقل من ٤٥ سنة	77	24.8
الحالة الاجتماعية	٤٥ سنة فأكثر	230	74.2
	أعزب	0	0
المؤهل الدراسي	متزوج	257	82.9
	مطلق	24	7.7
	أرمل	29	9.4
سنوات الخدمة	متوسط فأقل	246	79.4
	فوق المتوسط	43	13.8
	جامعي	21	6.8
	أقل من ٥ سنوات	3	1.0
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات	94	30.3
	١٥ سنة فأكثر	213	68.7

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ- من حيث النوع: بلغ عدد الذكور في عينة الدراسة (242) مفردة بينما بلغ عدد الإناث (68) مفردة، وبذلك تكون نسبة الذكور إلى إجمالي عدد مفردات عينة الدراسة الكلى (78.1%) ونسبة الإناث (21.9%).

ب- من حيث فئات العمر: بلغ عدد المستقصى منهم الذين تبلغ أعمارهم أقل من 30 سنة (3) مفردات بنسبة (1%) كما بلغ عدد المستقصى منهم الذين تبلغ أعمارهم من 30 سنة الي أقل من 45 سنة (77) مفردة بنسبة (24.8%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة، في حين بلغ عدد المستقصى منهم الذين تبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر (230) مفردة بنسبة (74.2%).

ج- من حيث الحالة الاجتماعية: بلغ عدد المستقصى منهم من فئة المتزوجين (257) مفردة بنسبة (82.9%)، كما بلغ عدد المستقصى منهم من فئة مطلق (24) بنسبة (7.7%) في حين بلغ عدد المستقصى منهم من فئة أرمل (29) مفردة بنسبة (9.4%)، في حين لم ينتم أي من المستقصى منهم لفئة أعزب.

د- من حيث المؤهل الدراسي: بلغ عدد المستقصى منهم الحاصلين على مؤهل متوسط فأقل (246) مفردة بنسبة (79.4%)، كما بلغ عدد المستقصى منهم الحاصلين على مؤهل فوق متوسط (43) بنسبة (13.8%) في بلغ عدد المستقصى منهم الحاصلين على مؤهل جامعي (21) مفردة بنسبة (6.8%).

هـ- من حيث سنوات الخدمة: بلغ عدد المستقصى منهم ممن كانت سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات (3) مفردات بنسبة (1%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة، كما بلغ عدد المستقصى منهم ممن كانت سنوات خدمتهم من 5 سنوات الي أقل من 15 سنة (94) مفردة بنسبة (30.3%)، كما بلغ عدد المستقصى منهم ممن كانت سنوات خدمتهم 15 سنوات فأكثر (213) مفردة بنسبة (68.7%).

3- اختبار فروض الدراسة:

نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الأول:

ينص هذا الفرض علي أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية علي الأداء المؤسسي في المؤسسة محل البحث".
وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

ف 1/1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التخطيط الوقائي للسلامة علي الأداء المؤسسي.

ف 2/1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لالتزام قيادة السلامة علي الأداء المؤسسي.

ف 3/1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والتدريب علي الأداء المؤسسي.

ف 4/1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة والتفتيش علي الأداء المؤسسي.

أولاً: التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الأول:

أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (٣/١) مصفوفة الارتباط بين برامج التخطيط الوقائي للسلامة والأداء المؤسسي

المتغير	برامج التخطيط الوقائي للسلامة	الأداء المؤسسي
برامج التخطيط الوقائي للسلامة	١	**٠.٧٣٥
الأداء المؤسسي	**٠.٧٣٥	١

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS. معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١.

يتضح من الجدول السابق:

- « وجود علاقة إيجابية بين برامج التخطيط الوقائي للسلامة والأداء المؤسسي، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧٣٥) وكانت هذه العلاقة دالة إحصائياً بمستوى ثقة ٩٩%.
- « كلما توافرت برامج التخطيط الوقائي للسلامة كلما أدى ذلك إلى تحسن الأداء المؤسسي.
- « كما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التخطيط الوقائي للسلامة على الأداء المؤسسي".
- ثانياً: التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الثاني:
- أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (٤/١) مصفوفة الارتباط بين التزام قيادة السلامة والأداء المؤسسي

المتغير	الالتزام قيادة السلامة	الأداء المؤسسي
الالتزام قيادة السلامة	١	**٠.٦٦٨
الأداء المؤسسي	**٠.٦٦٨	١

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS. معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١.

يتضح من الجدول السابق:

- « وجود علاقة إيجابية بين إلتزام قيادة السلامة والأداء المؤسسي، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٦٨) وكانت هذه العلاقة دالة إحصائياً بمستوى ثقة ٩٩%.
- « كلما توافرت عناصر التزام قيادة السلامة كلما أدى ذلك إلى تحسن الأداء المؤسسي.
- ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط:

جدول رقم (٥/١) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير التزام قيادة السلامة على الأداء المؤسسي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R2	F (sig.)
الثابت	1.403	10.000	0.000	معنوي	0.446	247.533 (0.000)
الالتزام قيادة السلامة	0.543	15.733	0.000	معنوي		

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=247.533)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوى معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.543) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين التزام قيادة السلامة والأداء المؤسسي.
- أن لبُعد التزام قيادة السلامة تأثير موجب دال احصائياً على الأداء المؤسسي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.446) مما يدل على أن البعد المستقل "التزام قيادة السلامة" يفسر 44.6% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع "الأداء المؤسسي" وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.
- مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لالتزام قيادة السلامة على الأداء المؤسسي.

ثالثاً: التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الثالث

أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (٦/١) مصفوفة الارتباط بين برامج التوعية والتدريب والأداء المؤسسي

المتغير	برامج التوعية والتدريب	الأداء المؤسسي
برامج التوعية والتدريب	١	**٠.٧١٤
الأداء المؤسسي	**٠.٧١٤	١

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS. معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١.

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين برامج التوعية والتدريب والأداء المؤسسي، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧١٤) وكانت هذه العلاقة دالة احصائياً بمستوى ثقة ٩٩%.
- كلما توافرت برامج التوعية والتدريب كلما أدى ذلك إلى تحسن الأداء المؤسسي.

ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط:

جدول رقم (٧/١) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير برامج التوعية والتدريب على الأداء المؤسسي

F (sig.)	معامل التحديد R2	الدالة	مستوى المعنوية	اختبار (ت)	معامل الانحدار	المتغير المستقل
320.12 (0.000)	0.510	معنوي	0.000	9.892	1.286	الثابت
		معنوي	0.000	17.892	0.595	برامج التوعية والتدريب

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=320.12)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوى معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.595) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين برامج التوعية والتدريب والأداء المؤسسي.
- أن لبرامج التوعية والتدريب تأثير موجب دال احصائياً علي الأداء المؤسسي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.510) مما يدل على أن البعد المستقل " برامج التوعية والتدريب " يفسر 51% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع " الأداء المؤسسي" وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.
- مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على أنه " يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والتدريب علي الأداء المؤسسي".
- رابعاً: التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الرابع:

أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (٨/١) مصفوفة الارتباط بين الرقابة والتفتيش والأداء المؤسسي

المتغير	الرقابة والتفتيش	الأداء المؤسسي
الرقابة والتفتيش	١	**٠.٧٢١
الأداء المؤسسي	**٠.٧٢١	١

المصدر: تم الإعداد اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS. معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين الرقابة والتفتيش والأداء المؤسسي، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧٢١) وكانت هذه العلاقة دالة إحصائياً بمستوي ثقة ٩٩%.
 - كلما طُبقت أساليب الرقابة والتفتيش كلما أدى ذلك الى تحسن الأداء المؤسسي.
- ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط:

جدول رقم (٩/١) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير الرقابة والتفتيش علي الأداء المؤسسي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R2	F (sig.)
الثابت	1.161	8.650	0.000	معنوي	0.519	332.778 (0.000)
الرقابة والتفتيش	0.652	18.242	0.000	معنوي		

المصدر: تم الإعداد اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=332.778)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوى معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.652) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين الرقابة والتفتيش والأداء المؤسسي.
- أن للرقابة والتفتيش تأثير موجب دال احصائياً علي الأداء المؤسسي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.519) مما يدل على أن البعد المستقل " الرقابة والتفتيش " يفسر 51.9% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع " الأداء المؤسسي " ، أي أن الزيادة في قيم الرقابة والتفتيش بوحدة واحدة يؤدي الى تغير إيجابي في الأداء المؤسسي بمقدار ٠.٦٥٢ وحدة تقريباً.
- مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع القائل " يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة والتفتيش علي الأداء المؤسسي".
- يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي المتعدد لإنحدار الأداء المؤسسي على أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية:
- جدول رقم (١٠/١) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية على

الأداء المؤسسي

F (sig.)	معامل التحديد R2	الدلالة	مستوى المعنوية	اختبار (ت)	معامل الانحدار	المتغير المستقل
166.996 (0.000)	0.687	معنوي	0.000	3.908	0.481	الثابت
		معنوي	0.000	5.617	0.224	برامج التخطيط الوقائي للسلامة
		معنوي	0.000	3.686	0.138	التزام قيادة السلامة
		معنوي	0.000	4.553	0.187	برامج التوعية والتدريب
		معنوي	0.000	6.115	0.259	الرقابة والتفتيش

المصدر: تم الإعداد اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق:

- مما سبق يتضح صحة الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على أنه " يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي في المنظمة محل البحث".
- نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الثاني:
- ينص هذا الفرض على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) للعاملين حول توفر الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة.

حسب النوع:

لقياس التباين أى مدى الإتفاق والإختلاف بين المستقضي منهم (بحسب النوع) فى الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام إختبار مان ويتي (Mann-Whitney Test).

جدول (١١/١) قياس التباين (بحسب فئات النوع) فى الآراء حول متغيرات الدراسة

مستوى المعنوية	المتوسط الرتبى	العدد	الفئات	الإبعاد
0.978	155.43	242	ذكر	برامج الصحة والسلامة المهنية
	155.76	68	انثى	
0.277	158.44	242	ذكر	الأداء المؤسسي
	145.05	68	انثى	

المصدر: تم الإعداد اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS.

ويلاحظ من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الذكور والإناث لبرامج الصحة والسلامة المهنية، حيث كان مستوي المعنوية أكبر من (٠.٠٥).

ب. حسب العمر:

لقياس التباين بين المستقضي منهم (بحسب العمر) فى الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام

إختبار كروسكال والاس kruskal-wallis.

جدول (١٢ /١) قياس التباين (بحسب العمر) فى الآراء حول متغيرات الدراسة

مستوى المعنوية	المتوسط الرتبى	العدد	الفئات	الإبعاد
0.806	128.00	3	أقل من ٣٠ سنة	برامج الصحة والسلامة المهنية
	159.15	77	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	
	154.64	230	٤٥ سنة فأكثر	
0.805	151.00	3	أقل من ٣٠ سنة	الأداء المؤسسي
	161.32	77	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	
	153.61	230	٤٥ سنة فأكثر	

المصدر: تم الإعداد اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في إدراك

برامج الصحة والسلامة المهنية ، حيث كان مستوي المعنوية أكبر من (٠.٠٥).

ج. حسب المؤهل الدراسي

لقياس التباين بين المستقصي منهم (بحسب المؤهل الدراسي) في الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس kruskal-wallis.

جدول (١٣/١) قياس التباين (بحسب المؤهل الدراسي) في الآراء حول متغيرات الدراسة

مستوى المعنوية	المتوسط الرتبي	العدد	الفئات	الابعاد
0.675	154.18	246	متوسط فأقل	برامج الصحة والسلامة المهنية
	154.86	43	فوق المتوسط	
	172.21	21	جامعي	
0.540	156.33	246	متوسط فأقل	الأداء المؤسسي
	144.00	43	فوق المتوسط	
	169.38	21	جامعي	

المصدر: تم الإعداد اعتمادا علي مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة بحسب المؤهل الدراسي في إدراك برامج الصحة والسلامة المهنية، حيث كان مستوى المعنوية لهم أكبر من القيمة (٠.٠٥).

د. حسب الحالة الاجتماعية:

تم استخدام اختبار كروسكال والاس kruskal-wallis.

جدول (١٤/١) قياس التباين (بحسب الحالة الاجتماعية) في الآراء حول متغيرات الدراسة

مستوى المعنوية	المتوسط الرتبي	العدد	الفئات	الابعاد
0.593	153.15	257	متزوج	برامج الصحة والسلامة المهنية
	168.56	24	مطلق	
	165.48	29	أرمل	
0.603	157.74	257	متزوج	الأداء المؤسسي
	140.90	24	مطلق	
	147.78	29	أرمل	

المصدر: تم الإعداد اعتمادا علي مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة بحسب الحالة الاجتماعية في إدراك برامج الصحة والسلامة المهنية، حيث كان مستوى المعنوية لهم أكبر من القيمة (٠.٠٥).

هـ. حسب سنوات الخدمة:

لقياس التباين بين المستقسي منهم (بحسب سنوات الخدمة) في الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس kruskal-wallis .

جدول (١٥ / ١) قياس التباين (بحسب سنوات الخدمة) في الآراء حول متغيرات الدراسة

الإبعاد	الفئات	العدد	المتوسط الرتبى	مستوى المعنوية
برامج الصحة والسلامة المهنية	أقل من ٥ سنوات	3	128.00	0.862
	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	94	154.90	
	سنة فأكثر 15	213	156.15	
الأداء المؤسسي	أقل من ٥ سنوات	3	151.00	0.996
	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	94	155.29	
	سنة فأكثر 15	213	155.65	

المصدر: تم الإعداد اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة وفقاً لسنوات الخدمة في إدراك برامج الصحة والسلامة المهنية، حيث كان مستوى المعنوية أكبر من (٠.٠٥). مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) حول توفير الصحة والسلامة المهنية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

المحور الرابع النتائج والتوصيات:

نتائج البحث:

- أولاً: صحة الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي في المنظمة محل البحث". وكذلك الفروض الفرعية:
- ١- صحة الفرض الفرعي الأول والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التخطيط الوقائي للصحة والسلامة على الأداء المؤسسي".
 - ٢- صحة الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لالتزام قيادة السلامة على الأداء المؤسسي".
 - ٣- صحة الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التوعية والتدريب على الأداء المؤسسي".
 - ٤- صحة الفرض الفرعي الرابع والذي ينص على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة والفتيش على الأداء المؤسسي".

ثانياً: عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني والذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) حول توفر الصحة والسلامة المهنية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

توصيات البحث:

- ١- ينبغي الإهتمام بالمشاركة الهادفة للعاملين في تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية، وإتاحة الفرص لهم في الإستماع لمقترحاتهم بشأن تطوير وتحسين الصحة والسلامة.
- ٢- تبنى سياسة التغيير وذلك من خلال مراجعة السياسة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر حتى تكون ملائمة للأطراف المعنية.
- ٣- يحتاج العاملون إلى مزيداً من التوعية وذلك لإكتسابهم المعرفة والمهارة في مجال الصحة والسلامة المهنية.
- ٤- التجديد والتطوير المستمر في محتوى البرامج التدريبية المقدمة للعاملين، والإستعانة بخبراء في هذا المجال.
- ٥- التحديث المستمر في مرافق ومعدات السلامة الخاصة بالعاملين.
- ٦- الإستعانة بخبراء في مجال الهندسة البشرية للمساعدة في تصميم وتعديل أساليب العمل وذلك لتعزيز أعلى درجة من الرفاهية للعاملين.

إقتراحات لأبحاث مستقبلية:

- في ضوء الإطلاع على بعض الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وفي ضوء ما إقترحه بعض الباحثين، يمكن إقترح أفكار لأبحاث مستقبلية، وذلك على النحو التالي:
- ١- يمكن تقديم هذا البحث على صناعات أخرى، وفي أماكن أخرى، ومع حجم عينة أخرى، مثل الشركات متعددة الجنسيات، والقطاعات الحكومية.
 - ٢- دراسة الدور الوسيط للأرجونوميك في العلاقة بين الصحة والسلامة والأداء المؤسسي.
 - ٣- مازالت هناك الحاجة للمزيد من البحث حول كيفية إرتباط الأداء المالي بممارسات الصحة والسلامة المهنية.
 - ٤- يمكن تقديم أبحاث متعلقة بدراسة أثر تفعيل برامج الصحة والسلامة على سلوك العاملين.

- 1- Cavazza, N., & Serpe, A. (2010). The impact of safety training programs on workers' psychosocial orientation and behaviour. *Revue internationale de psychologie sociale*, 23(2), 187-210.
- 2- Khan, M. I. (2013, August). Developing a safety culture in developing countries. In International Conference, "Safety, **Construction Engineering & Project Management (ICSCEPM)**" Islamabad (Vol. 2013).
- 3- Funmilayo, O. S. (2014). Influence of occupational health and safety (OHS) information availability and use on job performance of library personnel in public universities in South-West Nigeria. *European Scientific Journal*, 10(14).
- 4- Nathai-Balkissoon, M. (2016). Occupational safety and health in organizational strategy. *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*, 1-10.
- 5- Delgado, G., Senior-Naveda, A., Marín-Gonzalez, F., García-Guiliany, J., Fontalvo-Molina, L., Ruiz-Muñoz, M., ... & Santos-Hernandez, B. (2020, July). Improving the performance in occupational health and safety management in the electric sector: an integrated methodology using fuzzy multicriteria approach. In International Conference on Human-Computer Interaction (pp. 130-158). *Springer, Cham*.
- 6- Wambulwa, B. N., Makokha, E. N., & Namusonge, G. (2018). Effect of Occupational Safety and Health on Organizational Performance: A Case of Nzoia Water in Trans-Nzoia County. *European Journal of Business and Management*, 10(1), 47-56.
- 7- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- 8- Herrero, S. G., Saldana, M. G. M., Campo, M. A. M., & Ritzel, D. O. (2006). A model for the improvement of occupational safety management. *J. Saf. Health Environ. Res*, 3(3), 2-21.

- 9- EL Araby, M. A., & Ayaad, N. E. D. S. (2019). Dilemma of institutional performance assessment in governmental sector: A proposed KPIs model. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*.
- 10-El-Borsaly, A., & Hassan, S. (2020). The impact of service quality on organizational performance in the mobile telecommunications sector in Egypt. *Proceedings on Engineering*, 2(1), 93-104.
- 11-Akonkwa, D. B. M., Kanyurhi, E. B., & Byavulwa, M. B. (2014). Satisfaction au Travail et Performance organisationnelle des Institutions d'Enseignement supérieur dans la ville de Bukavu. *Bukavu journal of economics and social sciences*, (2), 149-174.
- 12-Moja, S., & Mphephu, F. (2016). Hazard and risk assessment in electricity sector: a case of Swaziland Electricity Company. *J. Geogr. Nat. Disasters*, 2017, 1-6.
- 13-Makhamara, J. A. C. K. L. Y. N. E., & Simiyu, A. (2016). Influence of occupational health and safety on organizational performance in the manufacturing sector in Kenya: a case study of Kapa oil refineries limited. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 3(2), 30-59.
- 14-Liu, S., Nkrumah, E. N. K., Akoto, L. S., Gyabeng, E., & Nkrumah, E. (2020). The state of occupational health and safety management frameworks (OHSMF) and occupational injuries and accidents in the Ghanaian oil and gas industry: Assessing the mediating role of safety knowledge. *BioMed research international*, 2020.
- 15-Bhagawati, B. (2015). Basics of occupational safety and health. *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology*, 9(8), 91-94.
- 16-Reis, C., Oliveira, C., Braga, P., Silva, J. F., & Silva, L. T. (2020). Occupational health and safety-sustainable development and the changes in organizations. In *Occupational and Environmental Safety and Health II* (pp. 677-687). *Springer, Cham*.
- 17-Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM

- approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- 18- Mohajan, H. (2019). The first industrial revolution: Creation of a new global human era. *Journal of Social Sciences and Humanities* (Vol 5), No. 4, 2019, pp. 377-387.
- 19- Johnson, M. S. (2020). Regulation by shaming: Deterrence effects of publicizing violations of workplace safety and health laws. *American economic review*, 110(6), 1866-1904.
- 20- Khan, M.I. ,(2013). Developing a Safety Culture in Developing Countries. *International Conference on Safety*, Construction Engineering and Project Management. (Vol 5),p 26-31
- 21- Gaballah,M.S., (2018). Egyptian Law regulations in Occupational Safety and Health. DOI: 10.13140/RG.2.2.24128.38404. <https://www.researchgate.net/publication/324150092>
- 22- Cieri,D H., & Lazarova, M. (2021). “Your health and safety is of utmost importance to us”: A review of research on the occupational health and safety of international employees. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100790.
- 23- Otoufat-Shamsi, K., Ghane, S., Ghaemmaghani, R., Hedayati, H., & Abdalisousan, A. (2021). Effect of Corona Virus on Electricity Consumption in Iran and the World. *Journal of Intelligent Procedures in Electrical Technology*, 12(45), 49-62.
- 24- Monney, I., Bismark, D. A., Isaac, O. M., & Kuffour, R. A. (2014). Occupational health and safety practices among vehicle repair artisans in an urban area in Ghana. *Journal of Environmental and Occupational Health*, 3(3), 147-153.
- 25- Jilcha, K., & Kitaw, D. (2017). Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development. Engineering science and technology, *an international journal*, 20(1), 372-380.
- 26- (Cieri& Lazarova,2021,P.3)
- 27- Putri, A. H., Latief, Y., Sagita, L., & Machfudiyanto, R. A. (2021, April). Developing Standard Operational Procedures for Maintenance and Repair of Mechanical and Electrical Component in Government

- Building to Improving Safety Planning. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1858, No. 1, p. 012082). IOP Publishing.
- 28- Freitas, A. C., & Silva, S. A. (2017). Exploring OHS trainers' role in the transfer of training. *Safety Science*, 91, 310-319.
- 29- Berhan, E. (2020). Management commitment and its impact on occupational health and safety improvement: a case of iron, steel and metal manufacturing industries. *International Journal of Workplace Health Management*. Vol. 13 No. 4, 2020 pp. 427-444.
- 30- Rupilele, F. G. J., Soulisa, I., Palilu, A., Hasibuan, A., Winesty, O. F., Goraph, F. A., & Tondo, S. (2018). Management information system for monitoring and inspection of the implementation of Universities. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.13), 451.
- 31- Alrowwad, A. A., Obeidat, B. Y., Tarhini, A., & Aqqad, N. (2017). The impact of transformational leadership on organizational performance via the mediating role of corporate social responsibility: A structural equation modeling approach. *International Business Research*, 10(1), 199-221.
- 32- Tantawy, A. A., Elaasi, S., & Elshawadfy, M. (2021). Did the environmental jolt matter? Corporate entrepreneurship and firm financial performance in Egypt. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
- 33- Holbeche, L. (2005). *The High Performance Organization: Creating dynamic stability and sustainable success* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080478333>
- 34- Shibru, S., Bibiso, M., & Ousman, K. (2017). Assessment of Factor Affecting Institutional Performance: The Case of Wolaita Sodo University. *Journal of Education and Practice*, 8(7), 60-66.
- 35- Muthaura, M. K., & Kinyua, G. M. (2021). Analysis of the Role of Technological Alignment on Organization Performance: A Perspective of Commercial Banks in Nyeri County, Kenya. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 8(6), 9-14.
- 36- Abualoush, S., Bataineh, K., & Alrowwad, A. A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and

- organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279.
- 37-Reddy, J. M., Ab, N. R., & Lb, K. (2019). A review on supply chain performance measurement systems. *Procedia Manuf*, 30, 40-47.
- ٣٨- الشهريلي، أنعام.ع.، & العزي، سلام.ج.، (٢٠٢٠). قياس الأداء المؤسسي لرئاسة جامعة ديالى باستخدام مؤشرات (KIPs) *المجلة العراقية للمعلومات ودراسات التوثيق*، ٣ (١).
- 39-Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of leadership studies*, 7(3), 18-40.
- ٤٠- خولة طالب جبار، & حيدر جواد عزيز. (٢٠١٩). التحسين المستمر للعمليات الداخلية لأدارة الجودة الشاملة-بحث تطبيقي في شركة الفاروق العامة للمقاولات الإنشائية. *مجلة كلية التراث الجامعية* (٢٧).
- 41-Rahman, M Ramees and Safeena, P K (2016) Customer Needs and Customer Satisfaction. In: Training Manual on The eranaipunya - Equipping Fisherwomen Youth for Future. ICAR-Central Marine *Fisheries Research Institute*, Kochi, pp. 259-262.
- 42-Schaefer, S. D., Terlutter, R., & Diehl, S. (2019). Is my company really doing good? Factors influencing employees' evaluation of the authenticity of their company's corporate social responsibility engagement. *Journal of business research*, 101, 128-143.
- ٤٣- فتحي، أحمد محمود ونوفل، زهدى محمد، ٢٠١٥ الإحصاء التطبيقي، الطبعة الأولى، المكتبة الهندسية، طنطا، جمهورية مصر العربية.

