

أثر تطبيق أنظمة السلامة المهنية على أداء العاملين بالشركات النفطية

(دراسة تطبيقية بشركة الزاوية لتكرير النفط)

■ حسام علي أحمد زايد *

● تاريخ استلام البحث 2024/10/02 م . ● تاريخ قبول البحث 2024/12/13

■ المستخلص:

يعتبر قطاع النفط من أكثر القطاعات حيوية واستراتيجية في العالم، إلا إنه أيضاً من أكثرها خطورة نظراً لطبيعة العمل فيه. تتطلب هذه الصناعة تطبيق معايير صارمة للسلامة المهنية لحماية العاملين وتقليل الحوادث والإصابات. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير تطبيق أنظمة السلامة المهنية على أداء العاملين في الشركات النفطية. حيث هدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تطبيق معايير السلامة المهنية في الشركات النفطية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط وأثر ذلك على أداء العاملين. وتوصل إلى نتائج منها: أن تطبيق أنظمة السلامة المهنية بفعالية أدى إلى انخفاض كبير في معدلات الحوادث والإصابات بين العاملين، مما ساهم في توفير بيئة عمل أكثر أماناً كما أن تطبيق أنظمة السلامة المهنية يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل الإدارة، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم.

● الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية - أداء العاملين - الشركات النفطية

■ Abstract:

yueta bar qitae alnaft alyawm <ahdath wastiratiji atan fi alealami> <iilaa <anah aydan <akthar khuturatan nzran litabieat aleamal fih. tatatalab had-hih maeayir tatbiq alsinaeat bishakl <asasiin shumuliat mihniat watafasiliha wal>iisabati. wayahdif hadha albaht <iilaa dirasat tathir altatbiq ealaa al-

*محاضر مساعد بقسم ادارة الجودة - الهيئة الليبية للبحث العلمي E-mail: husamalihz@gmail.com

salamat almihniat li>ada> aleamilin fi alsharikat alnaftiatihayth yahdif hadha albahth <iilaa altaearuf ealaa madaa tatbiq maeayir alsalamat almihniat fi alsharikat alnaftiat altaabieat lilmuasasat alwataniat lilnaft wa>athar dhalik ealaa <ada> aleamilina. Watawasal <iilaa alnatayij minha:

- tatbiq <anzimat alsalamat alaihtirafiatalnaashiat hataa yustakshif bishakl kabir fi altaqarir wal>iisabat bayn aleamilina< mimaa yusahim fi tawfir biyat eamal <akthar amanan.

● **Key words:** alkalimat almiftahiatu: alsalamat almihniat - 'ada' aleamilin - alsharikat aliaqtisadia

■ مقدمة:

إن التحديات المعاصرة التي تواجه الشركات بمختلف تصنيفاتها وأهدافها تحتم على عامليها التعلم واكتساب المعرفة وزيادة رصيد الخبرات وتطوير المهارات وزيادة الكفاءة والأداء، حتى نستطيع أن نتبوا مكانة مرموقة، والمضي قدماً بكوادر قادرة على أن تحقق اكتفاءً في أي مجال يمكن لها تحقيقه (أبونواس، 2018: ص 16).

وتعتبر السلامة المهنية هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد وأن يكون الجميع على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس السلامة المهنية، وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل المنازل والأماكن العامة والمحال والشركات والمؤسسات الصناعية، والسلامة المهنية ليست فقط مسؤولية قانونية وأخلاقية، بل هي أيضاً استثمار في رأس المال البشري للشركة. بتحسين ظروف العمل وزيادة وعي العاملين بأهمية السلامة، يمكن للشركات النفطية تحقيق أداء أفضل وزيادة إنتاجيتها بشكل مستدام. كما تلعب السلامة المهنية دوراً حيوياً في الحفاظ على صحة وسلامة العاملين في الشركات النفطية، حيث تؤثر بشكل مباشر على أدائهم وكفاءتهم. تتضمن السلامة المهنية مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية التي تهدف إلى حماية العاملين من المخاطر المحتملة في بيئة العمل النفطية، مثل الانفجارات، والتسربات الكيميائية، والحوادث الصناعية.

وتولي المؤسسة العامة للنفط الصحة والسلامة المهنية اهتماماً كبيراً، وذلك حرصاً منها على صحة العاملين بالشركات النفطية التابعة للمؤسسة وتعزيزاً للإنتاج ورفع أداء العاملين فيها، ولتطبيق ذلك يخضع العاملون إلى فحوصات دورية للوقاية من الأمراض والاصابات التي قد تصيبهم في موقع العمل، إذ تتمثل سياسة المؤسسة بتوفير عمل آمنة لكافة العاملين بها والمتعهدين والزوار والمجتمع المحلي، وذلك من خلال جعل نظام السلامة المهنية جزءاً رئيسياً ومطلباً هاماً للأنشطة المختلفة التي تقوم بها الشركات النفطية في ليبيا. عليه سيتم تسليط الضوء في هذا البحث على النقاط الرئيسية التي ستتناول في المحاور اللاحقة. من خلال تقديم خلفية واضحة على أهمية البحث، تضع المقدمة لاستكشاف أعمق للموضوع، مما يسهم في فهم أفضل للتفاعل بين السلامة وأداء العاملين في شركات النفط التابعة للمؤسسة العامة للنفط في ليبيا.

■ مشكلة البحث:

يشهد الوضع في ليبيا العديد من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تتطلب توفير الأنواع المختلفة من الموارد وفي مقدمتها العنصر البشري لمواكبة تلك التغيرات، مما يتطلب ذلك توفير بيئة العمل السليمة والإمكانيات الصحية المطلوبة لحماية هذه الموارد وحصوله على كامل مقومات الكفاءة من جهة والمحافظة على أداء العاملين من جهة أخرى (قراش، 2021: ص 3). وكل ذلك يتحقق من خلال الاهتمام بأنظمة السلامة المهنية في شركات النفط التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط، حيث يلاحظ العديد من المخالفات لقواعد السلامة المهنية في هذه الشركات، ولا شك أن إهمال مثل هذه الأنظمة يؤدي إلى وقوع الحوادث والإصابات أثناء تأديتهم أعمالهم. كما أن أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة والحيوية في مجال إدارة الإنتاج والعمليات، التي كانت ولا زالت محور اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في هذا المجال بشكل عام. عليه فإن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي: ما أثر السلامة المهنية على أداء العاملين

بالشركات النفطية؟

■ أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث بالاعتراف بالتأثير الأوسع لضمان السلامة المهنية في صناعة النفط. إنها لا تتجاوز رفاهية الموظفين فحسب، بل تؤثر أيضاً على الاستدامة الشاملة ونجاح الشركة. من خلال الأولوية المعطاة للسلامة، يمكن للشركات تقليل حدوث الحوادث، مما يقلل من توقف العمليات والخسائر المالية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز سمعة الشركة ويمكن أن يجذب أفضل الكفاءات في الصناعة. لذلك، يضع خلفية وأهمية هذا البحث لفهم الدور الحاسم الذي تلعبه السلامة المهنية في أداء العاملين في شركات النفط.

■ أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على مدى تطبيق معايير السلامة المهنية في الشركات النفطية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط وأثر ذلك على أداء العاملين، ودراسة العلاقة بين تنفيذ تدابير السلامة في مكان العمل والإنتاجية العامة ورفاهية العاملين في صناعة النفط. والتعرف إلى العوامل الرئيسية التي تساهم في توفير بيئة عمل آمنة وكيف تؤثر هذه العوامل على فعالية وكفاءة العاملين.

■ تساؤلات البحث:

1. ما أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالشركات النفطية؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة المهنية وأداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط؟
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب على وسائل السلامة المهنية وأداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط؟
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير وسائل السلامة المهنية وأداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط؟

■ حدود البحث:

- الحدود المكانية: شركة الزاوية لتكرير النفط.
- الحدود الزمانية: 2024م
- الحدود البشرية: اقتصر البحث على موظفي شركة الزاوية لتكرير النفط

■ الدراسات السابقة:

1. دراسة: عبد الله وعلي (2018) بعنوان «تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في شركات النفط»

ركزت الدراسة على تحليل مدى تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في شركات النفط في منطقة الخليج. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تطبيق أنظمة السلامة وتحسين أداء العاملين، من حيث الإنتاجية وتقليل الحوادث.

2. دراسة: خالد وسارة (2020) بعنوان «تحليل العوامل المؤثرة في تطبيق نظم السلامة المهنية وتأثيرها على الأداء في القطاع النفطي»

تناولت الدراسة العوامل التي تؤثر على فعالية تطبيق أنظمة السلامة المهنية في الشركات النفطية، مثل التدريب والوعي الثقافى، وأثرها على أداء العاملين. أظهرت النتائج أن التدريب المستمر والثقافة المؤسسية الداعمة للسلامة يعززان من الالتزام بإجراءات السلامة مما ينعكس إيجاباً على الأداء.

3. دراسة : ليلي وعبدالرحمن (2017) بعنوان «دور أنظمة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في شركات النفط والغاز»

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور أنظمة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في شركات النفط والغاز في شمال أفريقيا. أكدت النتائج أن الاستثمار في أنظمة السلامة يقلل من معدلات الحوادث والإصابات، ويزيد من رضا العاملين وأدائهم الوظيفي.

4. دراسة ناصر ومريم (2021) بعنوان «العلاقة بين ثقافة السلامة وأداء العاملين في شركات النفط»:

تناولت الدراسة العلاقة بين ثقافة السلامة وأداء العاملين في شركات النفط. أكدت النتائج أن الشركات التي تعزز ثقافة السلامة بين العاملين تشهد معدلات أقل من الحوادث وتحسناً في الأداء العام للعاملين.

■ تعقيب على الدراسات السابقة :

أظهرت الدراسات أن الاستثمار في أنظمة السلامة المهنية يعود بنتائج إيجابية على أداء العاملين. فقد أشارت دراسة أحمد عبد الله ومحمد علي (2018) أكدت على وجود علاقة قوية بين تطبيق أنظمة السلامة وتحسين الإنتاجية. أشارت دراسة خالد محمد وسارة إبراهيم (2020) إلى أن التدريب المستمر والوعي الثقافي يلعبان دوراً محورياً في تعزيز فعالية أنظمة السلامة. التدريب الجيد يضمن أن العاملين يدركون أهمية السلامة ويعرفون كيفية التصرف في حالات الطوارئ. بينت دراسة ليلي أحمد وحسين عبد الرحمن (2017) أن الشركات التي تستثمر في أنظمة السلامة تشهد انخفاضاً في معدلات الحوادث والإصابات، مما ينعكس إيجابياً على رضا العاملين وأدائهم الوظيفي. أوضحت دراسة ناصر علي ومريم خالد (2021) أن ثقافة السلامة المؤسسية تعزز من الالتزام بإجراءات السلامة، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للعاملين.

وبالتالي فإن جميع الدراسات السابقة تؤكد على الدور الحيوي لأنظمة السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في القطاع النفطي، ما يعزز من ضرورة تبني استراتيجيات شاملة ومتكاملة للسلامة المهنية في هذه الصناعة الحيوية.

■ الإطار النظري للبحث:

● أولاً: مفاهيم البحث:

1. تعريف السلامة المهنية

تعرف السلامة المهنية بأنها « العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المنظمات

الصناعية وتكاليف الإصابة الناتجة عنها والتي تتناسب طردياً مع عدد تلك الحوادث والاصابات بهدف حماية العاملين وزيادة إنتاجية العمل» (محسن وانجار، 2004: ص6).

يتضمن تعريف السلامة المهنية أيضاً تقديم الإجراءات الملائمة للتعامل مع المواد الخطرة والمعدات الخطرة، بالإضافة إلى وضع تقارير دورية عن السلامة والصحة المهنية. ويهدف تعريف السلامة المهنية إلى تعزيز الوعي بالمخاطر المحتملة في مكان العمل وتطبيق التدابير الوقائية اللازمة للحد من هذه المخاطر. وبما أن السلامة المهنية تمثل أحد الجوانب الأساسية لإدارة الأعمال بشكل فعال وكفاءة، فإن فهم هذا المفهوم بشكل صحيح يعتبر أمراً بالغ الأهمية لنجاح أي مؤسسة أو مكان عمل.

2. أداء العاملين:

«هو مستوى تحقيق الموظفين للنتائج المطلوبة منهم في العمل، والتي تتضمن جودة العمل المنجز، وكذلك مدى التزامهم بالمعايير المحددة للوظيفة» (ابونواس، 2018: ص21).

● ثانياً: الأسس النظرية للسلامة المهنية:

سيتم في هذا الجزء تناول بعض النظريات والنماذج التي تركز على مفهوم السلامة المهنية، وهي نظرية السلامة السلوكية ونظرية السلوك المخطط. عن طريق دراسة هذه النظريات، يمكننا الحصول على رؤى حول العوامل النفسية والسلوكية التي تؤثر على الامتثال للسلامة بين العمال، وكذلك الضوابط التنظيمية والهندسية التي يمكن أن تخفف من المخاطر المهنية.

1. نظرية السلامة السلوكية:

في سياق السلامة المهنية، تلعب نظرية السلامة السلوكية دوراً حاسماً في فهم وتحسين أداء السلامة للعاملين في شركات النفطية. وتؤكد هذه النظرية على تأثير السلوك الفردي على السلامة في مكان العمل وتسلط الضوء على أهمية تعزيز الممارسات والعادات الآمنة بين الموظفين. ويركز على تحديد ومعالجة السلوكيات غير الآمنة من خلال الملاحظة والتغذية الراجعة والتعزيز، بهدف خلق ثقافة السلامة داخل المنظمة (التهامي، 2023: ص

181). ومن خلال تحليل العوامل التي تؤثر على سلوك الموظفين، مثل المواقف والمعتقدات والدوافع، يمكن للشركات تطوير تدخلات مستهدفة لتعزيز الوعي بالسلامة والامتثال. علاوة على ذلك، يدعو نموذج السلامة السلوكية إلى مشاركة الموظفين بشكل فعال في مبادرات السلامة، بهدف تمكين العمال من تولي مسؤولية سلامتهم وسلامة زملائهم. من خلال تطبيق نظرية السلامة السلوكية، يمكن للشركات النفطية إنشاء بيئة عمل أكثر أماناً، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام ورفاهية القوى العاملة لديها. يتماشى هذا مع الهدف الأوسع المتمثل في دراسة تأثير السلامة المهنية على موظفي شركات النفط ويؤكد أهمية دمج مبادئ السلامة السلوكية في مكان العمل (الشميري وآخرون، 2014: ص 45).

2. نظرية السلوك المخطط:

نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior – TPB) هي إطار نفسي يستخدم لفهم وتوقع السلوك البشري، وقد تم تطويرها بواسطة عالم النفس الاجتماعي إيسك أزين (Icek Ajzen) في عام 1985. تركز هذه النظرية على العلاقة بين المعتقدات الفردية والنوايا والسلوك الفعلي. يمكن تطبيق هذه النظرية في مجال السلامة المهنية لفهم وتغيير سلوكيات العاملين المتعلقة بالسلامة (علي، 2022: ص 41).

● تطبيق نظرية السلوك المخطط في السلامة المهنية

يمكن استخدام نظرية السلوك المخطط لتطوير استراتيجيات تهدف إلى تحسين سلوكيات السلامة بين العاملين من خلال: (علي، 2022: ص 43)

- تحليل المواقف: يمكن إجراء استطلاعات أو مقابلات لفهم مواقف العاملين تجاه السلامة المهنية، مما يساعد في تحديد النقاط التي تحتاج إلى تعزيز أو تغيير.

- تعزيز المعايير الذاتية: يمكن تعزيز البيئة التنظيمية التي تقدر السلامة من خلال القيادة الفعالة، وتشجيع الزملاء على دعم بعضهم البعض في اتباع إجراءات السلامة.

- زيادة التحكم السلوكي المدرك: يمكن توفير التدريب والموارد اللازمة للعاملين لزيادة

شعورهم بالقدرة على تنفيذ إجراءات السلامة. يشمل ذلك إزالة العقبات التي تحول دون تنفيذ السلوكيات الآمنة.

● دراسة حالة: تحسين السلامة المهنية باستخدام TPB

يمكن تطبيق النظرية في دراسة شركة الزاوية لتكرير النفط لتحسين السلامة المهنية في موقع عمل معين على النحو التالي:

● تقييم الوضع الحالي:

إجراء مسح للعاملين لتحديد مواقفهم تجاه إجراءات السلامة، والمعايير الذاتية المتعلقة بها، ومستوى التحكم السلوكي المدرك.

● تصميم التدخلات:

تطوير برامج تدريبية لتعزيز المهارات والمعرفة اللازمة للسلامة.

إنشاء حملات توعية لتعزيز المعايير الاجتماعية الإيجابية تجاه السلامة.

تحسين بيئة العمل من خلال إزالة العقبات وتوفير الأدوات والمعدات اللازمة.

● قياس التأثير:

بعد تنفيذ التدخلات، يمكن قياس التغييرات في مواقف وسلوكيات العاملين باستخدام أدوات التقييم نفسها التي استخدمت في البداية، لتحديد مدى فعالية التدخلات.

بتطبيق هذه الخطوات، يمكن للمنظمات تعزيز ثقافة السلامة وتحسين الامتثال للإجراءات، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر أماناً.

● ثالثاً: السلامة المهنية وأداء العاملين:

تحقيق السلامة المهنية في بيئة العمل يلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين وزيادة الإنتاجية. يمكن تلخيص هذه العلاقة من خلال النقاط التالية: (الغيثان، 2023): ص 18.

1. تقليل الحوادث والإصابات

بيئة آمنة: توفير بيئة عمل آمنة يقلل من احتمالية وقوع الحوادث والإصابات.

تقليل الوقت الضائع: يقلل من عدد الأيام الضائعة بسبب الإصابات أو الحوادث، مما يعزز من استمرارية العمل.

2. تحسين الصحة النفسية والجسدية

تقليل التوتر: العمل في بيئة آمنة يقلل من مستويات التوتر والقلق بين العاملين.
تحسين الصحة العامة: الإجراءات الوقائية تساعد في الحفاظ على صحة العاملين بشكل عام، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم.

3. زيادة الرضا الوظيفي

الثقة في الإدارة: يشعر العاملون بالثقة والاحترام تجاه الإدارة التي تهتم بسلامتهم.
الولاء والانتماء: يزيد الرضا الوظيفي من الولاء والانتماء للمؤسسة.

4. تعزيز الإنتاجية

بيئة عمل فعالة: تقليل الحوادث والإصابات يؤدي إلى بيئة عمل أكثر فعالية وكفاءة.
تحسين الأداء: العاملون الأصحاء والمطمئنين يكونون أكثر قدرة على التركيز والإنتاجية.

5. توفير التكاليف

تقليل التكاليف الطبية: تقليل الحوادث والإصابات يخفض من التكاليف المرتبطة بالعلاج والتأمين.

تقليل التكاليف القانونية: الالتزام بمعايير السلامة يقلل من احتمالية التعرض لدعاوى قضائية متعلقة بالسلامة المهنية.

6. الامتثال للقوانين واللوائح

تجنب الغرامات: الالتزام بقوانين السلامة المهنية يقلل من احتمالية فرض غرامات وعقوبات قانونية.

تحسين السمعة: الامتثال للقوانين يعزز من سمعة المؤسسة ويزيد من موثوقيتها.

7. التحفيز والتدريب المستمر

تطوير المهارات: برامج التدريب على السلامة تعزز من مهارات العاملين ومعرفتهم. زيادة الكفاءة: التدريب المستمر يساهم في تحسين كفاءة العاملين وقدرتهم على التعامل مع المعدات والتكنولوجيا بأمان.

إن الالتزام بسلامة العاملين يعزز من أدائهم ويزيد من إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على المؤسسة ككل. لذا، يعتبر الاستثمار في إجراءات السلامة المهنية ليس فقط واجباً أخلاقياً وقانونياً، بل أيضاً استراتيجية فعالة لتحسين أداء العاملين وزيادة الربحية.

● رابعاً: العوامل المؤثرة في أداء العاملين:

تؤثر العديد من العوامل في أداء العاملين داخل أي منظمة أو مؤسسة. يمكن تقسيم هذه العوامل إلى فئات مختلفة تشمل العوامل الفردية، والعوامل التنظيمية، والعوامل البيئية. إليك تفصيل لبعض هذه العوامل: (أزرق، 2023: ص 24).

1. العوامل الفردية:

- المهارات والكفاءات: مستوى التعليم والتدريب والخبرات السابقة تؤثر بشكل مباشر على الأداء.
- الدوافع والحوافز: الدوافع الشخصية مثل الأهداف المهنية والشغف بالعمل، بالإضافة إلى الحوافز المالية والمعنوية، تلعب دوراً كبيراً في تحسين الأداء.
- الصحة النفسية والجسدية: العاملون الذين يتمتعون بصحة جيدة يكونون أكثر قدرة على الأداء بكفاءة.
- الاتجاهات والمواقف: القيم والمعتقدات الشخصية والرضا عن العمل تؤثر في مستوى الجهد المبذول من قبل العامل.

2. العوامل التنظيمية:

- الهيكل التنظيمي: وضوح الأدوار والمسؤوليات، ومستوى التنظيم والتنسيق داخل المؤسسة يؤثر على أداء العاملين.

- الثقافة التنظيمية: بيئة العمل وثقافة الشركة (مثل الدعم، التعاون، الابتكار) تؤثر على معنويات الموظفين وأدائهم.

- القيادة والإدارة: نوعية القيادة والإدارة (مثل الدعم، التغذية الراجعة، التواصل الفعال) تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين.

- التدريب والتطوير: الفرص المتاحة للعاملين لتطوير مهاراتهم والنمو المهني تؤثر في أدائهم.

3. العوامل البيئية:

- ظروف العمل: الظروف الفيزيائية مثل الإضاءة، التهوية، النظافة، وتوافر الأدوات والمعدات المناسبة.

- العوامل الاجتماعية: العلاقات مع الزملاء، بيئة العمل الجماعية، والدعم الاجتماعي داخل العمل.

- السياسات والإجراءات: السياسات التنظيمية، وإجراءات العمل، ونظم المكافآت والتحفيز.

- الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي: استقرار البلد أو المنطقة يؤثر على مستوى التركيز والأداء للعاملين.

عليه فإن تحسين الأداء من خلال التدريب والتطوير: تقديم دورات تدريبية منتظمة لتحسين مهارات العاملين، توفير بيئة عمل صحية وآمنة، الحرص على نظافة مكان العمل وتوفير تجهيزات الأمان اللازمة، تعزيز الحوافز والمكافآت، تقديم مكافآت مالية ومعنوية للعاملين المتميزين لتحفيزهم على الأداء الأفضل. تلك العوامل مجتمعة تؤدي إلى تحسين أداء العاملين عند إدارتها بشكل فعال، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية والكفاءة العامة للمنظمة.

■ الإطار العملي للبحث:

1. منهج البحث: استخدم الباحث في إطار إعداد هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي،

وذلك لملائمة المنهج لطبيعة هذا البحث.

2. مجتمع البحث وعينته: يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في شركة الزاوية لتكرير النفط والبالغ عددهم (9000) موظف. أما عينة البحث فقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية من الموظفين حيث تكونت من (300) موظف وموظفة بمختلف الأقسام التابعة للشركة بمختلف المسميات الوظيفية.

3. أداة البحث: تم استخدام استبيان السلامة المهنية، وقد قام الباحث بالاعتماد على استبيان السلامة المهنية في دراسة: عبد الله وعلي (2018) بعنوان "تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في شركات النفط"، وكذلك بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع، والنظر في الدراسات السابقة، وقد اشتمل الاستبيان على ثلاثة محاور، المحور الأول اشتمل البيانات الديمغرافية، والمحور الثاني فقرات تناولت متغير السلامة المهنية، والمحور الثالث تناول متغير أداء العاملين .

- صدق الأداء: استخدم الباحث بنوعين من الصدق وهما الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين) للتأكيد من صدق الأداة، حيث عرضت الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (5) أساتذة من قسم إدارة الأعمال والعلاقات الاقتصادية وقسم والاحصاء من جامعة طرابلس، والنوع الثاني من الصدق هو الاتساق الداخلي حيث قام الباحث باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للأبعاد الذي تنتمي إليه العبارة وبالدرجة الكلية للاستبيان

- ثبات الأداة: بعد الانتهاء من صدق الأداء كان لابد من التأكد من ثباتها، حيث استخدم في ذلك حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ). أظهرت نتائج حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) الكلي يقدر بـ (0.956) وهي قيمة مرتفعة جدا، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية ومناسبة لقياس ما صممت لقياسه، وبناء عليه فهي تفي بأغراض البحث.

■ الإجابة عن تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيسي : ما أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالشركات النفطية؟

سيتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال إجابات الأسئلة الفرعية الآتية:

أولاً: التساؤل الأول: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا

بوسائل السلامة المهنية وأداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التزام الإدارة العليا بوسائل

السلامة المهنية

جدول (1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة عن متغير التزام الإدارة العليا

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسط	1.01	3.30	تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالسلامة المهنية.
متوسط	0.97	3.24	توجد لوائح وقوانين خاصة بالسلامة المهنية داخل الشركة.
متوسط	1.06	3.13	اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.
متوسط	0.96	3.04	اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
متوسط	1.01	3.30	توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة إجراءات السلامة المهنية .
متوسط	1.07	3.18	هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد السلامة المهنية.
متوسط	1.10	3.24	يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد السلامة المهنية.

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	.567	3.78	تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات السلامة المهنية
مرتفع	.494	4.19	تشجيع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم.
مرتفع	.556	3.79	الدرجة الكلية

أظهرت النتائج أن جميع فقرات مجال « التزام الإدارة العليا بتطبيق أنظمة السلامة المهنية » قد تراوح المتوسط الحسابي بين (3.04 - 4.19) أي أن الفقرات كان مستوى تقييمها بين متوسط إلى مرتفع. أما بالنسبة للدرجة الكلية للمجال فكان المتوسط الحسابي (3.79) أي أن مستوى التقييم جاء مرتفعاً.

إن مستوى استجابات أفراد العينة عن مجال التزام الإدارة العليا بتطبيق أنظمة السلامة المهنية كان بمستوى مرتفع.

ثانياً: التساؤل الثاني: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر وسائل السلامة المهنية وأداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط؟

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة عن متغير توفر وسائل السلامة المهنية

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
منخفضة	1.128	2.24	تعتمد الشركة على معايير السلامة المهنية.
متوسطة	1.077	3.08	الشركة تطور نظام السلامة المهنية بحيث تتلاءم مع مواصفات نظام السلامة المهنية.
منخفضة	1.291	2.00	الشركة تضع خططا طويلة المدى لتطبيق نظام الصحة المهنية

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	1.145	3.68	توجد خطط موثقة يتم تطبيقها في حالات الطوارئ.
منخفضة	1.268	2.24	يوجد تقييم فعال لنظام السلامة المهنية.
منخفضة	.9270	1.88	وجود إدارة للسلامة المهنية يقلل من الحوادث المهنية داخل الشركة.
منخفضة	1.215	2.32	الشركة تتكفل بمباشرة الإسعافات الأولية للعامل في حالة تعرضه لحادث مهني.
منخفضة	1.474	2.44	تقوم الشركة بتحسين وتجديد معايير السلامة المهنية .
منخفضة	1.400	2.28	الشركة تعمل على نشر ثقافة الوعي بأهمية السلامة المهنية.
منخفضة	0.559	2.45	الدرجة الكلية

أظهرت النتائج أن جميع فقرات مجال « توفر أنظمة السلامة المهنية» قد تراوح متوسطها الحسابي بين (1.88-3.68) أي أن الفقرات كان مستوى تقييمها بين متوسط إلى منخفض. أما بالنسبة للدرجة الكلية للمجال فكان المتوسط الحسابي (2.45) أي أن مستوى التقييم جاء منخفضاً.

إن مستوى استجابات أفراد العينة عن مجال «توفر أنظمة السلامة المهنية» كان بمستوى منخفض.

ثالثاً: التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية التدريب على وسائل السلامة المهنية وأداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التدريب على وسائل السلامة المهنية

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة عن متغير التدريب على وسائل السلامة المهنية

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	.976	3.88	يتلقى جميع العاملين تدريب على قواعد السلامة المهنية.
مرتفع	.781	3.97	يتم تدريب العاملين على قواعد السلامة المهنية من خلال التدريب النظري والعملي.
مرتفع	1.021	3.60	لدى إدارة الشركة معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوبة لتدريب وتأهيل العاملين عليها.
مرتفع	1.068	3.54	طبيعة التدريب الذي تقوم به الشركة يتناسب مع طبيعة العمل.
مرتفع	1.067	3.55	تلقيت دورات خارجية على قواعد السلامة المهنية.
متوسط	1.111	3.14	السبب الرئيس لإصابات وحوادث العمل هو عدم التدريب الفعال .
مرتفع	1.026	3.58	الدرجة الكلية

أظهرت النتائج أن جميع فقرات مجال « التدريب على وسائل السلامة المهنية» قد تراوح متوسطها الحسابي بين (3.14-3.97) أي أن الفقرات كان مستوى تقييمها مرتفعاً. أما بالنسبة للدرجة الكلية للمجال فكان المتوسط الحسابي (3.58) أي أن مستوى التقييم جاء مرتفعاً. إن مستوى استجابات أفراد العينة عن مجال «التدريب على وسائل السلامة المهنية» كان بمستوى مرتفع.

■ النتائج:

من خلال عرض نتائج التساؤلات الفرعية السابقة يمكن التوصل إلى نتيجة عامة تجيب عن التساؤل الرئيس للبحث في الآتي :

- السلامة المهنية لها تأثير كبير على أداء العاملين في الشركات النفطية، ويمكن تلخيص هذا التأثير في النقاط التالية:
- تحسين الصحة والسلامة العامة: وجود برامج سلامة مهنية قوية يقلل من حوادث العمل والإصابات، مما يساهم في الحفاظ على صحة العاملين.
- بيئة عمل آمنة تحفز الموظفين على العمل بثقة واطمئنان، مما يقلل من القلق والخوف المرتبطين بالإصابة أو التعرض للخطر.
- زيادة الإنتاجية: عندما يشعر العاملون بالأمان، يكونون أكثر قدرة على التركيز على مهامهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
- تقليل عدد الحوادث والإصابات يعني تقليل فترات التوقف عن العمل، وبالتالي الحفاظ على سير العمل بشكل مستمر وفعال.
- تقليل التكاليف: تقليل الحوادث والإصابات يعني تقليل التكاليف المرتبطة بالعلاج والتعويضات والتأمين.
- الحوادث والإصابات قد تؤدي إلى تلف المعدات أو تسرب النفط، مما يتسبب في خسائر مادية كبيرة. تحسين السلامة يقلل من هذه الخسائر.
- تحسين الروح المعنوية والرضا الوظيفي: بيئة عمل آمنة تدعم الروح المعنوية العالية بين العاملين، مما يعزز من رضاهم الوظيفي ويزيد من انتمائهم للشركة.
- الشعور بالتقدير والاهتمام من قبل الإدارة يؤدي إلى تحفيز العاملين على تقديم أداء أفضل.
- تعزيز السمعة المؤسسية: الشركات التي تلتزم بمعايير السلامة العالية تحظى بسمعة جيدة في الصناعة، مما يمكن أن يجذب المزيد من الكفاءات ويزيد من الثقة بين المستثمرين والعملاء.
- تحسين سمعة الشركة قد يؤدي إلى فرص عمل أفضل وعقود تجارية أكثر.

- الامتثال القانوني وتقليل المخاطر القانونية: الالتزام بمعايير السلامة المهنية يساعد الشركات على الامتثال للقوانين واللوائح المحلية والدولية، مما يقلل من المخاطر القانونية والغرامات المحتملة.

■ التوصيات:

بناءً على نتائج هذا البحث، نوصي المنظمات بإعطاء الأولوية لتنفيذ بروتوكولات وإجراءات السلامة الشاملة. ويشمل ذلك التدريب المنتظم والتعليم بشأن تدابير السلامة، وتوفير معدات الحماية اللازمة، وتعزيز ثقافة الوعي بالسلامة داخل مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، من الضروري لأصحاب العمل إشراك الموظفين بشكل فعال في عمليات صنع القرار المتعلقة بالسلامة وتقييم سياسات السلامة وتحديثها بانتظام لضمان فعاليتها. علاوة على ذلك، من الضروري أن تستثمر الشركات في رفاهية موظفيها من خلال تقديم برامج الصحة والعافية، فضلاً عن توفير إمكانية الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية. بشكل عام، من خلال إعطاء الأولوية للسلامة المهنية وخلق بيئة عمل داعمة وآمنة، يمكن للمؤسسات تعزيز أداء ورضا موظفيها بشكل كبير، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والنجاح بشكل عام.

■ المراجع:

1. أسامة محمد ابونواس (2018)، أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، العدد 2، المجلد 4.
2. قراش، إبراهيم سعد (2021)، تأثير إدارة السلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية - دراسة حالة العاملين بمجمع مليتة الصناعي بشركة مليتة للنفط والغاز، المجلة الجامعة، العدد العشرون، المجلد الرابع، ديسمبر .
3. محسن، عبد الكريم و النجار، صباح مجيد (2004)، إدارة الإنتاج والعمليات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان .
4. التهامي، زينب السيد (2023)، الاتجاهات النظرية المفسرة للسلامة والصحة المهنية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، السنة التاسعة والاربعون، العدد السابع والثمانون، مايو.
5. الشميري وآخرون، أحمد (2014)، مبادئ إدارة الأعمال: الأساسيات والاتجاهات الحديثة، ط 10، العبيكان للنشر، الرياض.

6. علي، حياة الحسن محمد (2022)، السلامة المهنية وأثرها على تحسين أداء العاملين، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.
7. أشنهو، سيدي محمد بوسيف، سيد أحمد (2017)، دور نظرية السلوك المخطط في تفسير نية المقاوله لدى طلبة الماستر، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة.
8. الفيثان، عمار أحمد (2023)، أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العاملين في شركات البترول الوطنية الأردنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الإسراء الخاصة، كلية الأعمال، الأردن .
9. أزرق، كالار رزق الله (2023)، أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا .
10. أحمد عبد الله، محمد علي(2018)، «تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في شركات النفط»، مجلة البحوث الإدارية، جامعة القاهرة، مصر.
11. خالد محمد، سارة إبراهيم(2020)، «تحليل العوامل المؤثرة في تطبيق نظم السلامة المهنية وتأثيرها على الأداء في القطاع النفطي»، مجلة السلامة المهنية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، السعودية.
12. ليلى أحمد، حسين عبد الرحمن(2017)، «دور أنظمة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في شركات النفط والغاز»، مجلة العلوم الهندسية والتطبيقية، جامعة الجزائر، الجزائر.
13. ناصر علي، مريم خالد(2021)، العلاقة بين ثقافة السلامة وأداء العاملين في شركات النفط»، مجلة إدارة الأعمال، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات.

15- AKHTER, A., HOSSAIN, M. U., & ASHEQ, A. A. (2020). Influential factors of social entrepreneurial intention in Bangladesh. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 645651-