



زانكۆى پۆلىتته كنىكى هه ولىر
ERBIL POLYTECHNIC UNIVERSITY

دور متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام
دراسة تحليلية لاراء العاملين في شركة دانة غاز في مدينة السليمانية/ اقليم
كردستان العراق

رسالة

مقدمة إلى مجلس الكلية التقنية الادارية- جامعة اربيل التقنية
كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في تقنيات إدارة الأعمال

من قبل

نارام ابراهيم قنبر

بكالوريوس علوم الارض / جامعة صلاح الدين

ماجستير ادارة اعمال / الجامعة اللبنانية الفرنسية

بإشراف

أ.م.د. ده رون فريدون عبدالله

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قُلْ إِنْ تَخَفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تَبَدُّوهُ يَعْلَمُهُ
اللَّهُ وَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَ مَا فِي الْأَرْضِ
وَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ﴾

صدق الله العظيم

﴿سورة آل عمران الآية: 29﴾

تعهد

أتعهد بأن الرسالة الموسومة بـ (دور متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام

دراسة تحليلية لاراء العاملين في شركة دانة غاز في مدينة السليمانية/ اقليم كردستان العراق) ، قد تم انجازها وكتابتها

من قبلي بشكل كامل ، وان الكتابة والنتائج هي من خالص علمي وجهدي الشخصي، ولم انشرها من قبل ولم اقدمها

لأي جهة من قبل لنيل درجة علمية،ألا لتوافر شروط المناقشة،واتعهد بأنني ذكرت المصادر بشكل أمين أينما اقتبست.

التوقيع:

اسم الطالبة: نارام ابراهيم قنبر

التاريخ: / / 2023

إقرار الخبير اللغوي

أشهد بأني قرأت هذه الرسالة الموسومة بـ (دور متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام دراسة تحليلية لاراء العاملين في شركة دانة غاز في مدينة السليمانية/ اقليم كوردستان العراق) التي قدّمها طالبة الماجستير (ثارام ابراهيم قنبر). وقد تم تقويمها من الناحية اللغوية من قبلي . فأصبحت خالية من الأخطاء اللغوية ولأجله وقعت أدناه.

التوقع:

الاسم: أ.م.د. سهنگهر على مامه

التأريخ : / / 2023

تأييد وموافقة المشرف

أؤيد بأن هذه الرسالة قد انجزت وكتبت تحت إشرافي، وأنا أوافق بان تقدم بشكلها الحالي للمناقشة لنيل درجة الماجستير في اختصاص تقنيات إدارة الاعمال .

التوقيع

الاسم: أ.م. د درون فريدون عبدالله

2023/ /

أؤيد بان الطالبة قد انجزت المتطلبات المطلوبة كافة ولوجود التوصيات الضرورية، أقدم هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

الاسم : أ.م. د نجيب توما بتو

مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية

2023/ 8 / 22

قرار لجنة المناقشة

نحن لجنة مناقشة طالبة الماجستير (ارام ابراهيم قنبر)، ناقشنا الطالبة عن الرسالة الموسومة بـ (دور متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام / دراسة تحليلية لاراء العاملين في شركة دانة غاز في اقليم كردستان العراق)، ونحن نقرر بان الرسالة تستوفي متطلبات درجة الماجستير في اختصاص تقنيات إدارة الاعمال.

التوقيع:
الاسم: أ.م. د عثمان / كريم محمود

عضوا

التاريخ: 2023/ 8 / 15

التوقيع:
الاسم: أ.م. د. عبد الخالق قادر قادر

عضوا

التاريخ: 2023/ 8 / 15

التوقيع:
الاسم: أ.م. د. مهابات نوري عبدالله

رئيسا

التاريخ: 2023/ 8 / 15

التوقيع:
الاسم: أ.م. د درون فريدون عبدالله

عضوا ومشرفا

التاريخ: 2023/ 8 / 15

التوقيع:
الاسم: أ.م. د. نجيب توما بتو
مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية
التاريخ: 2023/ 8 / 22

الإهداء

إلى أبي و أمي ..رحمة الله عليهما..... فلولاهما لما وُجِدْتُ في هذه الحياة ، ومنهما تعلّمت الصمود
وحب الحياة ، مهما كانت الصعوبات. وهم من يستحقون أن يكونا على رأس قائمة الإهداء هذه..
إلى زوجي الفاضل... رفيق الكفاح و الظروف الصعبة الذي لم يبخل بوقت أو جهد لمساعدتي.
إلى ربان السفينة الذي سار بي منذ البداية إلى وصول شاطئ النجاح معالي وزير التعليم العالي
والبحت العلمي لاقليم كردستان (الدكتور ارام محمد قادر) المحترم.
إلى أساتذتي الأفاضل، فمنهم استقيتُ الحروف، وتعلّمت كيف أنطق الكلمات، وأصوغ العبارات،
وأحتكم إلى القواعد في مجال دراستي
إلى الزملاء والزميلات، الذين كان لهم الفضل في دعمهم لي ولم يتوانوا للحظة في مدي بالبيانات
والمعلومات اللازمة لإعداد رسالتي.
أهدي إليكم هذه رسالة داعياً المولى - سبحانه وتعالى- أن تُكَلِّل بالنجاح والقبول من جانب أعضاء
لجنة المناقشة المُجَلِّين .

الباحثة

شكر وعرفان

أفضل الصلاة والسلام على سيد الانبياء والمرسلين محمد وعلى آله الطيبين الطاهرين وعلى صحبة الغر الميامين، وبعد:

فحمدا لله على نعمائه وفضله وإحسانه أن تم انجاز هذا الجهد العلمي المتواضع، وعرفان مني بالجميل أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى مشرفي الأستاذ المساعد الدكتور (دة رون فريدون عبد الله) المحترم الذي أشرف على إعداد هذه الرسالة، وذلك لتوجيهاته وآرائه السديدة وجهوده العلمية المخلصة ومتابعته المسيرة الدراسة خطوة بخطوة وارشادي إلى الطريق العلمي الصحيح لإخراج هذا الجهد المتواضع بهذه الكيفية، إذ لم يبخل علي بأي مشورة علمية أو فكرية فله عظيم الشكر والاحترام، راجيا من الله العلي القدير أن يمن عليه بالعمر المديد ودوام الصحة والعافية، و متمنيا له التوفيق لخدمة الاقليم والمسيرة العلمية. كما يطيب لي أن أقدم شكري الجزيل إلى عمادة كلية التقنية الادارية في جامعة اربيل التقنية لرعايتهم طلبة الدراسات العليا، فجزاهم الله عني خير الجزاء. كما أن من واجب الحب والوفاء وعرفانا بالفضل أن أتقدم بشكري وامتناني إلى جميع اساتذتي الاكرام في هذه الكلية .

ويسرني أن أتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة المحترمين لما تحملوه من عناء المراجعة والتقويم وقبولهم مناقشة الرسالة، فجزاهم الله خير الجزاء، ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى السادة المحكمين الذين شاركوا في ابداء الملاحظات القيمة من أجل تقويم الاستبانة الخاصة بالدراسة، كذلك الشكر موصول إلى الأستاذة المقومين العلميين لتحملهم عناء قراءة الرسالة، وخالص امتناني للخبير اللغوي لتحمله تقويم الرسالة لغويا فلهم كل الشكر والتقدير، وجزاهم الله خير الجزاء. كما اتوجه بالشكر والتقدير إلى شركة دانة غاز والادارات الرئيسية والفرعية فيها كافة، وكافة الموظفين لتعاونهم معنا.

ختاماً أسأل الله سبحانه وتعالى الموفقية والنجاح للجميع

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية الى تحليل العلاقة والتاثير و التباين بين نظام ادارة السلامة المهنية بمتطلباتها (سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات) والاداء المستدام والمتمثلة ب (الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي) في شركة دانة غاز في مدينة السليمانية. وبعد مراجعة مجموعة من الدراسات والادبيات تم كتابة المفاهيم النظرية وبناء مخطط فرضي للدراسة اعتماداً على متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام، وبناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد تمت الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. ومن اجل جمع بيانات، تم الاعتماد على استمارة الاستبيان، وتم توزيع (146) استبانة بصورة مباشرة على جميع افراد المجتمع المتمثلة برؤساء الوحدات والاقسام الادارية والمشرفين والموظفين في شركة دانة غاز في مدينة السليمانية والبالغ عددهم (146) فردا في عموم الشركة وفقاً لبيانات الشركة اثناء اجراء الدراسة. وبعد فرز الاستمارات المستلمة مباشرة وتدقيقها بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (127) استبانة. واستخدمت الباحثة عدة أساليب أحصائية منها المحكمين وألفا كرونباخ للتأكد من الصدق والثبات، واختبار التوزيع الطبيعي والاستقلالية والتجانس والتباين ومعامل الارتباط البسيط ومعامل الإنحدار البسيط بأستخدام برنامج (SPSS-26). و تم الاستنتاج من الدراسة وجود علاقة ارتباط وأثر إيجابية بين متغيرات الدراسة وابعادها. وبناءً على النتائج والاستنتاجات، تم تقديم عدد من التوصيات المتعلقة بضرورة تركيز الشركة بمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية من أجل تحقيق الاداء المستدام للشركة المبحوثة كما تم تقديم توصيات للشركات والمؤسسات والإدارات الأخرى ومقترحات للدراسات المستقبلية في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية – الاداء المستدام – شركة دانة غاز – مدينة السليمانية –

اقليم كوردستان العراق.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
II	التعهد
III	إقرار الخبير اللغوي
IV	إقرار المشرف
V	إقرار لجنة المناقشة
VI	الإهداء
VII	الشكر والتقدير
VIII	المستخلص
IX	قائمة المحتويات
XI	قائمة الجداول
XII	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الملاحق
1-2	المقدمة
35 - 3	الفصل الأول/ الدراسات سابقة ومنهجية الدراسة
3	المبحث الأول: عدد من الدراسات السابقة ذات صلة
18	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
73-36	الفصل الثاني/ الإطار النظري للدراسة
36	المبحث الأول: المبحث الأول نظام ادارة السلامة المهنية
52	المبحث الثاني: الاداء المستدام
71	المبحث الثالث: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة
106-74	الفصل الثالث/ الإطار التطبيقي للدراسة
74	المبحث الأول: وصف ميدان ومجتمع الدراسة و مسوغات الاختيار
81	المبحث الثاني: وصف و تشخيص متغيرات الدراسة والتحليل الاولي لنتائج الدراسة

95	المبحث الثالث : تحليل أنموذج الدراسة واختبار فرضياتها
115-107	الفصل الرابع/ الإستنتاجات و التوصيات والمقترحات المستقبلية
107	المبحث الأول: الإستنتاجات
112	المبحث الثاني: المقترحات والدراسات المستقبلية
R116	المصادر والمراجع
A147-A130	الملاحق
أ - ب	مستخلص باللغة الكوردية
A-B	مستخلص باللغة الإنكليزية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
4	الجدول (1) عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة المهنية	1
10	الجدول (2) عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالاداء المستدام	2
26	الجدول (3) هيكل الاستبانة	3
28	الجدول (4) قياس الثبات لاستبانة الدراسة	4
30	جدول (5) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير نظام إدارة السلامة المهنية	5
31	جدول (6) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء المستدام	6
33	الجدول (7) اختبار الاستقلالية	7
34	الجدول (8) اختبار ليفين (Levene) لتجانس التباين	8
42	جدول (9) عدد من تعاريف نظام ادارة السلامة المهنية على وفق آراء الباحثين	9
55	الجدول (10) مفاهيم الاداء المستدام حسب اراء عدد من الباحثين والكتاب	10
77	الجدول (11) توزيع المستجيبين على وفق الجنس	11
78	الجدول (12) توزيع المستجيبين على وفق الفئات العمرية	12
79	الجدول (13) توزيع عينة المستجيبين على وفق المستوى العلمي	13
79	الجدول (14) توزيع المستجيبين على وفق مدة الخدمة في الشركة	14
80	الجدول (15) توزيع المستجيبين على وفق درجة الوظيفي	15
81	الجدول (16) المستويات التقديرية لوصف الآراء	16
83	الجدول (17) وصف بعد سياسة السلامة	17
84	الجدول (18) وصف بعد نظام إدارة المخاطر	18
85	الجدول (19) وصف بعد الوثائق والمعلومات	19
86	الجدول (20) وصف بعد التدريب والوعي الكفوء	20
87	الجدول (21) وصف بعد الاستشارات والاتصالات	21
88	الجدول (22) وصف الأداء الاقتصادي	22
89	الجدول (23) وصف الأداء الاجتماعي	23
90	الجدول (24) وصف الأداء البيئي	24
91	الجدول (25) الأهمية الترتيبية لتغيرات الدراسة	25
92	الجدول (26) أهمية أبعاد نظام ادارة السلامة المهنية	26
94	الجدول (27) الأهمية أبعاد الأداء المستدام	27
96	الجدول (28) العلاقة بين نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام على المستوى الكلي للشركة المبحوثة	28

98	الجدول (29) تأثير النظام إدارة السلامة المهنية في الاداء المستدام	29
99	الجدول (30) تأثير أبعاد النظام إدارة السلامة المهنية في الاداء المستدام	30
100	الجدول (31) مؤشر التباين الأحادي على المستوى الكلي	31
101	الجدول (32) مؤشر التباين الأحادي على المستوى الجزئي	32
103	الجدول (33) الفروقات حسب سمّة الجنس	33
103	الجدول (34) الفروقات حسب سمّة العمر	34
104	الجدول (35) الفروقات حسب سمّة المستوى العلمي	35
105	الجدول (36) الفروقات حسب سمّة مدة الخدمة في الشركة	36
106	الجدول (37) الفروقات حسب سمّة الدرجة الوظيفية	37

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
3	الشكل (1) هيكلية الفصل الاول	1
21	الشكل (2) المخطط الفرضي للدراسة	2
51	الشكل (3) متطلبات نظام ادارة السلامة	3
64	الشكل (4) مبادئ اداء المستدام وادواتها في ضوء العناصر الثلاثة للاستدامة.	4
65	شكل (5) نموذج خط الأساس الثلاثي	5
66	نموذج بيضة أالاستدامة	6

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان	رقم الملاحق
A130	الملحق (1) قائمة أسماء الخبراء والمحكمين	1
A131	الملحق (2) أنموذج استبانة آراء الخبراء المحكمين في قياس صدق الاستبانة	2
A138	الملحق (3) أنموذج استبانة آراء الخبراء المحكمين في قياس صدق الاستبانة	3
A145	الملحق (4) الاتساق الداخلي لتغيرات الدراسة	4

المقدمة

على مر السنين، أدت عمليات تطوير النفط والغاز في الأراضي العامة إلى إتلاف النظام البيئي وتلويث التربة والهواء والماء، وحتى الهياكل البحرية والأنظمة تحت سطح البحر التي تستخدمها الشركات للتنقيب عن النفط مما تؤثر على الحياة البحرية أيضاً. ومن هذا المنطلق تعمل المنظمات اليوم وعلى وجه الخصوص شركات النفط والغاز في بيئة معقدة وديناميكية ومتسارعة تتسم بالتغيرات السريعة وزيادة حدة المنافسة وكثرة التحديات والصعوبات مما استوجبت عليهم العمل نحو الاستجابة السريعة للتكيف مع تلك التطورات من أجل البقاء والنمو والديمومة وبالتالي تحقيق الاستدامة في ادائها. لذا يعد الاداء المستدام والتي لا تزال محور اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في هذا المجال بشكل عام من المواضيع الحيوية والمهمة والتي تسعى كل منظمة التي تحقيقها من اجل تحقيق نجاح طويل الامد والتي تحتاج الى توفير بيئة مناسبة تمنح للعاملين فرصا للنمو والتنمية والأبداع والابتكار وزيادة قدرة العاملين على تحقيق أهداف المنظمة بشكل كفوء وتقليص الهدر في المواد الاولية بالتالي الارتقاء بمستوى جودة المنتج وتحسينها وزيادة انتاجها و ضمان بقائها و ديمومتها في سوق العمل وتحسين جودة الخدمة لتحقيقها. على الرغم من ان هناك مخاوف متزايدة بشأن توافق صناعة النفط والغاز في مستقبل مستدام. حيث تدعي العديد من الشركات أنها تتناول الاستدامة وتشارك في عدد كبير من مبادرات الاستدامة المتعلقة بعمليات سلسلة التوريد الخاصة بها على سبيل المثال ومع ذلك ، غالباً ما يكون من الصعب فهم هذه الزويدة من أنشطة الشركات

ومن أجل تحقيق الاداء المستدام، لابد للمنظمات من تبني متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والاهتمام بالعنصر البشري لديها حيث يحتل موضوع الاهتمام ب(السلامة والصحة المهنية) حيزا كبيرا في المنظمات الصناعية بشكل عام و شركات النفط و الغاز بشكل خاص كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة الموارد البشرية من الوقوع في الحوادث واصابات العمل المتكررة لان هذا المورد هو احد متطلبات قيام المنظمات والشركات واساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به هذا المورد من خبرات و مؤهلات اكااديمية.

بناء على ما سبق ، تم تقسيم الدراسة الحالية الى أربعة فصول، حيث خصص الفصل الأول لعرض عدد من الدراسات السابقة، ومنهجية الدراسة، في مبحثين، إهتم المبحث الأول بعرض عدد من الدراسات سابقة ذات الصلة، أما المبحث الثاني فقد تناول منهجية الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تضمن ثلاثة مباحث، تضمن الأول منها، المفاهيم المتعلقة بمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية، في حين خصص الثاني لعرض فلسفة الاداء المستدام، وفيما تناول المبحث الثالث العلاقة الترابطية بين متغيرات الدراسة.

وخصص الفصل الثالث للجانب التطبيقي، فقد أهتم هذا الفصل بوصف مجتمع الدراسة، والوصف الإحصائي وعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها واختبار علاقات الارتباط والتاثير بين متغيرات الدراسة، اختبار فرضيات التباين والفروق لمتغيرات الدراسة

وكان خاتمة هذا الجهد المتواضع في الفصل الرابع الذي تناول الإستنتاجات والتوصيات من خلال مبحثين، خصص الأول للإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة فيما خصص المبحث الثاني للتوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية .

الفصل الأول

الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة واساليب جمع
البيانات والمعلومات

المبحث الأول : الدراسات السابقة

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

الفصل الأول

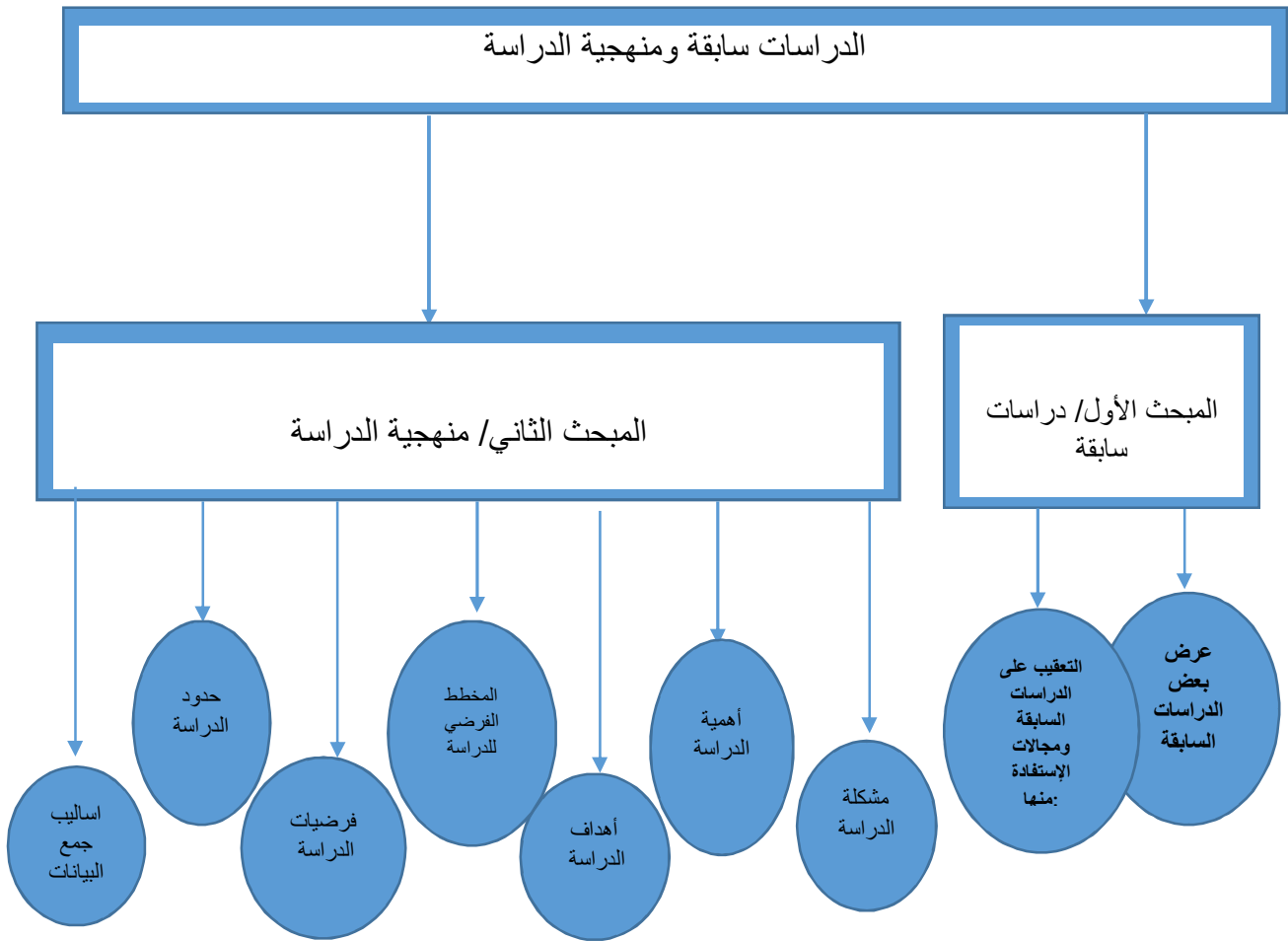
المبحث الاول

الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

يهدف هذا الفصل الى عرض عدد من دراسات السابقة ذات الصلة، مروراً بالمنهجية التي إعتمدتها الباحثة

في إنجاز دراستها، بدءاً من (مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، والنموذج الافتراضي، وفرضياتها، وحدودها وإنتهاءً

بالأساليب المتبعة في جمع البيانات). وتحقيقاً لذلك فقد تضمن هذا الفصل المباحث الموضحة في الشكل (1) :



الشكل(1) هيكلية الفصل الاول

المبحث الأول

عدد من الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة من المرتكزات الأساسية لتحديد اتجاهات الدراسة ومعرفة نقاط تفردتها ليجرى فيما بعد بناء لأشارات الفكرية النظرية والتنفيذية وتأشير قيمتها المعرفية، حيث تستند أية دراسة منطقياً على مراجعة الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة التي تمثل نقطة الانطلاق نحو تحديد أطار العام للدراسة وتحليلها، فضلاً عن أنها تشكل أحد مصادر المهمة التي يستقى منها الباحثون أبعاد دراساتهم ومتغيراتها، حيث تمكنت الباحثة من معرفة موقع دراستها من الدراسات التي سبقتها من هذا الميدان وبناءً عليه، قامت الباحثة بقراءة واختيار العديد من الدراسات ذات علاقة بالموضوع دراسة الحالية وميدان المبحوث قدر الأمكان وكما يأتي :-

أولاً: - عرض بعض الدراسات السابقة

1- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير نظام ادارة السلامة المهنية.

سيتم في هذه الفقرة التعرف على بعض من الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والتي يمكن توضيحها من خلال الجدول (1) :-

الجدول (1) عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة المهنية

اسم الباحث والسنة	دراسة (1) طة والآخرين 2012
عنوان الدراسة	نظم السلامة والصحة المهنية في المشروعات الصغيرة
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	يهدف البحث إلى تحديد مناطق الخلل في قضية السلامة والصحة المهنية وذلك بالتعرض إلى القوانين والتشريعات - اللوائح التنفيذية - وقياس مدى وعي العاملين بقضية السلامة والصحة المهنية.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة و الملاحظة
مجتمع الدراسة	جميع العاملين في المشاريع الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية ضمن وزارة التخطيط.

عينة الدراسة	العاملين في 50 مشرعاً في الولايات المتحدة الامريكية ضمن وزارة التخطيط.
الاستنتاجات	هناك نوع من الاهتمام الجمعيات الاستثمارية برفع الوعي الوقائي لهذه الشريحة من المجتمع الصناعي وخاصة إنها لا تدخل في نطاق القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وبالتالي يجب وضع هذه المشروعات الصغيرة على خريطة العمل في مجال السلامة والصحة المهنية.
التوصيات	ضرورة تدريب العاملين بالمشروعات الصغيرة على أعمال السلامة والصحة المهنية، وذلك لتذكيرهم بأهمية نشاط السلامة والصحة المهنية باستمرار، وأن يصبح لديهم هدف مثل باقي أهداف المشروع يوصى الباحث بوضع برنامج ثقافي للعاملين، وكذلك برنامج ثقافي لأصحاب العمل، يبرز هذا البرنامج أهمية توافر متطلبات السلامة والصحة المهنية بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل، وتوضح الفوائد والمزايا التي تعود عليهم من جراء إتباع وتنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية.

اسم الباحث والسنة	دراسة (2) الشريعة (2014)
عنوان الدراسة	أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في محافظة المفرق.
نوع الدراسة	اطروحة دكتوراه
اهداف الدراسة	تحديد مستوى تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية في محافظة المفرق ومستوى تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة المفرق. فضلاً عن التعرف على أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية والمتمثلة بالتزام الإدارة العليا، والالتزام بتوفير وسائل السلامة والوقاية والأمن في محيط العمل، وتدريب العاملين، وتطور الأنظمة واللوائح والقوانين، والرقابة الحثيثة في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة المفرق
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	تتكون مجتمع الدراسة من المسؤولين عن السلامة والصحة المهنية للشركات الصناعية العاملة في محافظة المفرق
عينة الدراسة	تم اختيار عينة مكونة من (52) شخص من مسؤولي السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية في محافظة المفرق.
الاستنتاجات	توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن: - يوجد تأثير لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة المفرق.

كما أظهرت نتائج الدراسة بأن متغير الرقابة الحثيثة كان الأكثر تأثيراً في تخفيض إصابات العمل، ومتغير التزام الإدارة العليا الأقل تأثيراً في تخفيض إصابات العمل.	
بناء على نتائج الدراسة، فإن التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي. الاهتمام بالرقابة الحثيثة كونها نالت أكبر تأثير لإجراءات السلامة والصحة المهنية ودورها المهم في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية. وتفعيل دور إدارات الشركات بصورة أكبر من خلال الضغط عليها للاستجابة بتنفيذ وتطبيق إجراءات الأمن والسلامة والصحة المهنية. الاهتمام بجميع إجراءات الأمن والسلامة والصحة المهنية بنفس المستوى على اعتبار أنها جميعها ذات أهمية في تخفيض إصابات العمل.	التوصيات

دراسة (3) (Wold & Laumann 2015)	اسم الباحث والسنة
Safety Management Systems as Communication in an Oil and Gas Producing Company. انظمة إدارة السلامة والتواصل في شركة منتجة للنفط والغاز	عنوان الدراسة
بحث منشور	نوع الدراسة
الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف كيفية استخدام نظام إدارة السلامة المستند إلى تكنولوجيا المعلومات في سياق معين، ومناقشة إمكانات التحسين في نظام إدارة السلامة نفسه وفي استخدامه من خلال تحليل النظام إدارة السلامة كنظام اتصال و ليس مجرد أداة	اهداف الدراسة
المنهج التجريبي الاستكشافي	منهج الدراسة
المقابلة	أدوات الدراسة
جميع موظفي شركة منتجة للنفط والغاز في النرويج.	مجتمع الدراسة
18 موظفا	عينة الدراسة
أهم ما توصلت اليه الدراسة هو ضرورة تحليل معايير السلامة واجراءات العمل كجزء من التواصل داخل المنظمة، وليس فقط كأداة.	الاستنتاجات
أوصى الباحثان من الضروري إجراء تحليل لنظام ادارة السلامة لتحديد كيفية تصميم المتطلبات واجراءات السلامة بحيث تكون مورداً للمستخدمين. يجب أيضاً السماح للمستخدمين بتقديم ملاحظات حول تجربتهم مع الاجراءات المختلفة. وأيضاً ينبغي أن يركز التدريب على المعنى للتأكد من أن المستخدمين يفهمون الغرض من نظام إدارة السلامة.	التوصيات

اسم الباحث والسنة	دراسة (4) سهيلة (2015)
عنوان الدراسة	دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
اهداف الدراسة	التعرف على دور إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وإبراز مدى أهمية تطبيق إدارة السلامة والصحة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فضلاً عن محاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء، حوادث العمل، إدارة السلامة والصحة المهنية.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	جميع العاملين في مؤسسة تحويل البلاستيك بورقلة
عينة الدراسة	40 عاملاً
الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى ان الاهتمام بالموارد البشري وذلك عن طريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسات الصناعية له دور فعال في تحسين أداء العاملين " توعية العامل وتثقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية والذي له دور هام في حمايته وبالتالي تحسين أدائهم في المؤسسة محل الدراسة
التوصيات	ضرورة تطبيق نظام العقوبات لكل من يخالف تعليمات ادارة السلامة والصحة المهنية. واعداد برنامج تدريب للعمال داخل ورشة العمل لانهم اكثر عرضة للحوادث العمل.

اسم الباحث والسنة	دراسة (5) Yiu et al., 2019
عنوان الدراسة	Implementation of Safety Management System in Managing Construction Projects: Benefits and Obstacles تنفيذ نظام إدارة السلامة في إدارة مشاريع البناء: الفوائد والعقبات.
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	تحديد اهم فوائد ومعوقات تطوير وتنفيذ وصيانة نظام إدارة السلامة من خلال مراجعة الأدبيات ثم تم التحقق منها من خلال استبيان.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة و المقابلة

مجتمع الدراسة	جميع العاملين في شركات البناء صغيرة ومتوسطة الحجم في هونغ كونغ
عينة الدراسة	270 عاملاً مع مقابلة 18 خبيراً
الاستنتاجات	أشارت النتائج إلى وجود صلة محتملة لتنفيذ نظام إدارة السلامة وإدارة المشروع، وبالتالي، يمكن دراسة المكونات الرئيسية لتطبيق نظام إدارة السلامة لمزيد من التحسين المستمر للسلامة في صناعة البناء.
التوصيات	أوصى الباحثون بأن يمكن ان تكون النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مفيدة للصناعة البناء وغيرها من الصناعات، فضلاً عن انه يمكن أن تعزز فهم ممارسي تلك الصناعة لاهمية استخدام نظام إدارة السلامة ومساعدتهم على تحسين تنفيذ ارشادات السلامة في أماكن عملهم بشكل اسرع وبالتالي المنع من وقوع اي حوادث في مواقع العمل قدر الامكان.

اسم الباحث والسنة	دراسة (6) (رحيم ، 2020)
عنوان الدراسة	متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية ودورها في تحقيق الانتاجية المتميزة
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
اهداف الدراسة	1- تحليل وتشخيص مستوى الاستجابة لتغيري متطلبات نظام الإدارة السلامة المهنية والإنتاجية المتميزة 2- تحديد مدى تحقيق الإنتاجية المتميزة من قبل للمنظمات المبحوثة. 3- تشخيص العلاقة المعنوية لمتطلبات نظام إدارة السلامة المهنية والإنتاجية المتميزة. 4- بيان أثر متطلبات نظام إدارة السلامة المهنية في تحقيق الإنتاجية المتميزة.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	جميع العاملين في المعمل الإسمنت (طاسلوجة و ماس) بمدينة السليمانية في إقليم كردستان العراق
عينة الدراسة	201 عاملاً
الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى أن هناك علاقة ارتباط معنوية وأثر إيجابي بين متطلبات نظام إدارة السلامة المهنية والانتاجية المتميزة ، وأن سياسة السلامة ذات أولوية عالية في المعملين، وأن إدارة المعمل تلتزم بسياسة السلامة وتطبيق قوانين السلامة لمنع الإصابات والأمراض المهنية.
التوصيات	ضرورة اهتمام إدارة المعامل بالسلامة وزيادة حرصهما على تنفيذ متطلبات نظام إدارة السلامة المهنية بشكل سليم لتوفير بيئة عمل أكثر اماناً، نحو تحقيق الإنتاجية المتميزة في المعمل . كما

أوصت الدراسة بانها ينبغي على إدارة المعملين ان تعملوا على تدريب الموظفين وتحسين وعيهم تجاه مقتضيات السلامة وكذلك من الضروري على إدارة المعملين أن تتخذا القرارات الرشيدة والكفيلة بالالتزام بتنفيذ متطلبات نظام إدارة السلامة المهنية

دراسة (7) Shin et al., 2021	اسم الباحث والسنة
The Perception of Occupational Safety and Health and Innovation Efficiency in the Construction Industry: Evidence from South Korea تصورات أنظمة السلامة والصحة المهنية وكفاءة الابداع في صناعة البناء: أدلة من كوريا الجنوبية	عنوان الدراسة
بحث منشور	نوع الدراسة
تهدف هذه الدراسة الى قياس مستوى أنظمة السلامة والصحة المهنية وكفاءة الابداع للشركات الكورية في صناعة البناء، والتحقيق في العلاقة بين أنظمة السلامة والصحة المهنية وكفاءة الابداع لدى الشركات المبحوثة.	اهداف الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
الاستبانة	أدوات الدراسة
جميع العاملين في شركة الصناعية الكورية	مجتمع الدراسة
517 فرداً في شركة الصناعية الكورية	عينة الدراسة
تشير النتائج إلى أن الشركات التي تعترف بشكل إيجابي باللوائح الصحة والسلامة المهنية تميل إلى أن تكون أكثر إبداعاً من تلك التي لا تفعل ذلك.	الاستنتاجات
ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث. فضلاً عن تبني استراتيجيات مناسبة لتعزيز الابداع في صناعة البناء من وجهات نظر كل من الحكومة والممارسين في الشركات	التوصيات
دراسة (8) Kale et al., 2022	اسم الباحث والسنة
An occupational health and safety management system framework for lean process industries: an interpretive structural modelling approach إطار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية للصناعات العملية الرشيقة: نهج النمذجة الهيكلية التفسيرية	عنوان الدراسة

نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	الغرض من هذا البحث هو اقتراح والتحقق من صحة إطار عمل أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSMS) استناداً إلى عوامل النجاح الحاسمة وعلاقتها في مؤسسات التصنيع الرشيق.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة والمقابلة شبه المهيكلة
مجتمع الدراسة	العاملين في شركات الصناعات في مدينة بيلاني الهندية
عينة الدراسة	12 خبيراً في شركة بيلاني الصناعية الهندية
الاستنتاجات	حددت هذه الدراسة تسعة عوامل نجاح حاسمة أوسع لتنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSMS) في مؤسسات التصنيع الرشيق، وخاصة صناعة العمليات
التوصيات	اقترحت هذه الدراسة إطاراً لتنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSMS) في مؤسسات التصنيع الخالي من الهدر، وخاصة قطاع صناعة العمليات. كما قدمت هذه الدراسة الثقة للمنظمة من خلال التحقق من صحة الإطار المقترح في صناعة العملية.

المصدر/ من اعداد الباحثة

2- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الاداء المستدام.

سيتم في هذه الفقرة التعرف على بعض من الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالاداء المستدام والتي يمكن

توضيحها من خلال الجدول (2):

الجدول (2) عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالاداء المستدام

اسم الباحث والسنة	دراسة (1) (Jamaludin et al.,2013)
عنوان الدراسة	(Exploring Sustainable Healthcare Service and Sustainable Healthcare Performance: Based on Malaysian Healthcare Industry) (استكشاف خدمة الرعاية الصحية المستدامة والمستدامة أداء الرعاية الصحية: على أساس صناعة الرعاية الصحية الماليزية)
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	فحص علاقة خدمة الرعاية الصحية المستدامة (SHS) وأداء الرعاية الصحية المستدامة (SHP) في صناعة الرعاية الصحية
منهج الدراسة	الاستكشافي

الاستبانة	أدوات الدراسة
جميع العاملين في القطاع الصحي في ماليزيا	مجتمع الدراسة
1278 عاملاً	عينة الدراسة
الهدف من الاداء المستدام هو تقييم مساهمة المنظمات في الاستدامة التي تشمل البيئة والاجتماعية والاقتصادية	الاستنتاجات
يجب على المنظمات اصدار تقارير توضح التزامها بالأهداف البيئية والاجتماعية جنباً إلى جنب مع المالية التقليدية منها	التوصيات

دراسة (2) (Medel-González et al., 2016)	اسم الباحث والسنة
Sustainability performance measurement with Analytic Network Process and balanced scorecard: Cuban practical case قياس الاداء المستدام باستخدام عملية الشبكة التحليلية وبطاقة الأداء المتوازن: دراسة حالة في كوبا.	عنوان الدراسة
بحث منشور - دراسة حالة	نوع الدراسة
الهدف من هذه الدراسة هو الجمع بين مختلف الأدوات الهامة التي تساعد على جعل استدامة الشركات الفعالة وقياس أداء الاستدامة في المنظمات الكوبية. يمكن أن يساعد الجمع بين بطاقة الأداء المتوازن للاستدامة ونماذج القرارات متعددة المعايير مثل: عملية الشبكة التحليلية ومصفوفة المحاذاة الاستراتيجية المستدامة المديرين في قياس أداء الاستدامة وتقييمه.	اهداف الدراسة
الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
الاستبانة وقائمة الفحص	أدوات الدراسة
جميع المدراء في اربعة شركات الطاقة الكوبية	مجتمع الدراسة
64 مديرا في مستويات الادارة العليا والوسطى	عينة الدراسة
تركز نتائج هذه الدراسة على تصميم شبكة قياس استدامة الشركات كنهج أول لمزيد من تطوير أنظمة قياس أداء الاستدامة مع التركيز على التحليل متعدد المعايير.	الاستنتاجات
تطبيق النموذج من قبل الشركات الكوبية الأربعة يسمح لخطات الطاقة الصغيرة بإثبات جدواها التنفيذ كأداة منهجية للتقييم أداء الاستدامة وتحديد القضايا الحرجة وفرص التحسين السماح الأعمال لتركيز الجهود على القضايا الرئيسية.	التوصيات

اسم الباحث والسنة	دراسة (3) (القريشي, 2017)
عنوان الدراسة	(تأثير الرقابة الاستراتيجية في الاداء المؤسسي المستدام)
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
اهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى ايجاد تأثير الرقابة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي المستدام
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	جميع المدراء والوحدات الادارية في مديرية توزيع الكهرباء في محافظة كربلاء المقدسة
عينة الدراسة	(66) مستجيباً
الاستنتاجات	من اهم الاستنتاجات التي توصلت لها هذه الدراسة ان للرقابة الاستراتيجية دوراً مهماً وفاعلاً على الأداء المؤسسي المستدام على مستوى منظمات الاعمال
التوصيات	ضرورة تعزيز الرقابة الاستراتيجية ووجود ثقافة تنظيمية تسهم في نمو الرقابة الاستراتيجية ومدى تأثيرها في الأداء المؤسسي المستدام

اسم الباحث والسنة	دراسة (4) (Zaid etal, 2018)
عنوان الدراسة	The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على الأداء المستدام: دراسة تجريبية
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين ممارسات حزمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء (أي الممارسات الخارجية والداخلية) وكذلك تأثيرها على خطوط القاع الثلاثية للأداء المستدام (أي البيئية والاجتماعية والاقتصادية)
منهج الدراسة	المنهج التجريبي
أدوات الدراسة	الاستبانة

مجتمع الدراسة	جميع المدراء في 121 شركة تعمل في قطاعات التصنيع الأكثر تلوثاً (مثل القطاعات الغذائية والكيميائية والصيدلانية) في فلسطين
عينة الدراسة	121 مديراً في الشركات المبحوثة
الاستنتاجات	تظهر نتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء لها تأثير إيجابي على الأداء المستدام بطريقة مشتركة. وكشفت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير مباشر على الأداء المستدام ، مع ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء التي تتوسط في هذا التأثير.
التوصيات	يوصى بإجراء دراسات طويلة في المستقبل، مع إدراج الجوانب الاجتماعية في مفاهيم ممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء من خلال اعتماد تعريف أوسع لمصطلح "الأخضر" مما يعني اعتماد مبادرات بيئية واجتماعية

اسم الباحث والسنة	دراسة (5) (Ibrahim et al.2020)
عنوان الدراسة	Assessing Sustainable Manufacturing Practices and Sustainability Performance Among Oil and Gas Industry in Iraq تقييم ممارسات التصنيع المستدام وأداء المستدام في صناعة النفط والغاز في العراق.
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	الهدف من هذه الدراسة هو التحقق في مدى ممارسات التصنيع المستدام وأداء المستدام لتشجيع صناعة النفط والغاز في العراق للحصول على توازن في أبعاد SP.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	جميع المدراء في 115 شركة للنفط والغاز في العراق
عينة الدراسة	89 مديراً
الاستنتاجات	من اهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة الحالية هي أن شركات النفط والغاز في العراق تعتمد مستوى معيناً من ممارسات التصنيع المستدام ، لكنهم كانوا في مستويات ضعيفة من حيث الاداء المستدام
التوصيات	هناك حاجة إلى بذل الكثير من الجهد من قبل شركات النفط والغاز في العراق لضمان اخذ الممارسات المستدامة بنظر الاعتبار وبأكثر جدية لضمان تحقيق وتوازن SP.

اسم الباحث والسنة	دراسة (6) (العبادي ، 2021)
عنوان الدراسة	التأثير التفاعلي للدعم الحكومي المدرك في العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الصحي المستدام
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
اهداف الدراسة	هذه الدراسة الحالية هدفها بيان دور رأس المال البشري في تحقيق أداء صحي مستدام من خلال الدور التفاعلي للدعم الحكومي المدرك
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	جميع الأفراد العاملين في مستشفى المناذرة العام في محافظة النجف الاشرف وكان عدد الأفراد العاملين لمجتمع الدراسة (1185) وحسب الإحصائيين والمصادر الأحصائية
عينة الدراسة	(298) عاملاً
الاستنتاجات	من اهم الاستنتاجات التي توصلت لها هذه الدراسة انه توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية بين الدعم الحكومي المدرك والأداء الصحي المستدام. كما أتضح من خلال النتائج ان للدعم الحكومي المدرك وما يتصل به من أبعاد تأثير تفاعلي بين رأس المال البشري والأداء الصحي المستدام في المنظمة المبحوثة وان هذا المتغير التفاعلي يزيد من قوة العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الصحي المستدام مما يدل ويؤكد على صحة النموذج الفرضي للدراسة الحالية.
التوصيات	زيادة التخصيصات المالية لأجل إجراء الدورات التطويرية بشكل مستمر من أجل صقل المهارات التي يمتلكها الأفراد العاملين والذي لها الأثر الأيجابي في تحقيق أداء صحي مستدام. وكذلك الأهتمام بقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة (رأس المال البشري، الدعم الحكومي المدرك، الأداء الصحي المستدام) للوصول الى أهداف الدراسة

اسم الباحث والسنة	دراسة (7) (Li, 2022)
عنوان الدراسة	Digital transformation and sustainable performance: The moderating role of market turbulence التحول الرقمي والأداء المستدام: الدور الوسيط لاضطراب السوق
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة في في تحديد مستوى العلاقات المنحنية بين التحول الرقمي والأبعاد الاقتصادية والبيئية للأداء المستدام
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة
مجتمع الدراسة	جميع المدراء في 223 شركة صينية

عينة الدراسة	118 مديراً
الاستنتاجات	استنتجت الدراسة بان يكون المعدل المتسارع للتحويل الرقمي على الأداء الاقتصادي أسرع في ظل اضطراب السوق المنخفض. في المقابل ، عندما تكون اضطرابات السوق عالية ، يرتبط التحويل الرقمي الأعلى بسوء الأداء البيئي. وكذلك فان للاضطرابات السوق دور معدل مهم في العلاقة بين التحولات الرقمية والاداء المستدام
التوصيات	تقديم تفسيرات نظرية جديدة للعلاقة غير المتسقة بين التحويل الرقمي والأداء المستدام. تساعد هذه الدراسة الشركات أيضاً في إعادة تقييم استراتيجياتها الرقمية.

اسم الباحث والسنة	دراسة 8 (Thaher & Jaroon, 2022)
عنوان الدراسة	The impact of sustainability strategic planning and management on the organizational sustainable performance: A developing-country perspective تأثير التخطيط والإدارة الاستراتيجيين للاستدامة على الأداء التنظيمي المستدام: منظور البلدان النامية
نوع الدراسة	بحث منشور
اهداف الدراسة	الغرض من هذه الرسالة هو الوصف الشامل لتأثير التخطيط والإدارة الاستراتيجيين للاستدامة (SSPM) على الأداء التنظيمي المستدام في سياق بلدان النامية.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أدوات الدراسة	الاستبانة والمقابلة
مجتمع الدراسة	العاملين في 126 منظمة تعمل في القطاع الصناعي الخاص الأكثر تلوثاً في فلسطين
عينة الدراسة	89 عاملاً مع مقابلة 9 مدراء
الاستنتاجات	تؤكد نتائج تحليل البيانات أن التخطيط والإدارة الاستراتيجيين كان له تأثير إيجابي على الأبعاد الثلاثة للأداء التنظيمي المستدام (أي الاجتماعي والبيئي والاقتصادي)
التوصيات	اقترحت الدراسة تطوير إطاراً لتسهيل دمج SSPM في نموذج الأعمال لمنظمات التصنيع في سياق بلد نام من اجل تحقيق الاداء المستدام

المصدر/ من اعداد الباحثة

ثانياً:- التعقيب على الدراسات السابقة ومجالات الاستفادة منها:

بعد إستعراض الدراسات السابقة ذات صلة بالدراسة الحالية، نلاحظ بأن جميع الدراسات السابقة المذكورة

اعلاه قد تناولت المتغيرات الأساسية للدراسة الحالية والمتمثلة بنظام ادارة السلامة المهنية ، والاداء المستدام، وقد

أستفادت الباحثة من جميع هذه الدراسات بشكل أو بآخر، إذ تستعرض الباحثة في هذه الدراسة (16) دراسة (6) منها عربية و(10) منها أجنبية . وفيما يلي شرح لأهم المجالات التي إستفادت منها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، وأهم المجالات التي تختلف عنها الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة - :

1- مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة

- أ- من خلال مراجعة الباحثة لاغلبية الدراسات المتعلقة بالمتغيرات الدراسة الحالية، تبين أنه هناك اهتمام ونقاش متواصل من قبل الباحثين حول الحفاظ على سلامة الموارد البشرية من الوقوع في الحوادث واصابات العمل المتكررة.
- ب- الإستفادة من خبرات الباحثين السابقين في طريقة عرضهم وتقديمهم للمعلومات التي ساهمت في إغناء (الجانب النظري وتصميم الإستبانة)
- ت- وجود توافق فكري بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية مما يدل على عمل مسارها الصحيح ودقة اختيار متغيراتها.
- ث- الاستفادة من الدراسات السابقة في اعتماد مقياس، إذ استعملتها الباحثة كأداة مقياس مناسب للدراسة الحالية. اعتمدت معظم الدراسات السابقة استمارة الاستبانة لاستطلاع الآراء، مما أفاد الباحثة في صياغة فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات دراستها
- ج- دعم الجانب الميداني للدراسة الحالية من خلال الإستفادة من المقاييس والوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة لتحليل فرضيات الدراسة الحالية .
- ح- مساهمة الدراسات السابقة في العثور على بعض الرسائل والأطاريح، والدوريات التي لم تتاح للباحثة الإستفادة منها مسبقاً .
- خ- أسهمت الدراسات السابقة بشكل كبير في صياغة أهداف الدراسة الحالية، وبشكل أكبر في تحديد المتغيرات الفرعية التي تنتمي إلى المتغيرات الأساسية لهذه الدراسة، وبالتالي بناء أركان الإطار النظري لها.

د- تمكنت الباحثة من خلال الدراسات السابقة من التعرف على النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات والتي

سهلت عليها الانطلاق من حيث انتهى الآخرون والبحث في الجوانب التي لم يتناولوها

ذ- لاحظت الباحثة بان ميدان المبحوث في الدراسات السابقة تنوعت مابين القطاع العام والخاص، وهو مؤشر

يدل على أهمية المتغيرات الدراسة لمختلف المنظمات

2- مجالات إختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

1- وجدت الباحثة أن هذه الدراسة تميزت عن الدراسات السابقة لكونها ركزت على تسليط الضوء على

مواضيع حديثة ومفاهيم حيوية ومهمة والمتمثلة ب (نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية والاداء المستدام)

في شركات النفط والغاز

2- تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها (على حد علم الباحثة) من ناحية جمعها للمتغيرات (نظام ادارة السلامة

المهنية، والاداء المستدام) ضمن اطارها، اذ لم يسبق ان تم الربط بين هذين المتغيرين في الدراسات العربية

والأجنبية.

3- تعد هذه الدراسة مصدرا هاما من الممكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ، فضلا عن الاستفادة منها

من خلال التطبيق العملي لها في المنظمات عموماً وشركات النفط والغاز على وجه الخصوص.

4- إختلفت الدراسة الحالية في تحديدها لعينة الدراسة، حيث ان عينة الدراسة الحالية تتضمن (جميع العاملين في

شركة دانة غاز في محافظة السليمانية - إقليم كردستان العراق).

5- تعد هذه الدراسة المقترحة محاولة جديدة متواضعة لاضافة معرفة علمية جديدة في شركات النفط و الغاز إذ

يعد قطاع النفط المحرك الأساسي والداعم للاقتصاد في اقليم كردستان، وتحتل شركة دانة غاز اهمية

كبيرة ومحت اهتمام محلي ودولي كونها تشكل عنصراً أساساً من العناصر التي تنهض بالاقليم وترقى به

لدورها الفعال والمؤثر في تقديم خدمة للمجتمع وازدهاره. في حين أن أغلب الدراسات الأخرى اجريت

في القطاع التعليمي و الصحي والشركات الانتاجية والخدمية بالإضافة إلى المصانع و من خلال مراجعة

العديد من الدراسات العربية والاجنبية السابقة

الفصل الأول

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

اولاً: مشكلة الدراسة

في ظل التطورات والتغيرات البيئية المعاصرة التي تواجهها منظمات الاعمال، اصبحت الوصول والتفكير نحو تحقيق الاستدامة من قبل الشركات الصناعية عموماً وشركات النفط والغاز على وجه الخصوص وبحسب التقارير المنشورة في المواقع الالكترونية والمتعلقة بالموضوع الاستدامة ركيزة اساسية ونهجاً استراتيجياً للشركات التي تسعى الى تحقيق النجاح والبقاء والديمومة وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة وبالتالي تحقيق الاداء المستدام (تقرير الاستدامة – ركائز التنمية المستدامة دانه غاز،2018). ومن اجل تحقيق الاداء المستدام (Sustainable performance) التي اصبحت محل اهتمام كبير من قبل ادارة الشركات النفط والغاز، تستوجب على ادارة الشركات النفطية التركيز على متطلبات انظمة الصحة والسلامة المهنية(Saizarbitoria, 2018) والتي اصبحت من المواضيع التي نال اهتماماً كبيراً من قبل الشركات النفطية(1: Madsen , 2020)، لا سيما بسبب تزايد المشكلات والاصابات والحوادث الناجمة عن العمل في الالوانة الاخيرة والتي رافقت العديد من الشركات والمعامل الصناعية في اقليم كوردستان فضلاً عن المحافظة على سلامة العنصر البشري وشهادة الاعتماد OHSAS 18001 نظام ادارة الصحة والسلامة المهنيين والتي تتضمن مجموعة من الإرشادات للأنشطة التي إذا تم اتباعها بجدية ستحافظ على سلامة المورد البشري من الوقوع في اصابات العمل فضلاً عن توفر ارشادات لتخطيط السلامة وادارة وانشاء الضوابط المناسبة اللازمة لبيئة العمل نحو عملية التحسين المستمر ومراقبة وتقليل المخاطر التشغيلية المحتملة (Alvarez-santos et al.,2018:135).

ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي الاتي (هل ان للمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية دور في تحقيق الاداء المستدام للشركات المبحوثة). واستناداً الى مشكلة الدراسة، وضعت مجموعة من التساؤلات الفرعية، والتي تمثل تساؤلات الدراسة المقترحة وعلى النحو الاتي:

- 1- هل تتوافر متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في شركة دانة غاز قيد الدراسة؟وماهي مستوياتها؟
- 2- هل هناك دراية ومعرفة كافية بموضوع اداء المستدام في شركة دانة غاز قيد الدراسة؟وماهي مستوياتها؟
- 3- هل توجد علاقة معنوية بين متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام في شركة دانة غاز ؟ وما هي طبيعتها؟
- 4- هل هناك اثر لمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام في شركة دانة غاز موضوع الدراسة ؟
- 5- هل تتباين شركة دانة غاز في اقليم كردستان في تحقيق الاداء المستدام تبعاً لتباين مستويات تركيزها على متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية ؟
- 6- هل توجد فروقات معنوية لدى العاملين في الشركة المبحوثة تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف خصائصهم الشخصية؟

ثانياً: اهمية الدراسة

تكمن اهمية الدراسة من خلال النقاط الاتية:

- 1- تسليط الضوء على مواضيع حديثة ومفاهيم حيوية ومهمة لنجاح المنظمات في بيئة الاعمال اليوم والمتمثلة في (نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام). وبذلك تعد هذه الدراسة المقترحة محاولة جديدة لاضافة معرفة علمية جديدة في مجال ادارة اعمال.
- 2- من خلال مراجعة العديد من الدراسات العربية والاجنبية السابقة، تبين لنا عدم وجود أية دراسة سابقة تجمع بين متغيري الدراسة في شركات النفط والغاز في اقليم كردستان. لذا ان الدراسة المقترحة سوف تسهم في تقديم الطروحات النظرية التي تمثل خلاصة لدراسات وبحوث مختلف الباحثين، ومن ثم المساهمة في اثناء الجانب النظري المطلوب.
- 3- اثارة اهتمام الإدارات العلى في شركة دانة غاز في اقليم كردستان بضرورة التطبيق والاعتماد على متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والتي قد تكون لها مساهمة جادة في نجاح الشركات الصناعية في تحقيق الاداء المستدام والميزة التنافسية المستدامة.

4- ايضاح مفهوم واهداف الاداء المستدام في ضوء ما طرحه الكتاب بما سيسهم في بناء قاعدة رصينة يمكن الاستفادة منها من قبل شركات النفط والغاز عموماً وشركة دانة غاز على وجه الخصوص، والذي بدوره يوفر فرص لتلك الشركة من تحقيق النمو والبقاء والديمومة في بيئة الاعمال اليوم.

5- إختبار عدد من المقاييس المعتمدة عالمياً لمتغيرات الدراسة فضلاً عن تطوير عدد من المتطلبات او الابعاد مع تقديم المبررات العلمية في ميدان الدراسة.

6- من السمات التي تعطي للدراسة اهمية كبيرة انها سوف تجري او يتم اجراءها في قطاع مهم وحيوي وهو قطاع شركات النفط والغاز، إذ يعد قطاع النفط احرك الاساسي والداعم للاقتصاد في اقليم كردستان، وتحتل هذه الشركات أهمية كبيرة ومحت اهمتمام دولي كونها تشكل عنصراً أساسياً من العناصر التي تنهض بالاقليم وترقى به لدورها الفعال والمؤثر والتي تسهم في تعزيز اليرادات المالية وتقديم خدمة للمجتمع وازدهاره.

7- تقديم عدد من الاستنتاجات والمقترحات المستقبلية، التي تعد نقطة الإنطلاق للباحثين المهتمين في مجال إدارة الأعمال وعلى وجهه الخصوص في حقل الادارة الاستراتيجية واستدامة منظمات الاعمال.

ثالثاً: اهداف الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة تم صياغة الأهداف الآتية:

1- بناء اطار مفاهيمي فلسفي متكامل لمتغيري الدراسة من خلال مراجعة الجهود المعرفية والعلمية الحديثة في هذا المجال.

2- معرفة مدى تبني شركة دانة غاز بمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في اقليم كردستان

3- توضيح مدى اهتمام شركة دانة غاز بابعاد الاداء المستدام وبيان كيفية تحقيقها.

4- الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط والاثر بين متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام في الشركة المبحوثة.

5- معرفة فيما اذا كانت شركة دانة غاز في اقليم كردستان تتباين في تحقيق الاداء المستدام تبعاً لتباين مستويات تركيزها على متطلبات ادارة الصحة والسلامة المهنية

6- تشخيص اهم الفروقات المعنوية لدى العاملين في شركة دانة غاز تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف

خصائصهم الشخصية

7- التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات على ضوء نتائج الدراسة والسعي الى تقديم بعض التوصيات، على امل ان

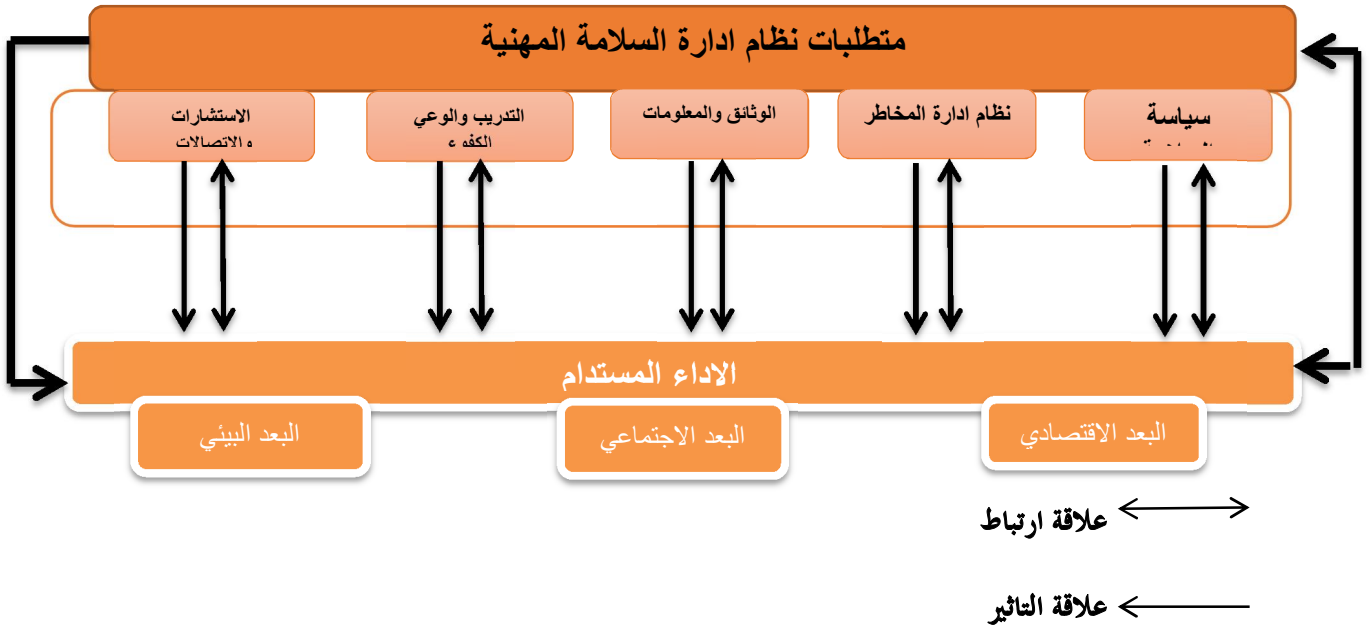
تستفيد منها الشركة المبحوثة.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة

من اجل المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة وتحقيق اهدافه بشكل علمي ومتسلسل، تم تصميم مخطط فرضي للدراسة

يوضح العلاقة والاثر بين نظام ادارة السلامة المهنية ومتطلباتها بوصفها متغيراً مستقلاً والاداء المستدام بوصفها متغيراً

تابعاً كما هو موضح في الشكل (2)



الشكل (2) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر/اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات الدراسة

للإجابة عن اسئلة الدراسة واتساقاً مع أهداف الدراسة وانسجاماً مع أنموذجها، قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي ستكون بمثابة حلول يجري اختبارها بأساليب ووسائل مختلفة“ لغرض التأكد من صحتها أو نفيها، ومن ثم اختيار أنموذج الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسة الاولى: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة وأبعادها باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل شركة دانة غاز المبحوثة، وتمخضت من هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

1- الفرضية الفرعية الاولى: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغير متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية باختلاف طبيعة

الاعتماد عليها من قبل الشركة المبحوثة

2- الفرضية الفرعية الثانية: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغير الاداء المستدام باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من

قبل الشركة المبحوثة

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ارتباط طردية معنوية ذو دلالة احصائية بين متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام منفردة ومجمعة.

الفرضية الرئيسة الثالثة: يوجد تأثير موجب ومعنوي ذو دلالة احصائية لمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام منفردة ومجمعة.

الفرضية الرئيسة الرابعة: تتباين شركة دانة غاز في اقليم كردستان في تحقيق الاداء المستدام تبعاً لتباين مستويات

تركيزها على متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية

الفرضية الرئيسة الخامسة: توجد فروقات معنوية لدى العاملين في شركة دانة غاز تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف خصائصهم الشخصية

سادساً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية في اختبار فرضياتها على المنهج الوصفي التحليلي عبر دراسة علاقة، التأثير والتباين والفروقات بين متغيري الدراسة، لأنها تركز على تحليل آراء الموظفين في شركة دانة غاز ويتميز هذا الأسلوب بنظرة شمولية حيث يتم اقتزان وصف الحالة بتحليلها ومن ثم استخلاص النتائج والمؤشرات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات ويتم استخدام التحليل لأغراض تحديد النتائج والوقوف على أبرز المؤشرات لاختبار صحة الفرضيات أو نفيها والمنبثقة من مخطط الدراسة الإفتراضي.

سابعاً: حدود الدراسة

- 1- الحدود البشرية:- تتضمن العاملين في شركة دانة غاز في محافظة السلیمانية.
- 2- الحدود المكانية:- تم اختيار شركة دانة غاز في محافظة السلیمانية كميداناً لإجراء الدراسة.
- 3- الحدود الزمانية:- مدة إجراء الدراسة وتجميد الزمن المستغرق في اعدادها ابتداءً من (2023/3/1) إلى (2023/7/20)

4- الحدود البحثية:- يحدد حدود الدراسة الحالية في حقلی ادارة الموارد البشرية والأدارة الاستراتيجية.

ثامناً: محددات الدراسة:

- واجهت الباحثة في هذه الدراسة صعوبات ومعوقات يمكن أيجازها بالآتي :-
- 1- واجهت الباحثة صعوبات في أثناء إعداد الجانب النظري من هذه الدراسة أهمها ندرة المصادر خاصة تلك التي تخص نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام.
 - 2- صعوبة الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإجراء الدراسة من خلال الإستبانة المعدة لذلك، وذلك بسبب انشغال أفراد عينة الدراسة مما يتطلب المسيرة والمتابعة للحصول على المعلومات الضرورية لتحقيق أهداف الدراسة.

3- عدم استجابة عدد من الشركات العاملة في قطاع النفط والغاز في اقليم كوردستان وذلك بسبب عدم رغبتهم في المشاركة والتعاون. مما اجبرت الباحثة لاجراء دراستها فقط في شركة دانة غاز.

4- كثرة الاجراءات الروتينية في ميدان الدراسة.

5- ان احد واهم المشاكل الى قد واجهتها الباحثة هي اجراء الدراسة في شركات النفط والغاز وذلك بسبب عدم رغبة اغليتهم في التعاون ليكون جزءا في الدراسة الحالية خوفا من اعطاء البيانات والمعلومات.

6- الجهد والوقت التي واجهتها الباحثة في الجانب الميداني خصوصاً ان الدراسة الحالية اجريت في شركة دانة غاز. ولولا تدخل كل من وزارتي التعليم العالي ووزارة النفط ما كانت هنالك تعاون لادارة الشركة المبحوثة مع الباحثة وتسهيل مهمتها لاجراء الدراسة.

تاسعاً: أسلوب جمع البيانات والمعلومات:

من أجل الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال هذه الدراسة واختيار مخطط الدراسة وفرضياتها والوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف الدراسة، فقد اعتمدت الدراسة على مصادر عدة لتغطية الإطار النظري والميداني عبر الأساليب الآتية:

1. الإطار النظري: بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة تم اعتماد الباحثة على المصادر العربية والانكليزية المتمثلة في الرسائل والأطاريح الجامعية والدوريات العلمية والمؤتمرات العالمية والكتب، فضلاً عن الاطلاع على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) التي ساعدت الباحثة في هذا المجال.

2. الإطار الميداني: للحصول على البيانات الخاصة بالجانب الميداني اعتمدت الدراسة على الأساليب الآتية:

أ. الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية: قامت الباحثة بالزيارات الميدانية للشركة المبحوثة في مدينة السليمانية لغرض الحصول على البيانات الأولية وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وأجرت الباحثة ايضاً مقابلات شخصية مع عدد من الموظفين في شركة دانة غاز وكما موضح في محكمين وذلك لغرض ابراز مشكلة البحث من خلال توجيههم الاسئلة التي جاءت بها مشكلة الدراسة.

ب. الاستبانة: تعد الاستبانة الأداة الرئيسة للحصول على البيانات فيما يتعلق بالجانب العملي، وقد اعتمدت الدراسة في تحديد عبارات الاستبانة على الجانب النظري للدراسة، فضلا عن الاستفادة من آراء الخبراء والمحكمين ذوي الاختصاص في هذا المجال ، وتم تصحيح العبارات لتناسب مع مجال الدراسة ومتغيراتها، وتتضمن استبانة الاستبانة محورين، وعلى النحو الآتي:

• المحور الأول: وهو المحور الخاص بالمعلومات الشخصية التعريفية العامة عن الأفراد المستجيبين، وعددها (5) عبارة المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى العلمي، مدة الخدمة في الشركة، العنوان الوظيفي).

• المحور الثاني: فقد ركز على المقاييس الخاصة بمتغيري الدراسة، وعبر الجزأين الآتيين:

- الجزء الأول: يشمل خمسة أبعاد للمتغير المستقل (نظام ادارة السلامة المهنية) المتمثلة بـ(سياسة السلامة ، نظام ادارة المخاطر، الوثائق المعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات) وحدد (5) عبارات لكل بعد.

- الجزء الثاني: حدد هذا الجزء للمتغير المعتمد (الأداء المستدام) وهو يتضمن ثلاثة أبعاد المتمثلة في (الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي)، إذ حدد لكل بعد (5) عبارات.

وبلغ عدد عبارات الاستبانة الاجمالية (40) عبارة، وقد تم استخدام مقياس (ليكرت) الحماسي في جميع مقاييس الاستبانة وبتدرج (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق ولا أتفق بشدة)، وتشير إجابات المستجيبين (أتفق بشدة، أتفق) إلى قوة تأثير متغيري الدراسة، في حين تعبر إجابات المستجيبين (لا أتفق ولا أتفق بشدة) عن ضعف تأثير متغيري الدراسة، وما كان بين ذلك (محايد) فإنه يعبر عن الاعتدال والوسطية لمتغيري الدراسة، والجدول (3) يوضح هيكل الاستبانة للدراسة الحالية.

الجدول (3) هيكل الاستبانة

المصدر	مجموع العبارات	تسلسل الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية	ت
من إعداد الباحثة	5	5 - 1	الخصائص الفردية للمستجيبين	المعلومات الشخصية	المحور الأول
(Wold & Laumann 2015) (Yiu et al.,2019) (Ghahramania & (Salminenb, 2019:) (رحيم،2020) Kale et al., 2022	5	X_5-X_1	سياسة السلامة	نظام ادارة السلامة المهنية	الجزء الأول
	5	$X_{10}-X_6$	نظام ادارة المخاطر		
	5	$X_{15}-X_{11}$	الوثائق والمعلومات		
	5	$X_{20}-X_{16}$	التدريب والوعي الكفوء		
	5	$X_{25}-X_{21}$	الاستشارات والاتصالات		
Medel-González et) (al., 2016 (القريشي،2017) (Zaid et al.,2018) (Li, 2022) (Rahi et al.,2023:)	5	Y_5-Y_1	الاداء الاقتصادي	الاداء المستدام	الجزء الثاني
	5	$Y_{10}-Y_6$	الاداء الاجتماعي		
	5	$Y_{15}-Y_{11}$	الاداء البيئي		
45	مجموع الفقرات الاستبانة				

المصدر: من إعداد الباحثة من نتائج التحليل الأحصائي

عاشراً: اختبار أداة الدراسة

يهدف التحقق من صحة مقياس الدراسة وتوخي الدقة العلمية في تحصيل البيانات، تم إخضاع المقياس لمجموعة

من الاختبارات يمكن توضيحها على النحو الآتي:

أ. الاختبارات قبل التوزيع

وهي تلك الاختبارات التي اجريت على الاستبانة في صورتها الأولية وقبل توزيعها على العينة النهائية وذلك

بهدف قياس كل من حالة الصدق الظاهري لها ومدى شموليتها وعلى وفق الفقرات الآتية:

1. **قياس الصدق الظاهري:** بهدف التأكد من قدرة الاستمارة على قياس متغيرات الدراسة فقد تم إخضاعها لاختبار الصدق الظاهري وذلك لعرضها على عدد من الخبراء والمحكمين (ملحق/1) للتأكد من صحة الفقرات الواردة في الاستمارة وملاءمتها لفرضيات الدراسة وأهدافها واستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغيرات الدراسة بما يضمن وضوح فقراتها وشموليتها ودقتها من الناحية العلمية وفي ضوء ذلك تم حذف وتعديل وإضافة بعض الفقرات وعلى النحو الذي اكتسب بموجبه رأي الأكثرية في صحة فقراتها وشموليتها بما يتلاءم مع فرضيات الدراسة.

2. **الشمولية:** تمثل اختبار الشمولية بعرض محتوى الاستبانة على السادة المحكمين وطرح أسئلة واستفسارات عدة عليهم بشأن شمولية الاستبانة لمتغيرات الدراسة وأبعادها، إذ تمت إضافة مجموعة من العبارات وحذف أخرى وذلك في ضوء مقترحات وآراء الخبراء، وقد أخذت صورتها النهائية على وفق ما مثبت في (الملحق/3).

3. **الثبات:** قامت الباحثة وبهدف قياس الثبات للاستبانة باستخدام أسلوب تحليل الثبات (Reliability Analysis)، وعن طريق مقياس كرومباخ ألفا (Alpha - Cronbach) وذلك للتعرف على الاتساق الداخلي باعتباره من أفضل الأساليب ذات العلاقة بتحديد ثبات الاستبانة وبالذات للعبارات الوصفية والموضوعية، والقصد بها احتساب معامل الثبات الاستبانة (Reliability) أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد المستجيبين عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وإذا كان معامل الثبات (0.60) أو أكثر على وفق هذه المعادلة، فإنه يعتبر كافياً للبحوث التي تعتمد على الاستبانة أداة لها (Allen & Yen, 2002)

ويتضح من نتائج الجدول (4) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا كانت مرتفعة لكل المتغيرات حيث بلغت معامل ثبات عبارات نظام ادارة السلامة المهنية (0.988)، بينما كانت قيمة المعامل لعبارات لأداء المستنداد قد بلغت (0.981) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذا يعد الثبات عالياً ويؤكد صلاحية المقياس لدراسة الظاهرة المبحوثة. أما

الحصيلة النهائية لقيمة معامل الثبات على مستوى كافة عبارات الاستبانة فقد كانت مساوية إلى (0.933) وعند مستوى معنوية (0.05)، وكما موضح في الجدول (4).

الجدول (4) قياس الثبات لاستبانة الدراسة

ت	المتغير والابعاد	قيمة المعامل	عدد العبارات
1.	نظام ادارة السلامة المهنية	سياسة السلامة	5
		نظام ادارة المخاطر	5
		الوثائق والمعلومات	5
		التدريب والوعي الكفوء	5
		الاستشارات والاتصالات	5
2.	الاداء المستدام	الاداء الاقتصادي	5
		الاداء الاجتماعي	5
		الاداء البيئي	5
	المؤشر الكلي لنظام ادارة السلامة المهنية	0.988	25
	المؤشر الكلي لأداء المستدام	0.981	15
	المؤشر الكلي لعبارات الاستبانة	0.933	40

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

ومن النتائج السابقة يتضح توافر الثبات المطلوب لاستبيان الدراسة الحالية ومن خلال عبارات متغيراتها وأبعادها مما يعدّ كافياً لاعتماد عبارات الاستبيان الحالي كأداة لجمع البيانات الميدانية.

4. قياس صدق المحتوى: ويتضمن استخراج درجة صدق استبانة الاستبانة عن طريق معامل كرونباخ ألفا على

أساس وجود ارتباط قوي بين صدق الأداة وثباتها، ويتم قياس صدق المحتوى باعتماد معادلة (الصدق = الجذر

التربيعي لمعامل الثبات)، إذ تم استخراج معامل الثبات لفقرات الاستبيان وبلغت (0.933) على وفق معامل

كرونباخ ألفا وبأخذ الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات فإن درجة الصدق بلغت (0.870) وهي قيمة عالية

مما يدل على صدق المحتوى للاستبيان.

ب. الاختبارات بعد توزيع الاستمارة:

وتمثل مجموعة من الاختبارات التي تمت بعد توزيع استمارة الاستبانة والتي هي بمثابة شروط يجب استيفؤها للاستبانة لكي تكون مؤهلة ويمكن استخدامها في الحصول على البيانات والنتائج الخاصة بالدراسة، ويمكن إجهاؤها بالآتي:

1. الاتساق الداخلي للمتغيرات الاستبانة: لغرض الاختبار والتأكد من صدق الاستبانة تم الاعتماد على الاتساق

الداخلي للفقرات المعبرة عن متغيرات الدراسة. إذ تعبر قيم الارتباط المعنوية عن مدى مصداقيته تمثيل تلك

الفقرات الرئيسة والفرعية المبحوثة ويوضح (ملحق 4) وجود مجموعة كبيرة من علاقات الارتباط المعنوية

الموجبة الذي يعبر عن صدق بناء محتويات الاستبانة وثبات سريانه، وظهرت نتائج تحليل الاتساق الداخلي

كالآتي:

أ- الاتساق الداخلي لأبعاد نظام إدارة السلامة المهنية: تشير النتائج في الجدول من (1) ولغاية (5) والمذكورة

في الملحق (ملحق 4) إلى قيم الاتساق الداخلي لعبارات متغير نظام إدارة السلامة المهنية وأبعاده الخمسة،

حيث تظهر تلك النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة وعند مستوى المعنوي (0.01) في أغلب علاقات

الارتباط، مما يدل على صلاحية وفعالية العبارات التي اعتمدها الباحثة في قياس هذا المتغير وأبعاده.

ب- الاتساق الداخلي لأبعاد الأداء المستدام: تشير النتائج في الجدول من (6) ولغاية (8) والمذكورة في الملحق

(ملحق 4) إلى قيم الاتساق الداخلي لعبارات متغير الأداء المستدام وأبعاده الثلاثة، حيث تظهر تلك النتائج

وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة وعند مستوى المعنوي (0.01) في أغلب علاقات الارتباط، مما يدل على

صلاحية وفعالية العبارات التي اعتمدها الباحثة في قياس هذا المتغير وأبعاده.

2. الحيادية: حرص الباحثة على التأكيد على حيادية الاستبانة وذلك بعدم التدخل في إجابات المبحوثين ومنحهم

الحرية والوقت الكافيين للإجابة على فقراتها، فضلاً عن سعي الباحثة إلى تفسير هدف الدراسة وتوضيح

الغموض الذي قد يستجد فيما يتعلق بفقرات الاستبانة ضماناً لدقة الإجابة وموضوعيتها. وبناءً على ذلك

فقد أعطى الباحثة لأفراد عينة الدراسة المدة الكافية للإجابة على فقرات الاستبانة.

احدى عشر: اختبار بيانات الدراسة

يركز هذه الفقرة على معرفة إن الاختبارات المعلمية تتطلب توفر عدد من الشروط حتى يمكن استخدامها مثل: تجانس التباين، والتوزيع الطبيعي للمجتمع الاصلي الذي سحبت منه العينات و الاستقلالية ، وإن الكثير من العينات لا تتوفر فيها هذه الشروط وبالتالي فإن استخدام الاختبارات المعلمية (Parametric test) مثل اختبار (T test) و (F test) ، وغيرها لا تؤدي الى نتائج دقيقة.

1- اختبار التوزيع الطبيعي:

يعد توافر التوزيع الطبيعي في البيانات من الشروط ذات الأهمية التي تعتمد عليها أغلب الاختبارات المعلمية، ولتنفيذ هذا الاختبار توجد طرق متعددة وقد قمنا بتطبيق معامل التفلطح (Kurtosis) ومعامل الالتواء (Skewness)، والتي تشير إلى أن تكن القيمة المقبولة لها (-1.96 ، +1.96) (Pallant, 2010) وكالاتي :

أ- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير نظام إدارة السلامة المهنية :

من معطيات الجدول (5) والذي يشير إلى نتائج التوزيع الطبيعي لبيانات متغير نظام إدارة السلامة المهنية والذي يتكون من خمسة أبعاد، يتضح بأن قيم كل من معامل التفلطح (Kurtosis) ومعامل الالتواء (Skewness) بأنها ضمن منطقة القبول، أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومن ثم يمكن اعتماد اختبارات الاحصاء المعلمي في الخطوات القادمة من التحليل الاحصائي.

جدول (5) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير نظام إدارة السلامة المهنية

Kurtosis		Skewness		N	العبارات
Std.Error	Statistic	Std.Error	Statistic	Statistic	
.427	.700	.215	-1.308	127	X1
.427	1.069	.215	-1.355	127	X2
.427	.055	.215	-1.042	127	X3
.427	.222	.215	-1.104	127	X4
.427	.342	.215	-1.175	127	X5
.427	.083	.215	-1.019	127	X6
.427	.382	.215	-1.045	127	X7
.427	.221	.215	-.983	127	X8
.427	.327	.215	-1.083	127	X9

.427	.389	.215	-1.102	127	X10
.427	.416	.215	-1.138	127	X11
.427	-.014	.215	-1.020	127	X12
.427	-.034	.215	-.949	127	X13
.427	.456	.215	-1.125	127	X14
.427	.412	.215	-1.101	127	X15
.427	.335	.215	-1.134	127	X16
.427	.166	.215	-1.105	127	X17
.427	-.170	.215	-.892	127	X18
.427	.841	.215	-1.206	127	X19
.427	.258	.215	-1.081	127	X20
.427	.399	.215	-1.180	127	X21
.427	.265	.215	-1.152	127	X22
.427	.254	.215	-1.165	127	X23
.427	-.390	.215	-.875	127	X24
.427	.347	.215	-1.082	127	X25

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

ب- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء المستخدم :

من معطيات الجدول (6) والذي يشير إلى نتائج التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء المستخدم والذي يتكون من ثلاثة أبعاد ، يتضح بأن قيم كل من معامل التفلطح (Kurtosis) ومعامل الالتواء (Skewness) بأنها ضمن منطقة القبول ، أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومن ثم يمكن اعتماد اختبارات الاحصاء المعلمي في الخطوات القادمة من التحليل الاحصائي.

جدول (6) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء المستخدم

Kurtosis		Skewness		N	العبارات
Std.Error	Statistic	Std.Error	Statistic	Statistic	
.427	.433	.215	-1.200	127	Y1
.427	-.012	.215	-1.012	127	Y2
.427	.453	.215	-1.148	127	Y3
.427	.128	.215	-1.049	127	Y4
.427	-.019	.215	-1.016	127	Y5
.427	.174	.215	-.966	127	Y6

.427	.334	.215	-1.068	127	Y7
.427	.338	.215	-1.096	127	Y8
.427	-.267	.215	-.715	127	Y9
.427	.342	.215	-1.175	127	Y10
.427	.083	.215	-1.019	127	Y11
.427	.389	.215	-1.102	127	Y12
.427	.416	.215	-1.138	127	Y13
.427	.412	.215	-1.101	127	Y14
.427	.335	.215	-1.134	127	Y15

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

2- الاستقلالية:

يختص شرط الاستقلالية بالتعرف على ظاهرة الارتباط الذاتي بين أبعاد المتغيرات المستقلة والتي تؤدي إلى ظهور نتائج وهمية وغير حقيقية لمعاملات الإنحدار. ولكي نتعرف على وجود ارتباط ذاتي (Multicollinearity) بين أبعاد المتغيرات المستقلة فقد جرى تطبيق اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factors) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل بُعد من أبعاد المتغيرات المستقلة في الدراسة والمتمثلة بنظام إدارة السلامة المهنية، إذ يشترط لعدم وجود هذه الظاهرة ألا تتجاوز قيم معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة المعيارية (5) باعتبار أن بيانات الدراسة من النوع الوصفي، وأن تكون قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ومن نتائج تحليل الاستقلالية في الجدول (7) يتبين لنا أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) وجميع أبعاد المتغيرات المستقلة تقل عن (5) حيث وقعت بين (1.063-1.796)، وأن قيم اختبار التباين المسموح وقعت بين (0.051-0.087)، وهي جميعاً أكبر من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة (0.05)، مما يدل على عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغيرات المستقلة للدراسة الحالية وبالتالي فإن شرط الاستقلالية يعد متحققاً في بيانات الدراسة الحالية مما يسمح لنا بتطبيق الاختبارات المعلمية.

الجدول (7) اختبار الاستقلالية

المتغير	الأبعاد	VIF	Tolerance
نظام إدارة السلامة المهنية	سياسة السلامة	1.383	.065
	نظام إدارة المخاطرة	1.796	.072
	الوثائق والمعلومات	1.568	.051
	التدريب والوعي الكفوء	1.430	.087
	الاستشارات والاتصالات	1.063	.059

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي

3- تجانس التباين:

للتحقق من شرط تجانس التباين لجميع أبعاد متغيرات الدراسة فقد تم إخضاع بيانات الدراسة الحالية لاختبار (ليفين) (Levene)، وبما أن بيانات أبعاد الدراسة الحالية ومتغيراتها ذات مفردات متساوية فإن هذا الاختبار هو الأفضل لمثل هذه الحالة، وحيث أن هذه البيانات قد تحقق فيها شرط التوزيع الطبيعي لذلك فإن نتائج اختبار (Levene) الواردة في الجدول (8) تشير إلى تحقق شرط تجانس التباين“ حيث أن قيم (Sig.) المحسوبة لمعلمة اختبار (Levene) ولكافة الأبعاد كانت أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05). ويؤكد ذلك قيم إحصائية (Levene) المحسوبة ولكافة الأبعاد والتي كانت جميعها أقل من قيمتها الجدولية والبالغة (3.938) وبدرجات حرية (1 ، 98)، مما يمكننا من القول بأن شرط تجانس التباين لبيانات الدراسة الحالية يعد متحققاً وحسب نتائج التحليل المذكورة.

الجدول (8) اختبار ليفين (Levene) لتجانس التباين

Levene's Test		الأداء المستدام	Levene's Test		نظام ادارة السلامة المهنية
Sig.	قيمة F		Sig.	قيمة F	
0.018	3.112	الأداء الاقتصاد	0.563	0.337	سياسة السلامة
0.067	3.423	الأداء الاجتماعي	0.977	0.001	نظام ادارة المخاطر
0.432	1.054	الأداء البيئي	0.676	0.175	الوثائق والمعلومات
-	-	-	0.865	0.876	التدريب والوعي الكفوء
-	-	-	0.643	0.734	الاستشارات والاتصالات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي.

وتأسيساً على نتائج اختبار شروط تطبيق الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية تبين أن بيانات الدراسة قد تحققت فيها

الشروط الثلاث مما يسمح بتطبيق الاختبارات المعلمية في اختبار فرضيات الدراسة الحالية.

اثنا عشر/ أدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

من أجل قياس واختبار متغيرات الدراسة وفرضياتها، واستناداً على ما تم جمعه من بيانات تمثلت بإجابات عينة

الدراسة على أسئلة المقابلات الشخصية والاستبيان. تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب والتحليل الإحصائية، وذلك

عن طريق توظيف برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social

Sciences)(SPSS-26).

أ - تحليل معامل الثبات (Reliability Analysis) وبطريقة كرونباخ الفا التي تتلخص بإيجاد معامل ارتباط

بيرسون بين العبارات الفردية والزوجية في الاستبيان

ب- اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factors) واختبار التباين المسموح

(Tolerance) لكل بُعد من أبعاد المتغيرات المستقلة في الدراسة

ت- صدق المحتوى باعتماد معادلة (الصدق = الجذر التربيعي لمعامل الثبات)

ث- اختبار الالتواء والتفلطح (Skewness-Kurtosis)، للتحقق من توافر شرط التوزيع الطبيعي

(Normality Test) في بيانات الدراسة ومن خلال متغيراتها الرئيسية.

ج- الأساليب الوصفية: التي تتمثل ب (النسب المئوية والتكرارات Ratio and frequency، الوسط الحسابي

Mean، الانحراف المعياري Standard Deviation، معامل الاختلاف C.V، مستوى الأهمية، معامل

التوافق

ح- معامل الارتباط والانحداد البسيط والمتعدد لأختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة وابعادها.

خ- اختبار (t) لاختبار فرضيات الفروق ذات بعدين.

د - معامل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، لاختبار فرضيات التباين

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: نظام ادارة السلامة المهنية

المبحث الثاني: الأداء المستدام

المبحث الثالث: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة

الفصل الثاني

المبحث الاول

نظام ادارة السلامة المهنية

اولاً : مفهوم نظام ادارة السلامة المهنية

يحتل موضوع الاهتمام بسلامة العنصر البشري (السلامة والصحة المهنية) حيزاً كبيراً لاهتمامات وطموحات العديد من المنظمات الصناعية على اختلاف أنواعها، كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة الموارد البشرية من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة، والسبب في ذلك هو ان هذا المورد يعد احد متطلبات قيام المنظمات وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به هذا المورد من خبرات ومؤهلات أكاديمية. حيث تشير تقديرات منظمة الصحة العالمية إلى أن (120) مليون حادث عمل تقع سنوياً، تؤدي إلى إصابة (100) مليون عامل، وإلى وفاة (200) ألف عامل سنوياً على مستوى العالم، تعزى إلى التعرض لمخاطر العمل وأعبائه (Iraj et al., 2017). إن للحوادث والأمراض المهنية آثار ضارة عميقة على العمال والمعدات، وكذلك على كمية ونوعية الإنتاج، فالوفيات وحوادث العمل والأمراض المهنية تسبب خسائر اقتصادية كبيرة بسبب ما تحدثه من تقاعد مبكر وارتفاع معدل غياب العمال (Fernandez et AL., 2009). وكل ذلك يؤثر سلباً على الإنتاجية وانخفاض القدرة على العمل، والقدرة التنافسية، وسمعة المؤسسات الفردية، وكذلك على اساليب حياة الافراد (Llo, 2014). حيث تعد أعداد إصابات العمل من الأمور المقلقة والتي تحتاج إلى جهد جماعي من المؤسسات الحكومية والخاصة بالإضافة إلى المختصين لدراسة وتحليل النتائج لاستخلاص الأسباب ومن ثم التركيز على طرق الوقاية منها ومتابعة ذلك، فبالرغم من محدودية الصناعات في اقليم كردستان بشكل عام، ووجود عدد محدود جداً من الصناعات الكبيرة والمتقدمة حيث أن معظم الصناعات الوطنية من الحجم الصغير أو المتوسط إلا أن هناك حاجة إلى بذل الجهود الكبيرة للسيطرة على المخاطر فيها. وقبل التطرق الى تعريف نظام ادارة السلامة المهنية، ترى الباحثة بانه من الاجدر اعطاء بعض وجهات نظر عن مفهوم السلامة وادارة السلامة. السلامة هي أحد الجوانب الأساسية لأي صناعة تحويلية، ومن هنا جاءت

مبادرة السلامة القائمة على السلوك في عام 2008 في المنظمات الصناعية و بالأخص في مجال صناعة النفط والغاز، حيث أن هذه الصناعات التحويلية عرضة للحوادث المختلفة بسبب تعرض العمال لبيئات خطيرة ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى سلوكهم تجاه السلامة (Nunu, 2018:5). وترى الباحثة بان السلامة المهنية هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد وأن يكون جميع الأفراد على وعى كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس السلامة والصحة المهنية وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل المؤسسات الصناعية. وهذا ما أكد عليه (أبو العلاء، 2010: 9) عندما اشار الى إن العاملين في القطاع الصناعي بشكل عام و شركات النفط و الغاز على وجه الخصوص هم الأشخاص الأكثر عرضه للمخاطر عند استخدام المواد الخطرة سواء كانت سائلة أو غازية أو صلبة أو مشعة، وذلك في حالة عدم معرفتهم للتدابير الوقائية الواجب اتخاذها أثناء العمل، وهي عادة تكون بسبب التعامل مع هذه المواد بشكل غير سليم وهذا قد يترافق مع عوامل أخرى مثل كثافة المواد، وعدم كفاية الإضاءة، ونقص التهوية، وارتفاع درجة حرارة بيئة العمل، وتكدس أعداد العمال داخل المصانع. وهذا ما يؤدي بدوره الى بروز عواقب تكون لها الحاجة الماسة إلى وضع استراتيجيات لمنع وقوع الحوادث، أو على الأقل لتخفيف آثارها الضارة، والتي تتضمن وضع خطط لإدارة المخاطر والاستعداد لحالات الطوارئ المحدثة في هذه صناعات وعملياتها (Hamidi, 2012:1182). في حين جادل (Pagell et al., 2013) بأنه يجب التعامل مع السلامة كمفتاح الأولوية التشغيلية إلى جانب التكلفة والجودة والمرونة والتسليم والابتكار، فضلاً عن ذلك فان السلامة ليست مجرد أولوية لعدد قليل من الشركات الكبيرة، وأغلبية الحكومات و الافراد العاملين يطالبون به كحق أساسي من حقوق الإنسان. وعلى هذا الاساس تنطلق الباحثة من حقيقة مفادها بان السلامة في مكان العمل هي التزام قانوني وأخلاقي يجب أن تلتزم بها المنظمة من أجل الحفاظ على ترخيصها للعمل

اما من حيث مفهوم ادارة السلامة. فقد عرف (Subramaniam et al., 2016, 4) ادارة السلامة المهنية بأنها وسيلة إستباقية لمتابعة تخفيف مخاطر السلامة وتحسين أداء السلامة، اما (ياسين، 2005: 32) فقد اشار الى ان ادارة السلامة المهنية هو مجموعة من وظائف الذي يهدف الى الحفاظ على سلامة وصحة الإنسان في

مجال العمل وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ويحافظ على المهام ومكونات وبيئة العمل أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع. كما أشار (Det Norske Veritask, 2012) إلى أن إدارة السلامة هي " نفس المفاهيم والمبادئ والتقنيات المستخدمة في مجالات الإدارة الأخرى." أي أنها عملية لتحقيق معظم وظائف السلامة بهدف حماية البشر والبيئة والمعدات والممتلكات من مخاطر غير مقبولة. بي نماى عرفها Jilcha and Kitaw (2017) انشطة تتضمن أدوات استباقية يمكن أن توفر معلومات في الوقت المناسب وتساعد على التنبؤ بالمشاكل المحتملة في مجال الصحة والسلامة. وتعرف الباحثة ادارة السلامة المهنية انها مجموع من الانشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل الحفاظ على العنصر البشري من مخاطر العمل سلامتهم وحمايتهم من الحوادث وإصابات العمل وبما يجعلهم أكثر قدرة وقابلية على تنفيذ المهام والمسؤوليات المناطة بهم بكفاءة وفعالية وتجنب الخسائر

حدد (Baisheng et al, 2011) مفاهيم ادارة السلامة و الصحة المهنية الاساسية بما يلي:-

أ. السلامة والخطر

هما زوج من المصطلح المهني المتناقض. يمكن ان يتحول بعضها الى بعض في ظروف معينة ، السلامة هي حالة عدم التعرض الى للضرر او الخسارة .في جوهرها هي لمنع الحوادث و القضاء على فقدان النظام ، اما الخطر فيتمثل في حالة المعاناة و الاضرار بسهولة و حجم و شدة الخطر يحددان مدى الخطر للنظام

ب. حادث

يعرف الحادث بانه احداث غير متوقعة تحدث فجأة في عملية ما و تنتج عنها أما خسارة و ليس صنع خسارة أو حدوث اصابات و امراض مهنية و الوفاة و تلف المعدات الألية

ت. المخاطر

يقصد بها نتاج درجة الضرر للنظام و احتمال وقوع حادث.

ث. سلامة النظام

تعني يجب العثور على مصدر الخطر في النظام باستخدام مبدأ وطريقة هندسة سلامة النظام في دورة النظام، ثم إجراء تقييم للسلامة لوضع تدابير السلامة العملية بحيث تجعل الخطر إلى الحد الأدنى.

ج. إدارة السلامة

الغرض من إدارة السلامة هو قيادة أعضاء عملية الإنتاج وتنظيمهم والتحكم بهم والتخطيط والتنسيق من أجل تقليل المخاطر إلى الحد الذي يمكن أن يقبله الناس العاملين.

ولخص كل من (البرزنجي، 2018) و (Elvik 51; 2008, 339) أهداف ادارة السلامة الى ما يلي:

- 1) حماية وتشجيع مقومات الإنتاج البشري من خلال إمكانية السيطرة على مسببات المخاطر المهنية
- 2) تشجيع تهيئة بيئة العمل المناسبة والمنظمات الصحية الأمانة وتطويرها.
- 3) المحافظة على المكائن والمعدات والمستلزمات المادية الأخرى التي تستعمل في العملية التصنيعية من الهدر والضياع خلال عمليات الإنتاج والتوزيع والمناولة والنقل.
- 4) تطبيق كافة اجراءات و متطلبات السلامة بصورة ذكية وسليمة في بيئة العمل بهدف الحفاظ على الممتلكات المادية والأفراد العاملين ضمن بيئة العمل.
- 5) بث روح الأندفاع للعمل والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من حالات القلق والفرع التي تنتابهم وهم يتعايشون في بيئة العمل بحكم ضروريات الحياة.

وبدوره حدد (عقيلي، 2002) اهم دوافع الاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية، من خلال الاعتبارات

التالية:

أ- الاعتبار الإنساني: يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية نظراً للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب لها الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها

ب- الاعتبار الاقتصادي: يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشر وغير المباشر مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها وهو ما ينعكس سلباً على الاقتصاد الوطني

في الأيام الحالية، تواجه شركات التصنيع ضغوطاً من العديد من أصحاب المصلحة لإدارة قضايا أنظمة الصحة والسلامة المهنية بشكل صحيح ومنهجي وشفاف. بينما تستخدم شركات التصنيع عادة الصحة المهنية المطورة داخلياً وأنظمة إدارة السلامة، ولكن هناك ضغط متزايد لاعتمادها خارجياً كنظام معتمد مثل OHSAS 18001 (Lo et al., 2014: 2). بناءً على ذلك، شكلت البلدان الأجنبية تدريجياً عدداً من أساليب الإدارة لمنع المخاطر ومكافحتها، و من بينها تلك التي تطبق على نطاق واسع هي نظام إدارة السلامة المهنية، حيث يدعو مفهوم نظام إدارة السلامة إلى وضع استراتيجية لإدارة المخاطر تستند إلى تحديد المخاطر وتحليلها وتطبيق الضوابط العلاجية باستخدام نهج قائم على النظم (Chong-mao et al, 2015) حيث يتطلب نهج السلامة القائم على الأنظمة تطبيق المهارات العلمية والتقنية والإدارية لتحديد وتحليل المخاطر والسيطرة عليها وإدارتها طوال دورة حياة النظام (McKinnon, 2017, 26). حيث تم صياغة السلسلة 18001 (OHSAS 18001) عن طريق هيئات التصديق الدولي على أساس المعيار البريطاني 8800 (OHSAS)، وتم إيجاد ونشر سلسلة نظام إدارة السلامة المهنية 18001 لأول مرة في عام 1999 وفقاً للجودة (ISO 9001) ومعايير نظام الإدارة البيئية (ISO 14001) من أجل تسهيل تكامل الأنظمة الثلاثة (Bevilacqua et al., 2016: 32)

كما وادت تطبيق أنظمة الإدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSMSs) إلى التحكم الناجح في إصابات مكان العمل في البلدان ذات الدخل المرتفع (Dalrymple et al., 1998). حيث يقدم النظام أيضاً بنية منهجية للفاعلية

إدارة السلامة والصحة في تبنى المنظمات. حظي سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية (OHSAS) 18001 باعتبارها نظام المعترف به عالميًا بقبول كبير بعد تشكيلها في عام 1999 ، وان عدد كبير من المنظمات قد نفذ متطلبات هذه المواصفة القياسية البريطانية (BSI، 2007) و (Chang and Liang, 2009) و (Hohnen and Hasle, 2011). ويتم عمل بشهادة (OHSAS) 18001 في حوالي 90.000 شركة في 127 دولة مختلفة. لكن، بدأت لجنة منظمة المعايير الدولية (ISO) في العمل على تطوير معيار جديد ISO 45001 ، والذي سيحل محل OHSAS معيار 18001. (Ghahramania & Salminenb, 2019: 206) . واكد (Abad et al., 2013:47) على ان سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية (OHSAS) 18001 اصبحت المعيار الدولي المهيمن للتقييم عمليات إدارة السلامة على مستوى الشركة

ومن خلال الاستقصاء والتفشي من قبل الباحثة الى العديد من الدراسات والبحوث، وجدت بأنه لا يوجد هناك تعريف مشترك للنظام ادارة السلامة المهنية ، وبهدف اعطاء صورة واضحة عن تعريف نظام ادارة السلامة المهنية ، لجأت الباحثة الى اعداد الجدول يوضح من خلالها بعض الاتجاهات التي اوردها الكتاب من تعرف نظام ادارة السلامة المهنية على وفق تسلسل الزمني لتطوير المفهوم.

جدول (9) عدد من تعاريف نظام ادارة السلامة المهنية على وفق آراء الباحثين

ت	الباحث و السنة ورقم الصفحة	التعريف
1	(Lo et al.,2014:8)	نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSMS) هو إطار عمل يسمح للمؤسسة بتحديد مخاطر الصحة والسلامة والتحكم فيها باستمرار ، وتقليل احتمالية وقوع الحوادث ، والمساعدة في تحقيق الامتثال لتشريعات الصحة والسلامة ، وتحسين أدائها باستمرار .
2	(Rooij,2016:27)	نظام يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المتعلقة بالعمل، وكذلك حماية وتحسين صحة العمال. يهدف إلى تحسين ظروف العمل والمناطق المحيطة بها البيئة.
3	Bevilacqua et al., 2016:) (33	نهج منسق ومنهجي لإدارة مخاطر الصحة والسلامة. تساعد أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSMS) المنظمات على التحسين المستمر لأداء السلامة والامتثال لتشريعات ومعايير الصحة والسلامة
4	(McKinnon, 2017, 26)	نظام يتم من خلاله معالجة أسباب الحوادث وليس الأعراض وذلك لتوجيه الإدارة في التحكم في مناطق الخسارة المحتملة، ولتحديد المعايير الضرورية للحد من تلك الخسائر
5	(Álvarez-Santos et al., 2018, 135)	النموذج الإداري الذي يجمع الوظائف والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات لمنع المخاطر.
6	Da Silva & Amaral, 2019,) (124	النظام الذي يؤثر على أداء السلامة والصحة المهنية في المنظمة.و يعمل نظام الإدارة بشكل ملائم فقط عندما يكون هناك سيطرة مستمرة ومنتظمة على جميع الأنشطة والتأثيرات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنيين.
7	(رحيم،2020: 35)	نظام التعرف على المخاطر ونقاط القصور التي تحدث نتيجة للأخطاء التي تحدث أثناء العمل من العاملين في مواقع العمل، والتي يتحتم على المنظمات وضع دفاعات محكمة ومتينة لضمان عدم حدوث أي أحداث أو وقائع نتيجة هذه الأخطاء .
8	(Madsen et al.,2020:3)	هي المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه. وذلك عن طريق معالجة العوامل الشخصية أو التقنية التي تؤدي إلى هذه المخاطر، مما يساعد على تحسين بيئة العمل وشروطه، بحيث يبقى العمال بصحة بدنية وعقلية دائمة

مجموعة من العناصر ذات الصلة التي يمكن استخدامها لإنشاء وتنفيذ وتحقيق سياسات وأهداف مختلفة، استناداً إلى أنشطة التخطيط والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات والموارد	(Caponecchia&Wyatt,2021 :2)	9
--	-----------------------------	---

المصدر: من إعداد الباحثة

أما الباحثة فتعرف نظام ادارة السلامة المهنية بانها نظام اداري يهدف الى المتابعة والاشراف مكونات الرفاهية في مكان العمل من اجل الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة مستخدماً النهج والأهداف والخطط والأساليب وتكوين الواجبات والتدابير المختلفة الكفيل بتهيئة تلك البيئة بهدف تحقيق الاداء المستدام.

ثانياً: اهمية نظام ادارة السلامة المهنية و فوائده

تشكل السلامة والصحة المهنية نظاما يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المتعلقة بالعمل، وكذلك حماية وتحسين صحة العمال وظروف العمل والمناطق المحيطة بها بيئة. تشمل الصحة المهنية تعزيز والحفاظ على أعلى درجة الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعاملين في جميع المهن (Rooij,2016:28).

اما Bottani وزملاؤه فقد لخصوا أهمية أنظمة إدارة السلامة بالاتي:(Bottani et al., 2009: 156)

1. له اهمية كبيرة في تحقيق مستوى عالٍ من الأمان والحفاظ علي الانسان وتقليل الخسائر.
 2. تعمل على تحسين معايير السلامة في العمليات، مما يعزز الاتصال والروح المعنوية والإنتاجية.
 3. تساعد الشركات في الوفاء بالمسائل القانونية في إدارة السلامة.
 4. الحد من التكاليف المباشرة وغير المباشرة للحوادث، مما يقلل من الأثر المالي للسلامة على المنظمة.
- في حين اتفق كل من (Yiu, 2019: 25) و (رحيم،2020: 37) بان لتطبيق نظام ادارة السلامة المهنية خمسة فوائد وكما يلي:

- أ- الحد من الحوادث والقضاء على المخاطر :ان معدلات الحوادث المنخفضة يعد من أهم الفوائد التي تم ذكرها في معظم الدراسات ذات العلاقة، وذلك لأن تنفيذ نظام إدارة السلامة يمكن أن يحسن ظروف العمل بشكل فعال وبالتالي يقلل من الضرر الذي يلحق بالعمال في مناطق العمل

ب- الوعي بالسلامة والادراك: ان فوائد تنفيذ نظام إدارة السلامة تشير بشكل رئيسي إلى تعزيز الوعي بسلامة الفرد، وتطبيق نظام إدارة السلامة يشجع على تحسين ثقافة السلامة وزيادة الدعم لتدريب ومعلومات السلامة

ت- كفاءة التشغيل: الشركات التي تنفذ نظام إدارة السلامة تكون أكثر قدرة على المنافسة

ث- تعظيم الربح: يمكن أن ينتج عن نظام إدارة السلامة المنفذة بشكل سليم بعض النتائج الإيجابية من حيث توفير التكاليف للشركة أو المشروع. يمكن توفير التكلفة بسبب أضرار مادية أقل، وعدد أقل من الحوادث. لذلك، يمكن تحسين الإنتاجية للمشروع ككل

ج- الاعتراف بمعايير السلامة: أن نظام إدارة السلامة يمكن أن يساعد الشركات على التكيف مع أطر الإدارة الفعالة مثل، التخطيط والتنفيذ والتحقق والفعل بسهولة أكبر لمساعدتها على إنجاز المهام بشكل أفضل

وترى الباحثة بان للنظام إدارة السلامة والصحة المهنية اادوار كبيرة في تنفيذ الوقاية والحماية بطريقة فعالة و متماسكة ومشاركة الإدارة مع العاملين في العملية على مستوى مسؤولياتهم ووضع السياسات ذات الصلة فضلاً عن مراعاة كافة عناصر مكان العمل لتقدير الأخطار والمخاطر

ثالثاً: اهداف نظام ادارة السلامة المهنية

للنظام ادارة السلامة كباقي ادارات الاخرى اهداف متعددة، حيث اشار (De Oliveira؛ 2013: 32) الى ان الهدف الرئيسي للنظام ادارة السلامة المهنية هو تقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية وضمان الحمايةالموارد البشرية. يهدف هذا النظام الى تقديم إطاراً جيداً لتحسين أداء السلامة في المنظمات ليتم توجيهه للسيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية بشكل استباقي الطريق وتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية في تبني المنظمات (Vinodkumar and Bhasi, 2011). وهذا ما اكد عليه (Ghahramania & Salminenb, 2019: 207) عندما اشار الى أن معظم أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية تهدف إلى منع الإصابات المهنية والأمراض.

اما دراسة (Caponecchia&Wyatt,2021:2) فقد ذكرت بان لنظام ادارة السلامة المهنية مجموعة من الاهداف وكالاتي:

- 1- التأكد من أن مهام العمل وبيئات العمل والعمليات مصممة بحيث من غير المحتمل أن يتعرض اصحاب المصلحة المعنيين لاضرار جسدية أو نفسية .
- 2- تحديد ومراقبة المخاطر المتوقعة إلى مستويات مقبولة .
- 3- تقليل الضرر عند حدوثه .
- 4- تسهيل العودة إلى إجراءات العمل.

في حين اشار(Abad et al., 2013:47) الى ان لنظام ادارة السلامة المهنية اهداف اخرى و هي كالاتي:

- 1- حماية العنصر البشري من المخاطر
- 2- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- 3- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين
- 4- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر
- 5- إنخفاض معدلات الحوادث في مكان العمل وإنخفاض الإنقطاعات في عملية الإنتاج.
- 6- تحديد طرق الأداء وإدارتها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
- 7- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- 8- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار

وتؤكد الباحثة بان احد الاهداف الاساسية لنظام ادارة السلامة المهنية هي تقليل المخاطر على الموظفين والأطراف المهتمة الأخرى ، من خلال تنفيذ وصيانة ، والعمل باستمرار على تحسين نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية، وتحسين القدرة على إدارة المخاطر كعنصر حاسم وذلك من اجل بث روح الاندفاع للعمل والطمأنينة في قلوب العاملين اثناء اداء مهامهم والحد من حالات القلق. اضافة الى ذلك ولكي يتحقق هذا الهدف لا بد من وجود تخطيط فني سليم و هاداف لاسس الوقاية من الحوادث واصابات العمل وكذلك التنفيذ المبني على الاسس العلمية السليمة.

رابعاً: متطلبات نظام إدارة السلامة

كي تتمكن من فهم الموضوع النظام ادارة السلامة المهنية بشكل أكثر عمقاً وأكثر شمولية، فلا بد من توضيح وتشخيص وتحديد أهم متطلباتها. وفقاً للعديد من الدراسات في مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية امثال (Bottani et al.,2009: 159) (اسماعيل،2012: 198) (Mooren et al, 2014: 87) (Rooij,2016:27) (Ghahramania & Salminenb, 2019: 207) (رحيم،2020: 40) (Madsen et al.,2020:3) فإن متطلبات نظام إدارة السلامة تتمثل بكل من (سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات). وتتفق الباحثة مع هؤلاء الباحثين في تحديدهم لمتطلبات نظام إدارة السلامة كونها أكثر شمولية وملائمة مع ميدان الدراسة، وأكثر منطقياً وواقعياً، فضلاً عن أكثر اتفاقاً من قبل الباحثين والكتاب في هذا المجال. وفيما يلي شرح هذه المتطلبات:

1. سياسة السلامة

تعد سياسة السلامة من المتطلبات الضرورية لإقامة نظام ادارة السلامة المهنية من حيث المبادئ والاستراتيجيات التي يجب الالتزام بها وإتباعها رسمياً من قبل المنظمة في مسائل الصحة والسلامة اللازمة لشعور العاملين بتحسين معايير السلامة في العمليات والمهام المناطة إليهم، والتي بدورها تعتبر ضرورية لتحسين كفاءة أدائهم نحو إنتاج المنتجات التي تتميز بالجودة العالية في الأسواق الشديدة المنافسة (Bottani et al., 2009: 159). وبالمثل، تحدد سياسات السلامة وظائف ومسؤوليات كل عضو في المنظمة في هذا المجال وهدفها خلق مناخ مناسب يضمن مشاركة الافراد من جميع مستويات الشركة. علاوة على ذلك، يجب أن تستند هذه السياسات إلى التحسين المستمر والتعلم القائم على الخبرة (رحيم،2020: 40).

وقد حدد (McKinnon, 2017: 195) أهم مزايا بيان سياسة السلامة وكالاتي:

أ- توفر السياسة قرارات سلامة عقلانية أكثر من كونها غير منتظمة.

ب- سياسات السلامة تسمح بتفويض أعمال السلامة.

ت- تسهيل العمل الجماعي الفعال من خلال سياسة السلامة.

ث- توفر السياسة إرشادات للجميع حول كيفية القيام بالأشياء الصحيحة المتعلقة بالسلامة.

واكد (رحيم، 2020: 42) بان بيانات سياسة السلامة يجب ان تكون ديناميكية، وواقعية، ويجب أن تكون

الأهداف محددة وملموسة، وينبغي أن تغطي جميع جوانب السلامة كما هي:

- تشمل الالتزام بالإصابة والوقاية من الصحة.

- تحديد مسؤوليات السلامة والمساءلة.

- تحتوي على التزام بالامتثال لتشريعات السلامة.

- توفير إطار عمل لوضع هدف السلامة.

- تلقي مراجعة دورية

لكي يتم بناء برامج الصحة والسلامة المهنية بصورة جيدة وناجحة فلا بد اولاً من اعداد مجموعة من السياسات و

الاجراءات والقوانين الواجب إتباعها من قبل الجميع من اجل توفير السلامة والصحة المهنية للعنصر البشرى والمادي.

ويجب ان تتميز هذه السياسات بما يلي: (محمود، 2015: 182)

1- تكون مناسبة لطبيعة ونطاق أخطار المنشأة بالنسبة للسلامة والصحة المهنية.

2- تتضمن الالتزام بالتحسين المستمر .

3- تتضمن الالتزام على الأقل بالتشريعات المطبقة في هذا المجال وأي متطلبات لجهات أخرى تشارك في

عضويتها.

4- إن تكون موثقة ومطبقة ومحافظ عليها من قبل جميع العاملين .

5- معلنة ومعروفة لكل العاملين حتى يتعرفوا على واجباتهم ومسؤولياتهم .

6- تكون متاحة للجميع .

7- يتم مراجعتها بصورة دورية للتأكد من أنها ما زالت مرتبطة ومناسبة للمنظمة.

2. نظام إدارة المخاطر:

يعد نظام إدارة المخاطر المتطلب الثاني والمهم من المتطلبات التي تجعل من نظام ادارة السلامة اكثر رصانةً في رصد المخاطر بشكل سليم. هكذا فقد أصبحت إدارة المخاطر بطريقة متكاملة مع عمليات المنظمة ذات أهمية متزايدة في السنوات الأخيرة، لأنها لا تخفض معدلات الحوادث فحسب، بل يمكنها أيضاً تحسن إنتاجية الشركة والنتائج الاقتصادية والمالية (رحيم، 2020: 43).

وقد عرف (McKinnon, 2017, 35) الخطر بأنه أي احتمال أو فرصة للخسارة، وهو بمثابة احتمال وقوع حدث غير مرغوب فيه في وقت معين في ظل ظروف معينة. واقترح (Rooij,2016:24) بانه من أجل مواجهة المخاطر يجب أن تتوفر في نظام إدارة المخاطر النقاط التالية:

أ- نظام قائم على المخاطر: يجب أن يكون نظام إدارة السلامة نظاماً قائماً على المخاطر. هذا يعني أنه يجب محاذاته للمخاطر الناشئة عن مكان العمل. يختلف التركيز على بعض عناصر نظام إدارة السلامة وفقاً للمخاطر المرتبطة بالعمل والعمليات المستخدمة.

ب- إدارة المخاطر: لا تعمل إدارة المخاطر داخل المنظمة بشكل صحيح حتى يتم تقييمها. تجمع إدارة المخاطر بين وظائف إدارة السلامة في تخطيط السلامة وتنظيم أنشطة الشركة وقيادتها والتحكم فيها، وذلك لتقليل الخسائر وتأثيراتها الضارة إلى الحد الأدنى، الناتجة عن المخاطر الناشئة عن عمليات المنظمة.

ت- تصنيف المخاطر: على مر السنين، كُتب الكثير عن مختلف أساليب تصنيف المخاطر والمصطلحات وترتيب الأولويات، والسبب الرئيسي لتصنيف المخاطر هو إعطاء الأولوية للمخاطر التي تنطوي على أعلى احتمال لفقدان الأشخاص أو المعدات أو الآلات أو البيئة. يجب أن تغطي جميع المخاطر التي تم تحديدها بالأولوية بشكل مثالي ويجب تصحيحها على الفور حيثما كان ذلك ممكناً وبالتالي، يعد نظام التصنيف ضرورياً لإعطاء الأولوية لأكثر الأخطار أهمية. وفيما يلي بعض تصنيفات المخاطر (Hopkin, 2018 :7)

● البيولوجية: البكتيريا والفيروسات والحشرات والنباتات والطيور والحيوانات والبشر، إلخ.

• الكيمائية: تعتمد على الخصائص الفيزيائية والكيميائية والسامة للمادة الكيميائية.

• الإشعاع الفيزيائي، المجالات المغناطيسية، الضغط الشديد (الضغط العالي)، الضوضاء، إلخ.

• النفسي الاجتماعي: الإجهاد، العنف، إلخ.

• السلامة: أخطار الانزلاق والتعثر، وسوء حراسة الماكينة، أو أعطال المعدات.

ث- تقييم المخاطر :يجب تقييم جميع المخاطر على رغم من أن البعض لديهم احتمال أكبر للخسارة من

الآخرين، ويمكن تحديد ذلك فقط من خلال المكونات الثلاثة الرئيسية (تحديد المخاطر، تحليل المخاطر،

انهاء المخاطرة)

3. الوثائق والمعلومات

يعد الوثائق والمعلومات من المتطلبات الأساسية لنظام ادارة السلامة المهنية في منظمات الاعمال، حيث

تحتاج بيئات الأعمال الحالية إلى الوثائق والمعلومات الأكثر استباقية في الوقت المناسب لإدارة في هذه البيئات

وجعلها أكثر اماناً نحو تحسين الأداء الفعلي للعاملين وبالتالي تعزيز الموقف التنافسي وتحقيق اداء المستدام لمنظمتهم

(رحيم، 2020: 46) . حيث تتألف وثائق السلامة من جميع السياسات والمعايير والاجراءات وقوائم المراجعة

والأدلة الموثقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة ، والتي يجب تحديثها وتعديلها مراجعتها وفقاً للمعلومات الحديثة عن

السلامة بشكل منتظم كجزء من التحسين المستمر لنظام السلامة (Jua & Rowlinsona, 2014, 728).

ولجمع بيانات السلامة تحتاج الإدارة المنظمة إلى البحث عن نوع من حزمة برامج قواعد البيانات

والمصادقة عليها .ويجب أن تسمح حزمة البرامج هذه للمستخدمين أيضاً بإنشاء لوحات معلومات لمقارنة البيانات

الحالية والبيانات التاريخية، فضلاً عن ذلك يجب أن تشمل البرنامج أيضاً على وحدة لإدارة السجلات، لكي

يستخدمها قسم السلامة في المنظمات الصناعية في أي وقت إذا لزم الامر (Pekuri et al., 2011: 40).

4. التدريب والوعي الكفوء:

يعتبر تدريب العاملين و تحسين وعيهم من المتطلبات المهمة ايضاً لجعل نظام إدارة السلامة اكثر ضماناً لسلامة العاملين والممتلكات والبيئة، ووضع استراتيجيات وبرامج مناسبة يمكن من خلالها زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة نحو تحقيق الاداء المستدام بالنسبة لمنظمات الأعمال التي تعيش تحت ظل المنافسة الشديدة في الأسواق ذات العولمة الشديدة التقلب (Abad et al.,2013: 49).

وبدوره يهدف التدريب على السلامة إلى تزويد العاملين بالقدرات والقابليات والمهارات اللازمة لتعزيز وعيهم بأهمية تنفيذ مهامهم بحرص أكثر لعدم حدوث أي أخطاء تؤدي الى حدوث مخاطر باهظ الثمن في العمل. علاوة على ذلك، فإن الوعي الكفوء بدوره يُعلم العاملين كيفية تحديد المخاطر في مكان العمل، والاجراءات المتاحة لمنعها أو تصحيحها أو تقليلها (Subramaniam et al., 2016:5). واكد (رحيم،2020: 47) على أن خضوع عدد قليل من المديرين للتدريب الرسمي على السلامة، يؤدي الى ضعف الوعي تجاه الفلسفة الكامنة للسلامة اثناء تأدية المهام والواجبات لكل المستويات الادارية في المنظمة، لذا يجب عقد سلسلة من ورش العمل حيث يتم تقديم فلسفة السلامة في المنظمة وسياستها وخطة عمل السلامة إلى كل إدارة. ويجب على المؤسسات حضور جميع مديريها ومشرفيها وقادة الفريق حلقات العملوكذلك يجب عقد ورش العمل التدريبية نفسها للعاملين حتى يكونوا أكثر وعياً للسياسة ومتطلبات نظام السلامة وكيفية الالتزام بها.وقد يكون التدريب على السلامة محددًا ويمكن أن يشمل موضوعات ك(تحقيق الحاد، التعامل مع المواد الخطرة، تصريح عمل مصدر ومتلقي،تدريب المدرب، الإسعافات الأولية، رفع عتاد السلامة) (Mooren et al, 2014: 87).

5. الاستشارات والاتصالات

وهي المتطلب الأخير من متطلبات نظام إدارة السلامة الذي يهدف إلى تمكين أداء أعمال في المنظمات الصناعية على أفضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على مستلزمات العملية الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات وتحسين إنتاجية المعدات والعاملين وصولاً لتحقيق الاداء البيئي المستدام لمنتجات تلك المنظمات (رحيم،2020: 48).

إذ يجب أن يشتمل نظام الاستشارات والاتصالات الجيد في الشركة على سلسلة من العناصر، الرسمية وغير الرسمية على حد سواء، والتي تضمن التدفق و التوصيل الكافي اولدقيق للمعلومات من أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى. وفي الجانب الآخر، سيؤدي هذا إلى تحفيز الدافع، وتحفيز مشاركة جميع أعضاء المنظمة.

وقد أشار (Wold & Laumann, 2015, 21) إلى إن أحد أسباب فشل أنظمة إدارة السلامة بشكل عام هو ضعف الاستشارة والتواصل حول النظام وعناصره ، حيث كلما زاد عدد العاملين الذين تم إعلامهم بقضايا السلامة التي تؤثر فيهم، زاد احتمال مشاركتهم في هذه الأنشطة حيث يمكن القول بان الهدف من الاستشارة والتواصل والإبلاغ عن الحوادث هو منع وقوع الحوادث وحدوثها من جديد، وليس إلقاء اللوم أو المسؤولية إذا حدثت.

ويرى (Madsen et al.,2020:3) بان للاستشارات أهمية كبيرة في نظام إدارة السلامة وكالاتي:

1- أن الاستشارة والتواصل ضرورياً حتى تكون اجراءات السلامة فعالة، من خلال الخبرة والتدريب، وتحمل مسؤولية التعاون، والتأكد من التواصل مع الحوادث التي تحدث.

2- أن الإستشارة والتواصل بين الزملاء في مكان العمل مهمان لسلامة الافراد العاملين وممتلكات المنظمة.

3- أن الإستشارة والتواصل ضرورياً بين العاملين حول كيفية التغلب على العقبات التي تحول دون التخلص من أوجه القصور لحدوث الأخطار في أماكن العمل

والشكل الاتي يوضح متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية وكما يلي:



الشكل (3) متطلبات نظام ادارة السلامة / المصدر من اعداد الباحثة

الفصل الثاني

المبحث الثاني

الاداء المستدام

اولاً/ مفهوم اداء المستدام

يحظى مفهوم الأداء بأهمية كبرى في تسيير المنظمات, لذا نال وما يزال الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين والمفكرين والممارسين في مجال الإدارة ومن منطلق ان الأداء يمثل الدافع الاساسي لوجود اية مؤسسة من عدمه كما يعتبر العامل الأكثر اسهاما في تحقيق هدفها الرئيس ألا وهو البقاء والاستمرارية والديمومة (سماح,2018: 42).

وكما هو معروف فان البقاء على قيد الحياة هو هدف أي منظمة. في إطار منظور بيئة الموارد المحدودة، تنشأ القدرة التنافسية وكذلك البحث عن استراتيجيات جديدة للاستدامة، ويشير مفهوم الاستدامة إلى الحد الأدنى الثلاثي (TBL) للشواغل البيئية والاجتماعية والاقتصادية لمنظمة واحدة، والتي تؤثر على الأجيال الحالية والمستقبلية، يؤدي دمج الاستدامة التنظيمية في بيئة العمل إلى الوعي بالتغيرات البيئية والاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة، فمن ناحية، قد يؤدي ذلك إلى زيادة الفرص من خلال الدعم الحكومي والمستهلك. بهذا المعنى، قد تعمل الاستدامة كمصدر للفرص للشركات لتظل قادرة على المنافسة، من ناحية أخرى لا تزال الاستدامة تُفهم على أنها خارجية اقتصادية باعتبارها تكلفة ينتهكها الإنفاذ القانوني الفعال وبهذا المعنى لا يزال هناك نقص في المعرفة الكافية حول كيفية دمج الجوانب الاجتماعية والبيئية في الأعمال الأساسية للمؤسسة أو كيفية التغلب على الحواجز القائمة وتشجيع الشركات على نشر الاستدامة بشكل كامل في العمليات التجارية. (Vine، 2019 :1-2).

حيث ظهرت "الاستدامة" لأول مرة في عنوان كتاب في عام (1976)، ومنذ ذلك الحين اكتسب الاهتمام بالاستدامة زخماً، أصبحت الاستدامة التنظيمية قضية مهمة للشركات اليوم. حيث تسعى المنظمات إلى تنفيذ مبادرات الاستدامة كجزء من استراتيجيتها المؤسسية حيث أشار إليها بانها الأنشطة التي تلي احتياجات المؤسسة وأصحاب المصلحة في الوقت الذي تحمي فيه وتعزز الموارد البشرية والاجتماعية والطبيعية في المستقبل " يبدو أن تنفيذ مبادرات الاستدامة التنظيمية ليس مهمة سهلة تشمل قدرة المنظمة على المشاركة في مبادرات الاستدامة, Tata& Prasad,

278-281: 2015)). وانشار (40: 2020، Aaby et al الى ان استخدام مصطلح الاستدامة انتشرت بسرعة في العقدين الماضيين، حيث أصبح من الواضح بشكل متزايد أن النظم الاقتصادية العالمية تسير في مسار من شأنه أن يطغى على القدرة الاستيعابية لكوننا في المستقبل المنظور. منذ عام 1987، عندما عرّفت لجنة Brundtland الاستدامة بأنها "تطوير يلي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة"، الاستدامة اكتسب العديد من الدلالات على مستويات مختلفة من التنظيم الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

مع ازدياد تعقيد البيئات التنظيمية وعدم اليقين وعدم القدرة على التنبؤ، تواجه المنظمات المزيد من الأزمات وتضطر إلى الحفاظ على مرونتها في هذه الظروف. على الرغم من هذه المواقف، تحاول المنظمات التي تحافظ على مرونتها تأمين استدامتها في الاداء من خلال اتخاذ خطوة أخرى إلى الأمام. (Gültekin & Argon, 2020: 332). حيث تسعى المنظمات جاهدة لضمان بقائها واستمرارها في اطار ما يفرضه الواقع الحالي بتحقيق مراكز تنافسية في بيئة تنافسية فمن خلال المراقبة المستمرة تقوم المنظمة بتحديد مدى فعالية الادارة الاستراتيجية بتقليص الفجوات بين ما خطط له وما تم تنفيذه في الواقع والذي يعبر عنه من خلال الاداء المستدام لدى المنظمة (Al-Hakimi et al., 2022: 378). حيث يرى (Elijido-Ten, 2017: 960) ان المنظمة المستدامة هي المنظمة التي تلي احتياجات أصحاب المصلحة المباشرين وغير المباشرين دون المساس بقدرتها على تلبية احتياجات أصحاب المصلحة في المستقبل , لتحقيق هذا الهدف يتعين على المنظمات المحافظة وتطوير قاعدة رأس المال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

ان استدامة المنظمة هي الاستراتيجية التي تسعى إلى استخدام أفضل ممارسات الأعمال لتلبية احتياجات أصحاب المصالح الحاليين والمستقبليين وتحقيق التوازن بينها (هذه الاستراتيجيات تتضمن سلسلة من المهام المعقدة لتوفير نتيجة تنافسية على المدى القصير مع المساعدة في حماية الموارد البشرية والحفاظ عليها وتحسينها من أجل تحقيق اداء المستدام (Rani, 2019: 100). في حين اضاف (Akhtar , et al. 2018: 3) أن الاستدامة التنظيمية هي قدرة المنظمة على المساهمة في "التنمية المستدامة التي تقدم في نفس الوقت الفوائد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ما

يسمى بـ "المحصلة الثلاثية". أي إنه نهج تنظيمي متوازن يأخذ في الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بطرق شاملة ودائمة

أما إدارة الأداء التنظيمي المستدام هي العملية التي يقوم به المدراء من خلاله ضمان الحصول على الموارد واستخدامها بفعالية وكفاءة من أجل الوصول إلى أهداف الشركة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Pantouvakis & Vlachos, 2020: 4). وان الهدف الاساسي من الاداء المستدام هو الوصول الى اعلى مستويات الكفاءة والفاعلية في الاداء, الاستغلال الامثل للموارد وخلق قيمة مضافة لأصحاب المصلحة, تحقيق التكامل بين الاداء المالي والاجتماعي وموازنة الأهداف المتناقضة في الركائز الثلاث للاستدامة بما في ذلك الأهداف الاجتماعية والبيئية والاقتصادية (Kazemian etal, 2016:353) والامتثال لبعض المبادرات التطوعية والعمل الخيري، الاستفادة من الموارد الشحيحة وفعالية التكلفة ورضا الزبائن ومكافأة الموردين وجذب الموظفين الموهوبين والحفاظ عليهم وتعزيز سمعة المنظمة (Rezaee,2018:7) بالإضافة الى المساهمة في السلامة البيئية والرفاهية الاجتماعية والمرونة الاقتصادية, لذلك تقوم المنظمات بتطوير وتطبيق الممارسات التي تركز على الحصول على المزايا الاقتصادية والتنافسية والحفاظ عليها مع تقليل العبء البيئي وزيادة الرخاء الاجتماعي عن طريق الاستخدام الفعال للطاقة والمواد وتوفير بيئة العمل الآمنة (Lenort ; Kravchenko etal,2019:3; etal,2019:2) اما الكفاءات التي تحتاجها المنظمة لتحقيق الاداء المستدام فهي ثلاث جوانب للكفاءات التي تتمثل بالمعرفة العملية والقيم والمهارات, وهذه تجعل المنظمة مستعدة لتحمل المسؤولية ويكون الفرد قادرا على المشاركة في القضايا المتعلقة بالاستدامة ومعالجتها (Ofei-Manu & Didham2018:1175)

واشار(المواجهة,2019: 24) الى ان الأداء المستدام اصبحت التحدي التي تواجهه المنظمات في أعمالها التجارية في عصرنا الحالي، وذلك بسبب ما يعتقد بعض المنظمات التقليدية بأن الغرض من المنظمات هي خلق قيمة قصيرة المدى ومصالحة ذاتية، بينما تعتقد منظمات أخرى غير تقليدية أن الغرض من أعمالها التجارية هي خدمة المجتمع، ولكن هناك أرضية مشتركة وهي التركيز على القيمة التي يمكن أن يضيفها الأداء المستدام في الأعمال

التجارية على المجتمع ومساهمته في استدامة الحويلة الثلاثية (البيئية والاقتصادية الاجتماعية) . وهذا ما أكد عليه (Rahi,2023:398) عندما أشار إلى أن الأداء المستدام للشركات (CSP) يعد واحداً من أهم معايير ممارسات الأعمال.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات والبحوث في حقل الأداء المستدام، إلا أنه لا يوجد تعريف تم الاتفاق عليه، فمن خلال الاطلاع الباحثة على الأدبيات السابقة بخصوص هذا المفهوم، تم عرض عدد من المفاهيم المتعلقة بالأداء المستدام من خلال آراء بعض الكتاب والباحثين وفقاً للجدول (10).

الجدول (10) تعريف الاداء المستدام حسب آراء عدد من الباحثين والكتاب

التعريف	(الاسم, السنة :الصفحة)
هي تلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، حيث تتمثل هذه الاحتياجات بالاهتمام بالجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والاخلاقية.	(القرشي، 2017: 37)
هي الطريقة التي تخلق بها المنظمة قيمة لمساهميها والمجتمع من خلال تعظيم الإيجابيات والحد من الآثار السلبية للقضايا البيئية والاجتماعية والاقتصادية	(Zaid et al.,2018: 3)
اعتماد استراتيجيات وأنشطة أعمال تلي احتياجات المنظمة وأصحاب المصالح المعنيين بها مع حماية الموارد البشرية والطبيعية والحفاظ عليها وتعزيزها في المستقبل.	(Ukko et al,2019:2)
هو الاستجابة الاستراتيجية للسعي في تحقيق التوازن بين القضايا البيئية والاجتماعية والاقتصادية في المنظمة من خلال أنشطتها التشغيلية الجارية	(Islam et al.,2019: 5)
البقاء على المدى الطويل, مبدأ الأجيال القادمة بيئيا واجتماعيا واقتصادياً	Pantouvakis & Vlachos, 2020: 5
محصلة نهائية لكافة العمليات التي تقوم بها المنظمة واي خلل في أي منها لا بد ان يؤثر في اداء الذي يعد مرآة المنظمة	(Malesios et al.,2020:2)
هو القدرة على تلبية احتياجات وتوقعات الزبائن وأصحاب المصلحة الآخرين	Khaled et)

على المدى الطويل وتحقيق التوازن من قبل ادارة منظمة فعالة عن طريق تنظيم الموظفين من خلال تعلم وتطبيق التحسينات المناسبة والابتكار	(al.,2021:23)
هو أداء المنظمة بجميع أبعادها ولجميع محركات استدامة الشركات .يمتد إلى ما وراء حدود شركة واحدة ويتناول عادةً أداء كل من الموردين الرئيسيين والزبائن المتلقين للمعلومات في سلسلة القيمة	(Marquina et al.,2022:52)
الأداء الحقيقي الذي يعطي مؤشراً على ان المنظمة تتحرك بالاتجاه الصحيح ,لانه أداء مستمر ومتوقع في المستقبل ومتكامل في استراتيجية طويلة الأجل يتوقعها ويديرها اصحاب المنظمة	(Yang et al.,2022:47)
تعد مطلباً استراتيجياً وشائعاً لأصحاب المصلحة ، والتي بدورها تلي احتياجات المنظمة وأصحاب المصلحة اليوم مع حماية الموارد البشرية والطبيعية والحفاظ عليها وتعزيزها في المستقبل من اجل تحقيق مزايا تنافسية المستدامة في بيئة الأعمال الديناميكية الحالية	Al-) (Khatib,2023:2421)

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول اعلاه

تستنتج الباحثة من خلال المفاهيم اعلاه ان الأداء المستدام يتميز بما يلي :

✓ يعتبر خطة عمل اخلاقية متكاملة تتكون من استراتيجيات وانشطة وعمليات تقوم بها المنظمة لتحقيق اهداف مستدامة .

✓ يهتم بجوانب الاستدامة الثلاث الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتحقيق التوازن بينهم.

✓ تلي احتياجات الحاضر دون التأثير على الاحتياجات المستقبلية .

✓ من خلال الاداء المستدام يمكن تحقيق مستوى عالي من الاداء

اما التعريف الاجرائي للاداء المستدام من قبل الباحثة فانه قدرة المنظمة على استخدام قدراتها وقابلياتها المتاحة

لديها على مستوى الفرد والمنظمة من أجل الحفاظ على استمرارية العمل وتلبية حاجات ورغبات أصحاب المصالح

حالياً ومستقبلاً ، مع الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والاخلاقية.

ثانياً: اهمية الاداء المستدام

أشار (Akhtar .at ،2018 :3) الى ان للاداء المستدام اهمية والتي يمكن تلخيصها بالاتي:

1. تعزز المنظمة باستمرار معارف الموظفين ومهاراتهم، وتحسين كفاءة ممارسات الاستدامة الحالية.

2. تتميز المنظمة بثقافة التعلم وتحفيز الابتكار للاستدامة.

3. تقوم المنظمة بإجراء تحسينات مستدامة للحد من التأثيرات البيئية بشكل جذري من المنتجات والخدمات.

4. تتعهد المنظمة بانتظام إعادة هندسة العمليات التجارية مع التركيز على المنظورات الخضراء.

اما (القريشي، 2017: 39) فقد حدد اهمية الاداء المستدام بالاتي:

1- تولد رؤية واضحة وشاملة لدى المنظمة عن طبيعة الاعمال والمنتجات والخدمات التي تقدمها، ومدى تأثيرها في

الوقت الحالي والمستقبلي

2 -تمكن المنظمات من تحديد اكثر الاهداف اهمية لها من اجل توظيف الجهود المطلوبة لتحقيقها

3 -ترفع المعوقات التي تمنع تحقيق أهداف المنظمة

4 -يساعد المنظمة على التنبؤ بالمرجات لكل استراتيجية محتملة وتمكننا من التعامل مع العوائق التي تحول دون

تحقيق اهداف المنظمة

5 -تمكن المنظمة من متابعة مدى تحقيق اهداف المهمة لها

6 -يضع المعايير اللازمة من اجل التعامل مع الأزمات

7- التاكيد من اعضاء المنظمة لديهم فهم واضح حول مسؤولياتهم

وفي نفس الصدد، اشار (Lintukangas etal,2019:2) الى دور كبير للاداء المستدام في زيادة قدرة المنظمة

على تلبية احتياجات اصحاب المصلحة من خلال تحقيق اهدافهم في النمو والبقاء والحصول على اعلى مستوى

من الارباح على المدى الطويل من خلال اجراءات واضحة مثل صياغة الاستراتيجيات المستدامة وتصميم

وتطوير أنظمة لقياس الأداء المستدام للمنظمة. فضلاً عن انه يساعد على تقليل المخاطر غير الضرورية والعمل على

توفير التكاليف من خلال تقليل الهدر مكاسب واورادات عالية للمنظمة والحفاظ على بقاء المنظمة

(Eikelenboom & de Jong, 2019:1361). ومن الفوائد الأخرى للأداء المستدام هو الإبداع في عملية

توليد منتجات وأنشطة وممارساتهما في أسواق جديدة، مما يحقق للمنظمات المستدامة التمايز عن غيرها (Zhang et al.,2022:3). لذلك يمكن القول بأنه يمكن للأداء المستدام ان يكون وسيلة مفيدة لتشجيع اشكال جديدة من الاعمال وابتكار سلع وخدمات جديدة صديقة للبيئة وان تكون غير جاذبة اقتصاديا وبيئيا فحسب بل تساهم في تلبية الاحتياجات الاجتماعية وبناء مجتمع مستدام ايضا.

يساهم تبني برامج الاداء المستدام في تحسين كفاءة الموارد وخلق مكان عمل افضل للموظفين والمجتمع وتعزيز التنمية البشرية وممارسة الاعمال والتكنولوجيا بكفاءة وفاعلية اعلى كما يساعد في تحسين سمعة المنظمة ويزيد من الرضا والولاء لدى الموظفين (Yavuz et al.,2023: 5). وكذلك أن الأداء المستدام يساهم في تقليل من استهلاك الطاقة والتبذير في الموارد الطبيعية والقضاء على التلوث البيئي من أجل تحسين مستوى الحياة للمجتمع الذي تعمل فيه وجذب أفضل العاملين والاحتفاظ بهم (Marquina et al.,2022:7) وترى الباحثة بان الاداء المستدام يساهم في خلق فرص عمل مناسبة تتوفر فيها برامج الصحة والسلامة للموظفين والحفاظ على القيم المحلية والتقليدية وان تطبيق الاستدامة مؤشر لقياس الرفاهية والتنمية على النطاق المحلي.

ثالثا : محفزات (الدوافع) الاداء المستدام

اتفق اغلبية الباحثين والكتاب امثال (Crutzen, 2011:10) (القريشي، 2017: 40)

(Rezaee,2018:7) (المواجدة،2019: 22) (Li, 2022:37) (Henao&

sarache,2022:332) على ان هناك نوعين من محفزات او الدوافع او مبررات التي تجعل المنظمة تسعى الى

تحقيق الاداء المستدام وهذه الدوافع تتمثل بالدوافع الخارجية ودوافع داخلية وسيتم شرحها كما يلي :

1- الدوافع الخارجية وتتمثل بالاتي:

أ- يمكن استخدام المعلومات الواردة من نظام إدارة أداء المستدام للإشارة إلى التنافسية بمساعدة أنشطة

الإبلاغ عن الاستدامة باعتبارها وكيلاً للأداء العام. بالإضافة إلى ذلك قد تسمح بإجراء مقارنة مع

المنافسين

ب- ان الاداء المستدام يسمح للأنشطة والسلع والخدمات للمنظمات من خلق تأثيرات بيئية واجتماعية تجاه اصحاب المصلحة الخارجيين وهذا يدعم قبول الجمهور للمنظمة كما انه يؤدي الى قبول القرارات والانشطة الادارية المختلفة والتي قد تكون احيانا مساومة.

ت- إنشاء مجلس إدارة متنوع ومستقل وتشجيع تصويت الأغلبية من قبل المساهمين وربط التعويض التنفيذي بالأداء .

ث- يمكن اعتبار الاداء المستدام طريقة متوافقة مع تشريعات جديدة حول الاستدامة وانه في الواقع تم تطوير اللوائح الوطنية أو الدولية التي تفرض إدخال معلومات إلزامية ومتطلبات إعداد التقارير في بعض البلدان ومن المحتمل أن يكون هذا أكثر شيوعاً في المستقبل في حالة وجود متطلبات معلومات مضطرة بشأن الاستدامة يكون الالتزام المنظمي أو سيكون ضرورياً لمواصلة أنشطة الأعمال

ج- ان الاداء المستدام يسهم في زيادة سمعة المنظمة وتعزيز قيمتها التجارية من خلال المبادرات البيئية فيما يتعلق بتغير المناخ وانبعاثات غازات وضمن منتجات عالية الجودة وآمنة ورضا الزبائن وإنشاء أماكن عمل أخلاقية وخلق فرص عمل وتعزيز العمالة العادلة

اما الدوافع الداخلية فيمكن تمثيلها بالاتي:

أ- أداء المستدام هو نظام يسمح بتحديد ما إذا كانت المنظمة تعمل بشكل جيد أم لا ويتحقق مما إذا كانت الأهداف الاستراتيجية قد تحققت أم لا ويسمح بفهم أفضل لأسباب النجاح أو الفشل في تحقيق هذه الأهداف.

ب- يتيح الأداء المستدام الى إضفاء الشرعية على الاستدامة الداخلية وهذا يزيد الشفافية والمساءلة داخل المنظمة.

ت- يساهم في إنشاء ودعم حوافز الموظفين والمعلومات الداخلية وعمليات الرقابة .

ث- العوامل التشغيلية مثل العمل على زيادة الكفاءة في استخدام الطاقة، تقليل اثار التلوث في البيئة، الاستخدام الامثل للمواد الاولية

ج- يساعد الاداء المستدام في تحديد الهوية وادراك الامكانيات الاقتصادية للأنشطة الاجتماعية والبيئية مثل خفض التكاليف أو زيادة الإيرادات بطبيعة الحال ستكون إدارة المنظمات أكثر تحفيزاً من خلال الانخراط في استراتيجية مستدامة إذا ثبت أن المنظمة لديها حجة تجارية تسعى إلى تحقيق الاستدامة ولكنها ستكون شفافة فقط بمعلومات أفضل

رابعاً : مؤشرات الاداء المستدام

اتفق كل من (Radu,2012:457) (Zaid et al.,2014: 4) (Zackrisson et al, 2017 (459) (محمود،2018: 124) (الفتلاوي،2020: 83) (Malesios et al., 2021:192) (Khaled) (et al.,2021:32) (Al-khateb, 2023:7) على ان هناك عدد من المؤشرات التي يمكن من خلالها معرفة وتصنيف الاداء المستدام وتمثل بما يلي :

- 1- مؤشرات الجودة : مؤشرات قياس جودة المنتجات وأنشطة الجودة.
- 2- مؤشرات الموارد البشرية : المؤشرات المتعلقة بالموظفين والكادر الوظيفي .
- 3- مؤشرات المرونة : مؤشرات قياس المرونة في عمليات الإنتاج.
- 4- مؤشرات المالية : مؤشرات قياس التكلفة والجوانب المالية الأخرى للإنتاج.
- 5- مؤشرات البحث والتطوير: مؤشر لقياس كل من مشاريع التنمية وأعمال التحسين المستمر.
- 6- مؤشرات الإنتاجية : مؤشرات تقيس إنتاجية وكفاءة عمليات الإنتاج.
- 7- مؤشرات موثوقية التسليم : قياس كمية التسليم والقدرة على التسليم في الوقت المحدد.
- 8- مؤشرات السرعة : المؤشرات التي تقيس جوانب مهلة عمليات الإنتاج.
- 9- مؤشرات المعدات : المؤشرات التي تقيس مدى توفر قضايا المعدات والصيانة.
- 10- مؤشرات سلسلة التوريد : مؤشرات متصلة بالموردين والزبائن .
- 11- مؤشرات السلامة : مؤشرات قياس السلامة وأعمال تحسين السلامة.

12- مؤشرات البيئة : المؤشرات التي تقيس التأثير البيئي للإنتاج.

13- مؤشرات الابداع: اي المؤشرات التي تقيس افكار جديدة في تقديم المنتجات والخدمات.

وتضيف الباحثة بدورها المؤشرات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتسويق الاخضر والرشاقة الاستراتيجية كمؤشرات للاداء المستدام.

خامساً/ مستلزمات تحقيق الاداء المستدام

اشار العديد من الكتاب والباحثين الى وجود مستلزمات ادارية وفنية ضرورية للتطبيق الناجح لاداء المستدام في المنظمات. فقد قسم كل من (Smith and sharics, 2011: 75) و(محمود، 2018: 129) Zhang et al., 2022:5) مستلزمات تحقيق الاداء المستدام الى سبعة عناصر كمستلزمات ضرورية لتحقيق الاداء المستدام وكالاتي:

1- الحوكمة: لا تستمر الإدارة العليا الملتزمة" إلى الأبد "وتتحول مسألة الحفاظ على التغيير إلى هيكل الإدارة . فعندما لا يفهم مجلس إدارة الشركات حقا ولا يدعم نوع التغيير التنظيمي المعقد الذي ينطوي عليه الاستدامة، فهناك ضرورة لاستبدال الإدارة العليا بقيادة جدد يعطون توجيهات جديدة في مجلس الإدارة عن الحوكمة التي تنطوي على الاداء المستدام في المفاهيم والسياسات , وأن تعالج التوترات مثل عدم الملائمة , والغموض، وصعوبة الوصول إلى التوازن بين مختلف الأولويات، والتفسيرات البيئية للاستدامة.

2- القيادة: يقوم كبار القادة في المنظمات التي تعتمد رسمياً مبادئ الاستدامة بمهام القيادة التقليدية من توجيهه، وخلق الموازنة، والحفاظ على الالتزام في سياق الاستدامة. ويتطلب النجاح، متابعة القادة بمجدول أعمال الاستدامة والاهتمام بكيفية تأطير المفهوم الجديد التي أدخلت في الشركات . ويجب على هؤلاء القادة بناء القدرات في أنظمتهم (التعليم، والاتصالات، والمكافآت) فضلاً عن إشراك أصحاب المصلحة بصورة واسعة وعميقة. أن القادة الذين يتبنون ممارسات الاستدامة فهم مشابهون للقادة" الفعالين" الآخرين ;ولكن يجب أن يمتلكوا أيضاً قدرة وعقلية إضافية لتشمل نطاقاً أوسع من أصحاب المصلحة وعقلية مختلفة فيما يتعلق بهدف المنظمات.

3- **خطة العمل**: تحدد مسار مناسب لاداء المستدام في بداية العملية مع توضيح من هو المسؤول عن ماذا. أسئلة مثل " ما هي النتائج المرغوبة؟ "و" كيف تتعارض أولويات الاستدامة الرئيسية مع بعضها البعض , إن وجدت؟ "يجب الإجابة عليها بوضوح والإبلاغ عنها من البداية .وتتناول أسئلة مهمة أخرى" ما هي حواجز الطرق الرئيسية؟" من المسؤول عن جمع البيانات وتحليلها والإبلاغ عنها؟ "أن الخبرة في تنفيذ الاستدامة تظهر أهمية ما يلي :العوامل :التعبير عن الاستدامة وأهميتها: الحفاظ على تعريف واسع لاداء المستدام ; ضمان أن لا تكون الاستدامة عملا اضافيا ;عدم المفاضلة بين الأداء والقيمة والاستدامة ;وجود استراتيجية واضحة ودمج الاستدامة في الحمض النووي للشركة. ومن الضروري وضع خطة عمل على نظام إدارة الاستدامة في الاداء كونه نظام شامل لدمج العناصر البيئية والاجتماعية والاقتصادية .ويتم فيه تشارك كل من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين

4- **القياس والتقرير**: لكي تتمكن المنظمات من تحقيق اداء المستدام بنجاح ,يجب أن تكون أنشطتها مقاسة بالأهداف المحددة ,والبيانات والتقدم المتحقق على نحو مفيد ,ونتيجة لذلك ,تزايدت الضغوطات في السنوات الأخيرة على المنظمات لقياس والإبلاغ عن أداء الاستدامة الذي كانت تعد خارج مسؤولية الشركات في الماضي .وبصورة محددة ,تعد الموقفية ,الهدف ,التنفيذ والتشخيص أسئلة لتوجيه المراحل المبكرة في تطوير استدامة الشركات نظاما لقياس الأداء .ويلاحظ أن قياس اداء المستدام للشركات مشكلة معقدة ,لذلك يجب تكريس وقت كبير لتحديد الاستدامة في سياق الشركات ,وان تعمل الشركة على التحليل الداخلي والخارجي للبيئة التي تعمل فيها ,وتحدد الأهداف والغايات وكيفية استخدام نظام قياس اداء الاستدامة , وتحدد الاحتياجات من الموارد في بداية عملية إنشاء ذلك النظام.

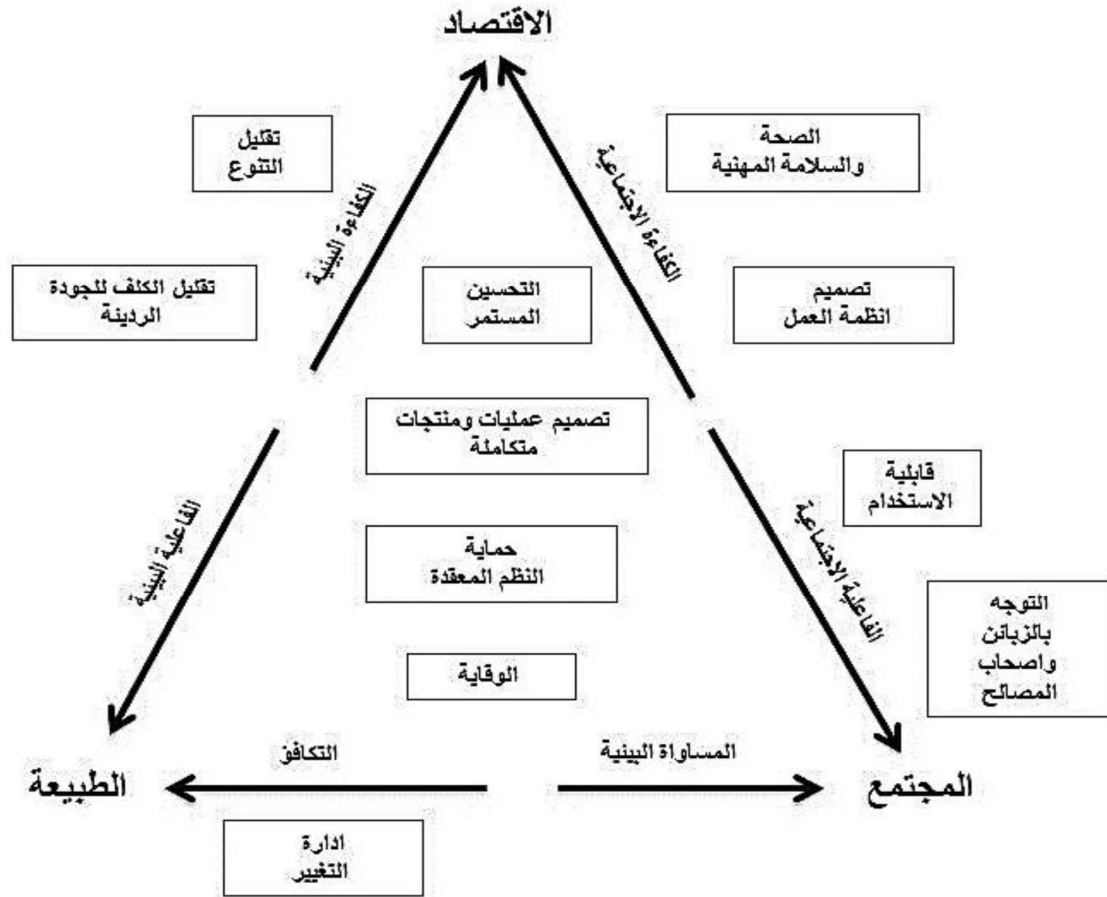
5- **التعلم التنظيمي**: تعد مواجهة تكامل المنظمات مع الاستدامة من اكبر التحديات .ومن بعض السمات الأكثر شيوعا للمنظمة المتعلمة ,على سبيل المثال تشجيع التغيير الأساسي ,ومشاركة نشاط تعاوني واسع النطاق , وفي بعض الحالات إعادة النظر في الافتراضات الأساسية حول الأعمال وغرضها. وهذه الخصائص أهمية

كبيرة بالنسبة لاستدامة الاعمال ,على وجه الخصوص ,ومفاهيم التفكير على مستوى الشركات وثقافة التعلم هي الحاسمة ,بما في ذلك تعزيز ثقافة التعلم والتجريب .

6- الثقافة :تعد الثقافة التنظيمية مهمة لرعاية الاستدامة ,ومع الاهتمام الزائد من قبل الباحثين بالكفاءات والمعرفة المرتبطة بتبني الاستدامة ,الا ان الخصائص الثقافية التي تغذي تلك الكفاءات والمعارف والكيفية التي تحفز كل موظف في جميع المستويات على فلسفة الاستدامة يعد ضروريا .

7- نظم المعلومات :تستطيع المنظمة بوساطة استخدام نظام معلومات ملائمة ان تساعد الكفاءة والمساواة والفعالية البيئية بوساطة اتمتة الاتصالات الصاعدة والنازلة .ويجب اخذ تاثير التغيرات البيئية على التقنية التي يتم تصميمها ونتاجها بنظر الاعتبار .

كما وحدد (Zink et al., 2018:13) مستلزمات تحقيق اداء المستدام في تقليل التنوع في المنتجات والعمليات تقليل كلف الجودة الرديئة, الصحة والسلامة المهنية, تصميم انظمة العمل, قابلية الاستخدام للمنتجات, واخيرا ادارة التغيير. والشكل (4) يوضح المستلزمات وعلاقتها بابعاد اداء المستدام.



الشكل (4) مبادئ استدامة الشركات وادواتها في ضوء العناصر الثلاثة للاستدامة.

Source: Zink, Klaus J., Steimle, Ulrich., and Fischer, Klaus., (2008) "Human Factors, Business Excellence and Corporate Sustainability: Differing Perspectives, Joint Objectives" Chapter 1: PP1-15 from "Corporate Sustainability as a Challenge for Comprehensive Management" 2008: Klaus J. Zink (Editor)pp1

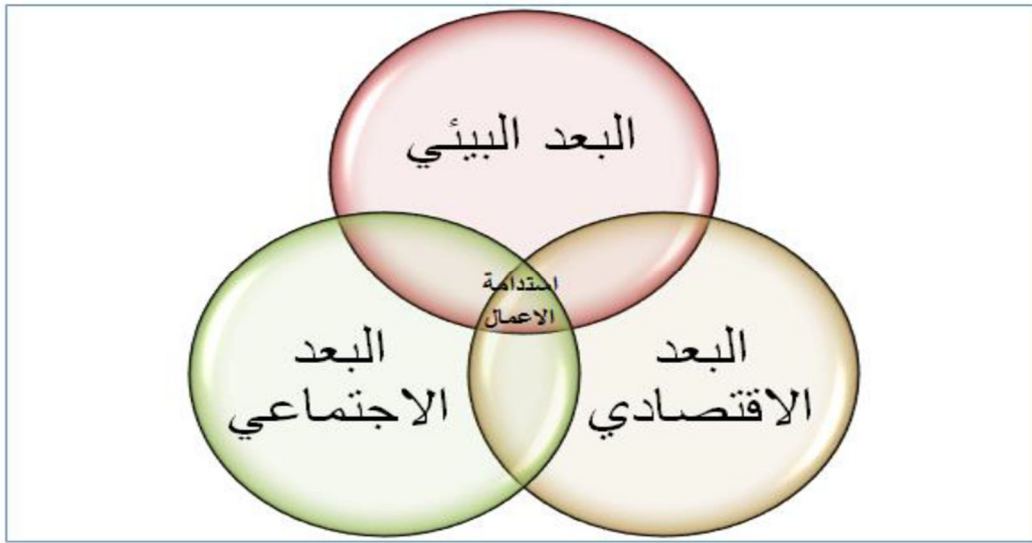
مأخوذة من اطروحة دكتوراه (عثمان كريم محمود, 2018) تم ترجمته من قبل الباحثة.

سادساً/ نماذج الاداء المستدام

يوجد هناك نماذج متعددة لقياس الأداء المستدام للمنظمات، لما لها من أهمية بالغة في المؤسسات الانتاجية والخدمية، من أجل تحديد أدائها ومقارنة استراتيجياتها مع المنافسين، ولتعدد هذه النماذج، الا انه لا يوجد اتفاق من قبل الباحثين على نموذج واحد من اجل قياس الأداء المستدام، ومن هذه النماذج:

1- نموذج الخط الأساسي الثلاثي:

اسهم العالم البيئي (Elkington) في وضع نموذج الخط الأساسي الثلاثي والذي حاز على شهرة واسعة ومقبولة في الاوساط التي تتبنى موضوع الاداء المؤسسي المستدام (Henao&Sarache,2022:7). يتميز هذا النموذج بأنه إطار رقابي يضم ثلاثة عناصر ذوي نفس الاهمية للأداء المستدام وهو (الاقتصادي، والبيئي، الاجتماعي) (Al Khateb , 2023:4). ويطلق على هذت النموذج بالنموذج الشبكي ونتيجة تشابك الدوائر الثلاثة يتكون مجال مشترك بينهم في الوسط لتمثل اداء المستدام وكما في الشكل (5). يؤكد بعض العلماء أن أنشطة تحقيق اداء الاجتماعي والبيئي يمكن أن تكون باهظة الثمن، وتؤدي إلى أعباء إدارية، وتضخم صراعات الوكالات. حيث لا يزال يتعين التحقق من مساهمة الأداء الاجتماعي والبيئي في التنمية المستدامة . في حين تجدر الإشارة إلى أن الأداء الاقتصادي هو شرط مسبق للبقاء وهدف تشغيلي ، لا يمكن تجاهله بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة (Zhang et al.,2022:3).

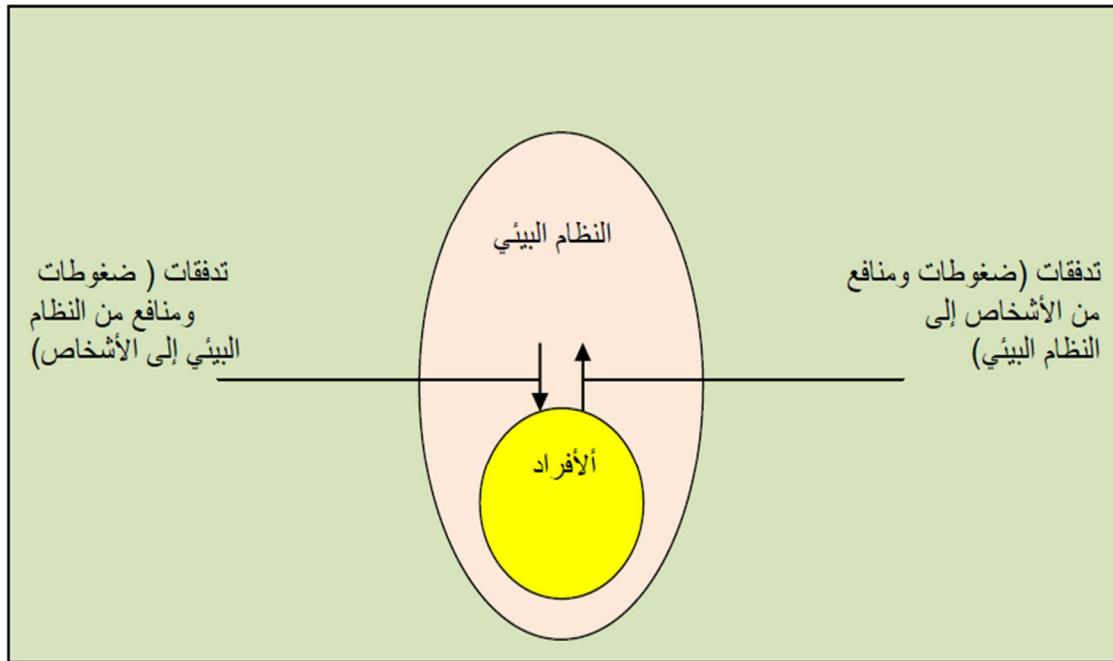


شكل (5) نموذج خط الأساس الثلاثي

Source:Hubbard,2009"Measuring Organization Performance : Beyond the Triple Bottom Line" Business Strategy and the Environment Bus , Vol.18 , No.1:PP.180

2- نموذج بيضة الاستدامة

طرح هذا النموذج من قبل (Birkmann&Gleisensteir) والذي يبين العلاقة بين الافراد والانظمة والبيئة بوصفها دائرة داخل اخرى. يشير Kane الى ان هذا الأتمودج هو اقل شهرة وغير شائع الاستخدام الا انه اكثر معنى بحسب هذا الأتمودج فان الاستدامة هي الموقف الذي تعمل فيه الشركات عملياتها الاقتصادية داخل محدودية المجتمع والتي تتمثل بالقيم مثل العدالة والحرية والمساواة (Kane, 2010:6). حيث يبين هذا النموذج ان الاشخاص هم جزء من النظام البيئي ويبين ان هناك اعتمادية واضحة بين الاثنين كما هو حال في البيضة حيث ان البيضة في حالة فساد اي من الجزئين المكونين لها الصفار او البياض ستفسد باكملها، وهكذا الحال بالنسبة لرفاهية المجتمع فانها تعتمد على اصلاح الاشخاص والنظام البيئي (القريشي، 2017: 41).



شكل (6) نموذج بيضة الاستدامة

Source : Keiner (2005) "History Definitions and Models of Sustainable Development" <http://ecollection.ethz.ch/ecol pool/bericht/bericht> : PP.5

وتتنفق الباحثة مع النموذج الاول كونها اكثر شمولية واكثر وضوحا واتفاقا من قبل الرود والباحثين.

سابعاً/ ابعاد الاداء المستدام

اتفق اغلبية الكتاب والباحثين على ان للاداء المستدام ثلاثة ابعاد اساسية والمتمثلة ب (الاقتصادي، الاجتماعي، والبيئي) (376: Saufi et al.,2016) (القريشي،2017: 45) (المواجدة،2019: 24) (Rajesh,2019:6) (Malesios et al.,2021:233) (العبادي،2021: 51) (Marquina et) (al.,2022:609) (Zhang et al.,2022:8) (Henao&Sarache,2022:7) (Rahi et) (al.,2023:52) (Al-khateb,2023:9) (Sulej&Eqbal,2023:421). لذلك تتفق الدراسة الحالية مع هذا التصنيف لأنه يتلائم مع بيئة الميدان (من اللقاءات الاولية مع المعنيين في الشركة المدروسة) فضلاً عن ذلك يعد هذا التصنيف اكثر وضوحاً وشمولياً، وفيما يلي شرح للابعاد الثلاثة:

1- البعد الاقتصادي

هو قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المالية، المتمثلة برضا المساهمين وأصحاب المصلحة من خلال معدلات مرضية لاستثمارهم، وأن الأهداف المالية هي الأساس لقياس البعد الاقتصادي للمنظمة، بالإضافة انه يبين نتائج الأداء المستدام لدى المنظمة وتنفيذ خطط التحسين، وأن البعد الاقتصادي يساعد في قياس أداء المنظمة المستدام وذلك من خلال مقارنة مؤشرات التنافس في صناعة محددة، وتحديد قدراتها على الأمد الطويل (عزيز، 2021: 90).

ويوضح (Sarka & Bouvrain, 2015:626) بان العنصر الاقتصادي هو اخذ اهم الركائز الاساسية للاستدامة وذلك استناداً الى المبدأ الذي يقضي بزيادة رفاه المجتمع الى اقصى حد، والقضاء على الفقر، بوساطة استغلال الموارد الطبيعية على النحو الامثل، وبكفاءة.

ويمكن القول بان الهدف النهائي لكل منظمة هو تحقيق الاهداف المالية بالرغم من وجود اهداف غير ملموسة مهمة تؤثر على اهداف الاخرى، لذا يمكن قياس الاداء الاقتصادي من خلال المؤشرات المالية. وهذا ما أكد عليه (القريشي، 2017، 50) عندما اشار الى ان الهدف المالي يعد من اهم المقاييس التي تبين نتائج استراتيجيات

المؤسسات وتنفيذها وتساعدتها في تنفيذ خطط التحسين ومن ثم ان توفر البيانات المالية اللازمة تساعد المنظمات في تحديد توجهها الصحيح عن طريق اتخاذها للقرارات الصحيحة في وقت المناسب.

يجب أن تحافظ المنظمات على صحتها الاقتصادية وقدرتها على البقاء لتحقيق البقاء على المدى الطويل. حيث اقترح (Rajesh,2019: 10) بان هناك أربعة معايير رئيسية تستخدم لقياس اداء الاقتصادي المستدام للشركات وهي (الصحة المالية ، والأداء الاقتصادي ، والفوائد المالية المحتملة ، والفرص التجارية). حيث تشير الصحة المالية إلى الاستقرار المالي الداخلي للشركات، بينما يقيس الأداء الاقتصادي قيمة الشركة وفقاً لقياس أصحاب المصلحة، اما الفوائد المالية المحتملة تقيم تلك المنافع المالية الأخرى من الأرباح واخيراً فان الفرص التجارية تقيم ضعف شبكة التجارة لمختلف مصادر المخاطر. ويمكن القول بان الدافع الأساسي لكل شركة نפט وغاز هو توفير طاقة مفيدة للمستهلكين“ ومن هنا جاءت الأهمية التي يوليها عدد كبير من الشركات للطلب على الطاقة والأسواق.

2- البعد الاجتماعي

تولي الشركات المعاصرة مزيداً من الاهتمام للبعد الاجتماعي للاستدامة بسبب التحول في ضغط أصحاب المصلحة من القضايا البيئية إلى القضايا الاجتماعية ذات الصلة (Rajesh,2019: 11). اما شركات النفط والغاز فان اهتمامها بالاستدامة الاجتماعية قليلة نوعاً. قد يكون هذا بسبب فكرة العديد من الشركات، لا سيما في أمريكا الشمالية، أنه كلما زاد تركيزها على الاستدامة الاجتماعية والبيئية، ستفشل الاستدامة الاقتصادية نتيجة للتكاليف المتكبدة، هذا بالتالي يفسر التركيز الأقل على جوانب الاستدامة الاجتماعية من قبل شركات النفط والغاز الأمريكية (Nidumolu et al.,2009:39).

ويعد (Wood) هو اول من تطرق الى تعريف الاداء الاجتماعي المستدام وفسره بانه (اعادة تشكيل المنظمة ومبادئ المسؤولية الاجتماعية وعمليات الاستجابة الاجتماعية والسياسات بما ينسجم مع العلاقات المجتمعية للمنظمة) (Henao&Sarache,2022:7). وتنظر اليه بانها الحفاظ على تحقيق التوازن بين الكفاءة الاقتصادية وإنتاجية العمل للفرد والمجتمع، من خلال استخدام الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة، لتعزيز التنمية الاجتماعية الناشئة من أداء المنظمات، بذلك تتجلى العديد من القوانين واللوائح والعقوبات في هذا المجال، لذلك يتطلب الأداء

الربط بين استراتيجية الأعمال التنافسية في المنظمات وبين الإدارة الاجتماعية من اجل تحقيق التوازن بين احتياجات وتوقعات ورغبات أصحاب المصلحة وبين متطلبات العملاء من الخدمات أو المنتجات على المستوى الفردي والجماعي(المواجدة،2019: 24).

يركز الأداء الاجتماعي المستدام على قدرة المنظمة على جعل الموارد البشرية للمنظمة أطراف فاعلة وتعمل المنظمة من خلال البعد الاجتماعي على تحقيقها (العبادي، 2021، 54). يأخذ البعد الاجتماعي على عاتقه مسؤولية ضمان جودة الحياة والرفاهية والتنوع بين الجنسين وعلاقات الموظفين والمساواة وإدارة الموارد البشرية والعدالة الاجتماعية توفير الفرص المتساوية للعمل لفئات المجتمع جميعها (Rahi et al.,2023:10). وتحقق المنظمات الأداء المستدام للعملاء في المجتمع من حيث مدى قدرتها على تحقيق مبدأ مسؤولية الاجتماعية للشركات وتوليد قيمة للمنتج أو الخدمة المقدمة للمجتمع، وذلك عن طريق تحقيق الجودة العالية للخدمة أو المنتج، والسعر الملائم لكافة الطبقات الاجتماعية، فضلاً عن التسليم في الوقت المناسب وبأقل نسبة من العيوب، مما يعطي استدامة التميز في الخدمة، وبالتالي زيادة الحصة السوقية في القطاعات المستهدفة، وولاء المجتمع لتلك المنظمة (Marquina et al.,2022:609).

3- البعد البيئي

بدأ الاهتمام بالأداء البيئي من قبل جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) منذ السبعينيات بتشكيل لجنة خاصة لدراسة الأداء البيئي ودراسة كل العوامل التي تعترض تطبيقها وهذه المدة تزامنت مع مرحلة وضع السياسات والأهداف البيئية وفق التشريعات والقوانين الصادرة لحماية البيئة من التلوث. وفي مرحلة الثمانينيات ازدادت الدراسات والبحوث المقدمة من قبل جمعيات مهنية ومنظمات مثل منظمة الانتوساي وجمعية المحاسبين القانونيين وهذه المدة تزامنت مع المرحلة الذي تم بها اعتماد مبدأ الوقاية من التلوث وتقليل مصادره(العبادي،2021: 54).

حيث يعرف اداء البيئي المستدام على أنها مزيج من عدة قدرات للشركة أو سلسلة التوريد الخاصة بها لتقليل البصمة الكربونية الإجمالية للمنتجات(Rajesh,2019: 10). في حي فسرها (المواجدة،2019: 24) بأنها التفسير الدقيق لأنشطة البيئية والتقدير الكفء للالتزامات البيئية،بمعنى أن تعمل المنظمة بطريقة مسؤولة اتجاه حماية

الكائنات الحية، الاستخدام الكفء للموارد، تقليل النفايات والتخلص منها، الاستخدام الملائم للطاقة، تقليل المخاطر، الخسائر والتغطية التأمينية، تسويق منتجات آمنة، الإدارة البيئية، الإفصاح البيئي، أهمية تحقيق الكفاية البيئية للمنظمة.

إن التركيز على الجانب البيئي من قبل شركات النفط والغاز الأوروبية يكمن في جوهره في الاعتراف باعتماد جميع أشكال الحياة على البيئة الطبيعية وبالتالي الحاجة إلى ضمان استدامة البيئية (Baliga et al.,2019: 33). وهذا يقودنا الى أن معظم الشركات أظهرت ميلاً كبيراً للتأكيد على قضايا المناخ خاصة فيما يتعلق بالانبعاثات والتأثيرات البيئية لأنشطتها والتركيز على توفير مصدر أنظف للطاقة باستخدام مصادر الطاقة المتجددة هو انعكاس على حد سواء للحد من الانبعاثات واستخدام الطاقة المتجددة يعتبر مصدر الطاقة مهماً نسبياً فيما يتعلق بأبعاد الاستدامة البيئية في صناعة النفط والغاز (Ahmad et al.,2017). لذا يعد الجانب البيئي من الاعتبارات الأساسية في صناعة النفط والغاز حيث يمس هذا الجانب كل مرحلة من مراحل الصناعة ، بدءاً من الإنتاج وحتى الاستهلاك.

وأن أداء البيئة المستدامة تكتسب نتائج مريحة نحو بيئة أفضل وتطوير المجتمع ، وفي الوقت نفسه لتحقيق مزايا تنافسية والمزايا الاقتصادية (Marquina et al.,2022:609).

تضمن الاستدامة البيئية مرونة ومتانة النظام البيئي الذي يدعم حياة الإنسان من خلال تقليل التلوث وفقدان التنوع البيولوجي وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري ، فضلاً عن إدارة النفايات والطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة (Rahi et al.,2023:11)

الفصل الثاني

المبحث الثالث

العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة

يعد نظام ادارة السلامة المهنية من المؤشرات الاساسية لتحقيق الاداء المستدام وعلى وجهه الخصوص الاداء البيئي المستدام. فالاستدامة والسلامة والصحة المهنية هي بالفعل عناصر موجود في النماذج المفاهيمية. وعند التفكير في الاستدامة ، تفكر العديد من المنظمات في الاهتمامات البيئية والقدرة على التحمل في هذا الجانب. وعندما لا تكون السلامة والصحة المهنيتين جزءاً من عملية الاستدامة فإن الأفراد والشركات والمنظمات التي تقدم أنفسها أو أنشطتها أو منتجاتها على أنها مستدامة وسوف تستمر حركة الاستدامة في التقدم. وهذا ما أكد عليه (Al khateb et al.,2023:12) عندما اشار الى مؤشرات قياس السلامة وأعمال تحسين السلامة المهنية هي من مستلزمات تحقيق الاداء البيئي والاجتماعي المستدام.

ففي شركات النفط والغاز وبسبب طبيعة العمل السائد لا بد من ضمان عودة جميع العمال إلى منازلهم سالمين وسليمين وبصحة جيدة بعد يوم في العمل. يمكن أن يكون لمعايير السلامة والصحة في مكان العمل وتنفيذها تأثير كبير على حياة العمال - ولكن اذا كانت عملية سير نظام السلامة المهنية بطيئة ولن يمنع الامتثال الكامل للمعايير جميع إصابات العمل والأمراض، ففي هذه الحالة لن تحقق الاستدامة الاجتماعية. وفي هذا الصدد، اشار (Rahi et al.,2023:10) الى ان البعد الاجتماعي يأخذ على عاتقه مسؤولية ضمان جودة الحياة والرفاهية والتنوع بين الجنسين وعلاقات الموظفين والمساواة وإدارة الموارد البشرية والعدالة الاجتماعية توفير الفرص المتساوية للعمل لفئات المجتمع جميعها، وهذا تاتي من خلال وجود نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.

في الوقت الحاضر ، أصبحت تبني الاستدامة (البيئية والاجتماعية والحوكمة) (ESG) استراتيجية رئيسية لمختلف الشركات على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم. مع المعايير والأطر الجديدة الناشئة بشأن ESG ، أدركت الشركات أهمية وظائف EHS (البيئة والصحة والسلامة) لاعتماد استراتيجية ESG ناجحة. لذلك ، يجب أن يكون لدى الشركة إدارة متطورة وناضجة بشأن البيئة والصحة والسلامة للشروع في رحلة ESG.

يمكن أن تساعد تقارير الاستدامة أصحاب المصلحة بشكل كبير في معرفة كيفية إدارة الشركة لمخاطرها وفرصها. ومع ذلك ، يجب أن يتم الإفصاح / الإبلاغ عن الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية وفقاً للمبادئ التوجيهية والصيغ التي تحددها أطر إعداد تقارير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ، وإلا فإن المعلومات والبيانات المبلغ عنها يمكن أن تكون مضللة وتعتبر غسلاً صديقاً للبيئة.

إن للحوادث والأمراض المهنية آثار ضارة وعميقة“ على العمال والمعدات، وكذلك على كمية ونوعية الإنتاج، فالوفيات وحوادث العمل والأمراض المهنية تسبب خسائر اقتصادية كبيرة بسبب ما تحدثه من تقاعد مبكر وارتفاع معدل غياب العمال، وكل ذلك يؤثر سلباً على الإنتاجية وانخفاض القدرة على العمل، والقدرة التنافسية، وسمعة المؤسسات الفردية ، وبالتالي تفقد المنظمة مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع. وهذا يدل على وجود علاقة منطقية بين ادارة السلامة المهنية والاداء الاجتماعي والبيئي المستدام. لذا يجب أن تتماشى استراتيجية البيئة المستدامة الناجحة مع وظائف وإدارة البيئة والصحة والسلامة الناجحة. القسمان مترابطان ومرتبطة ارتباطاً مباشراً ، حيث يتم تغطية العديد من معايير الاستدامة بواسطة وظائف البيئة والصحة والسلامة. وبالتالي تعتبر وظائف البيئة والصحة والسلامة ضرورية ومهمة للحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية .

إن جعل المنتجات آمنة ومستدامة حسب التصميم من شأنه تحسين سلامة المنتجات ، ومنع التلوث ، وتخفيف تغير المناخ، وتمكين الاقتصاد الدائري. يستلزم ذلك تقييم أداء المنتج مقابل متطلبات السلامة المهنية في مرحلة التصميم في تطوير المنتج ، وليس بعد تصميم المنتج وطرحه في السوق. خلال مرحلة التصميم ، يتمتع مهندسو المنتج بمزيد من المرونة للابتكار لتلبية أهداف الأداء من أجل السلامة والاستدامة. وهذا ما أكد عليه (Marquina et al.,2022:609) عندا اشار الى ان الجانب البيئي والذي يعد من الاعتبارات الأساسية في صناعة النفط والغاز يمر هذا الجانب كل مرحلة من مراحل الصناعة ، بدءاً من الإنتاج وحتى الاستهلاك، يهدف النهج إلى ضمان تلبية مجموعة من متطلبات السلامة والاستدامة إلى الحد الأدنى من مستويات الأداء طوال دورة حياة المنتج

تسعى المنظمات المستدامة إلى تحقيق التوازن في اركان المحصلة الثلاثية Triple bottom line (TBL) حيث يجب أن تلتزم بالتركيز على الاهتمامات الاجتماعية والبيئية بقدر ما تلتزم بالأرباح لتحقيق النجاح والجدوى على المدى

الطويل. هذا يعني أنه لا يمكن للمنظمات أن تكون مستدامة دون حماية سلامة وصحة ورفاهية مواردها الأكثر حيوية.

وهذا ما اشار اليه (Yiu et.,2019:24).

وفي نهاية المطاف، نستنتج بان هناك علاقات ترابطية ومنطقية بين نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام في

المنظمات.

الفصل الثالث

الأطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: وصف ميدان ومجتمع الدراسة ومسوغات
الاختيار

المبحث الثاني: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة
والتحليل الأولي للنتائج

الفصل الثالث

الاطار الميداني للدراسة

يهدف هذا الفصل إلى وصف مجتمع الدراسة وعرض وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة من خلال ثلاث مباحث الأول يتضمن وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها ومسوغات الاختيار والثاني وصف وتشخيص متغيرات الدراسة والتحليل الاولي للنتائج. ويتضمن عرض التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاختلاف ونسبة الاتفاق، والثالث يتم بموجبه اختبار الفرضيات الرئيسة والفرعية للدراسة وذلك وفقاً لمنهجية الدراسة بهدف التحقق من مدى سريان الأنموذج الافتراضي للدراسة وكالاتي:

المبحث الأول: وصف ميدان ومجتمع الدراسة وعينتها ومسوغات الاختيار.

المبحث الثاني: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة والتحليل الاولي للنتائج

المبحث الثالث: تحليل أنموذج الدراسة واختبار فرضياتها.

الفصل الثالث

المبحث الاول

وصف ميدان ومجتمع الدراسة وعينتها ومسوغات الاختيار

يستعرض هذا المبحث وصف ميدان مجتمع الدراسة وعينتها المختارة ومسوغات اختيارها، وكذلك وصف خصائص عينة الدراسة المتمثلة بالمستجيبين في شركة دانة غاز، وعلى النحو الآتي:-

اولاً / نبذة تعريفية عن شركة دانة غاز

تأسست دانة غاز عام 2005 ، وهي أول وأكبر شركة قطاع خاص للغاز الطبيعي في الشرق الأوسط ومدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية. تعمل الشركة في مجال الاستكشاف والإنتاج والنقل، في إقليم كردستان تقوم الشركة باستكشاف وإنتاج ومعالجة الغاز الطبيعي ونقل الغاز وبيع المنتجات البترولية. في إقليم كردستان العراق ، تعمل دانة غاز ولديها مصالح في أنشطة المنبع والوسط والمصب ، بما في ذلك استكشاف وإنتاج ومعالجة الغاز الطبيعي ونقل الغاز وبيع المنتجات البترولية. ان شركة دانا غاز منضبطة مالياً تركز على النمو المريح من خلال التشغيل بكفاءة وتحقيق التوازن بين النفقات الرأسمالية والتدفقات النقدية من العمليات وتحصيل الإيرادات من عملائها. تتمتع الشركة بميزة كبيرة من التطورات الجديدة المحتملة واكتشاف حقول جديدة بالإضافة إلى الإنتاج الحالي. تمتلك الشركة احتياطات تتجاوز مليار برميل من المكافئ النفطي وإنتاج المجموعة بمتوسط أكثر من 66200 برميل يومياً في عام

2019

ثانياً / مجتمع الدراسة

تمثل شركة دانة غاز ميداناً مبحثاً للدراسة الحالية، ويعد تحديد مجتمع الدراسة من المحاور المهمة التي تسهم أسهاماً مباشراً في نجاح أو فشل الدراسة، إذ على أساسه تتشكل متغيراتها وتوضح أهدافها مما يتطلب اعتماد الدقة في تحديده، ويتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين ورؤساء الوحدات والاقسام الادارية والمشرفين والموظفين في شركة دانة غاز في مدينة السليمانية والبالغ عددهم (146) فرداً في عموم الشركة وفقاً لبيانات الشركة اثناء اجراء الدراسة..

ويعود الدافع وراء اختيار هذا الميدان مجالاً للدراسة للمسوغات الآتية:

1- المنافسة العالية بين شركات النفط والغاز وتزايدها من الجانب الكمي والنوعي والتي تستوجب ممارسة متطلبات نظام السلامة المهنية من أجل تحقيق الاداء المستدام وزيادة قدرتها على البقاء والاستمرارية والديمومة.

2- ملاءمة متغيرات الدراسة مع طبيعة عمل شركات النفط والغاز من حيث اعتمادها على متطلبات نظام السلامة المهنية والاداء المستدام وإمكانية تحليلها والوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في قطاعات اخرى في الاقليم

3- عدم اجراء اختبار ودراسة على متطلبات نظام السلامة المهنية والاداء المستدام في اشركة دانة غاز في اقليم كوردستان على حد علم الباحثة، الامر الذي استوجب اجراء الدراسة الحالية في هذا القطاع

4- إذ يعد قطاع النفط المحرك الأساسي والداعم للاقتصاد في اقليم كوردستان، وتحتل شركة دانة غاز أهمية كبيرة ومحط اهتمام محلي ودولي كونها تشكل عنصراً أساسياً من العناصر التي تنهض بالاقليم وترقى به لدورها الفعال والمؤثر في تقديم خدمة للمجتمع وازدهاره.

ثالثاً / وصف عينة الدراسة

أما فيما يخص عينة الدراسة، فان تحديد حجمها تُعد خطوة حاسمة وصعبة في عملية تصميم البحوث، حيث ان عدم الملاءمة والكفاية والافراط في تحديد حجم العينة لا يزال له الكثير من التأثير في جودة ودقة نتائج الدراسات والبحوث في أدبيات الإدارة والمنظمة. لذلك فان تحديد حجم العينة الكافي والملائم خطوة جوهرية تحتاج ان يأخذها الباحث بنظر الاعتبار في مراحل مبكرة من عملية تصميم البحث. لجأت الدراسة الحالية إلى اعتماد اسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة. وتمثلت عينة الدراسة ب (127) فرداً. حيث اكتفت الباحثة بمستوى الإدارات الوسطى والتنفيذية في هذه الشركة لكون معظم متغيرات الدراسة ذات طابع إدراكي ذي صلة برؤية وأهداف المنظمة، فضلاً عن ذلك إن اداء المستدام تتضمن بعض الابعاد ذات طابع استراتيجي

ووفقاً لمعادلة كل من (Sekaran&Bougie,2010:295) فان حجم العينة المناسب لهذا المجتمع هو (106) فرداً. اما الباحثة ومن اجل الحصول على هذه العينة وضمان مشاركة جميع رؤساء الوحدات والاقسام والمشرفين في الشعب المختلفة، اي ان العينة تساوي المجتمع، قامت بتوزيع (146) استبانة بصورة مباشرة ، وبعد المتابعة الدقيقة، تم استرجاع فقط (129) استبانة، ولكن بعد تدقيق تم استبعاد (2) استبانة غير صالحة للتحليل الاحصائي مستخدماً اختبار (Outliers)، لتبقى فقط (127) استبانة صالحة للتحليل.

رابعاً: وصف الخصائص الفردية للمستجيبين

توضح خصائص الافراد المستجيبين من حيث الجنس، العمر، المستوى العلمي، مدة الخدمة في الشركة، ودرجة الوظيفي ، وتمثل نتائج التحليل في الفقرات التالية وصفاً للخصائص الشخصية للأفراد المستجيبين وبموجب البيانات المستمدة من استمارة الاستبانة والتي وزعت على أفراد العينة وكما يأتي:

1. توزيع الافراد المستجيبين على وفق الجنس:

ورد في الجدول (11) تفصيل لعينة الدراسة حسب الجنس فاقت نسبة الموظفين الذكور (73.2%) وبتكراراً (93) موظفاً بينما بلغت نسبة موظفين الاناث (26.8%) وبتكرار (34) موظفة، مما تشير إلى أن أغلبية الأفراد عينة الدراسة من الشركة المبحوثة هم من الذكور. ويعزى ذلك الى طبيعة العمل في شركات نفط والغاز.

الجدول (11) توزيع المستجيبين على وفق الجنس

ت	الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
1	ذكر	93	73.2
2	انثى	34	26.8
	المجموع	127	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS N=127

2. توزيع الافراد المستجيبين على وفق الفئات العمرية

يتضح من نتائج الجدول (12) بأن اغلبية الافراد المستجيبين في هذه الدراسة هم من فئات عمرية (أقل من 30 سنة) شكلت (57.5%)، وتلتها الفئة العمرية (31 - 40) سنة وكانت نسبتهم (22%)، ثم الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) وبلغت نسبتهم (11.0%) وجاءت الفئة (41 - 50 سنة) بلغت نسبته (9.4%). مما يدل على أن غالبية المستجيبين في الشركة المبحوثة هم من الفئة العمرية الشابة والتي تمتلك القدرات الذهنية والجسمانية المؤهلة للعمل وبمستويات نشاط عالية وكذلك فهمهم وادراكهم للتعامل مع فقرات الاستبانة.

الجدول (12) توزيع المستجيبين على وفق الفئات العمرية

ت	الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية %
1	30 سنة فأقل	73	57.5
2	31 - 40 سنة	28	22.0
3	41 - 50 سنة	12	9.4
4	51 سنة فأكثر	14	11.0
	المجموع	127	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS N=127

3. توزيع الافراد المستجيبين على وفق المستوى العلمي

يتضح من الجدول (13) بأن الحاصلين على شهادة بكالوريوس جاءت في المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (33.9%)، والحاصلين على شهادة اعدادية قد بلغت (32.3%) وجاء الحاصلين على شهادات دبلوم في بلغ (27.6%)، وأخيراً الحاصلين على شهادات عليا بلغتا (5.5%)، وهذه اشارة إلى أن اغلبية افراد المستجيبين هم من حملة شهادات جامعية ولهم مؤهلات علمية جيدة لاتخاذ القرارات المناسبة، ويعطي مؤشراً جيداً عن إجابات أفراد المجتمع لقدرتهم على فهم عبارات الاستبانة واستيعاب متغيراتها.

الجدول (13) توزيع عينة المستجيبين على وفق المستوى العلمي

ت	المستوى العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
1	أعدادية	41	32.3
2	دبلوم فني	35	27.6
3	بكالوريوس	43	33.9
4	شهادات عليا	7	5.5
	المجموع	127	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS N=127

4. توزيع الافراد المستجيبين على وفق مدة الخدمة في الشركة

يظهر الجدول (14) بأن (49.6%) من افراد المستجيبين لهم خدمة إجمالية بين (5 - 10 سنة)، تليها الفئة (1-5) وبلغت (26.8%)، ومن ثم جاءت في المرتبة الأخيرة فئة (10 سنوات فأكثر) حيث بلغت (30%)، والذي يعكس على صقل المواهب وكسب المهارات والخبرات فئة الشبابية وفي مجال التخصص والتعامل مع العقبات بالشكل الصحيح و حديث وقدرتهم السريعة في اتخاذ قرارات مناسبة وفي الوقت المناسب.

الجدول (14) توزيع المستجيبين على وفق مدة الخدمة في الشركة

ت	مدة الخدمة في الشركة	التكرار	النسبة المئوية
1	1-5 سنوات	34	26.8
2	5-10 سنوات	63	49.6
3	10 سنوات فأكثر	30	23.6
	المجموع	127	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS N=127

5. توزيع الافراد المستجيبين على وفق درجة الوظيفي

وفيما يخص درجة الوظيفي فإن الجدول (15) يظهر التنوع في العنوان الوظيفي لأفراد المستجيبين فقد بلغ عدد الموظفين (90) موظفاً بينما (19.7%) نسبة المستجيبين بعنوان وظيفية مسؤول وحدة ، ومن ثم تأتي هم حامل العنوان (مدير) بنسبة

(3.9%) بالمرتبة الأخيرة بينما جاءت قبلها (مسؤول قسم) بنسبة (5.5%) ، والتي تشير بأن عينة الدراسة تعتمد في كثير من أعمالها على موظفين عاديين والتي تلائم مع نوعية العمل في الشركة المبحوثة وهذا مما تدعم على تحديد الأفراد المستجيبين على اساس الملاءمة لموضوع الدراسة .

الجدول (15) توزيع المستجيبين على وفق الدرجة الوظيفية

ت	درجة الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
1	موظف	90	70.9
2	مسؤول وحدة	25	19.7
3	مسؤول قسم	7	5.5
4	مدير	5	3.9
	المجموع	127	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS N=127

الفصل الثالث

المبحث الثاني

وصف وتشخيص متغيرات الدراسة والتحليل الأولي للنتائج

يشتمل هذا المبحث على عرض البيانات وتحليلها، والتي أظهرتها استمارات الاستبانة من خلال تحليل آراء عينة الباحثين واستجاباتهم من مجتمع الدراسة المتمثل بشركة دانة غاز في مدينة السلمانية حول متغيرات الدراسة، إذ يهدف هذا المبحث إلى معرفة مستوى ابعاد الدراسة المتمثلة بـ(نظام ادارة السلامة المهنية، الاداء المستدام)، وقد استخدمت الباحثة لهذا الغرض مقياسي (Likert) الخماسي الذي يتوزع من اعلى وزن له (5) درجات لتمثل حقل الاجابة (اتفق تماماً) إلى اوطأ وزن له والذي اعطي له (1) درجة واحدة لتمثل حقل الاجابة (لا اتفق تماماً) وبينهما ثلاثة اوزان اخرى (2-3-4) لتمثل حقول الاجابة (اتفق - محايد - لا اتفق) على التوالي، ويتم ذلك من خلال استعمال الحد الأدنى والاعلى للاستجابة لأيجاد الوسط الفرضي $\{(5+2+3+4+1)/5=3\}$ ، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ إن كل بُعد يحصل على وسط حسابي افتراضي اقل من (3) فهو مرفوض. ومن أجل تحديد تقديرات مستويات الاتفاق وبموجب قيم الأوساط الحسابية فقد تم حساب الفئات لتلك المستويات استناداً إلى حساب المدى لأوزان مقياس ليكرت الخماسي والذي اعتمدته الدراسة الحالية ومن ثم تقسيم الناتج على عدد فئات المقياس، وكما مذكور في الجدول (16).

الجدول (16) المستويات التقديرية لوصف الآراء

التقدير	قيمة الوسط الحسابي	ت
ضعيف جداً	1.8 – 1	1
ضعيف	2.6 – 1.8	2
متوسط	3.4 – 2.6	3
عالي	4.2 – 3.4	4
عالي جداً	5 – 4.2	5

المصدر: عبدالفتاح، عز حسن (2017) "مقدمة في الاحصاء الوصفي والاحصاء الاستدلالي باستخدام

SPSS" الطبعة الثالثة، الخوارزمية العلمية، جدة:السعودية.

ومن اجل تحديد تقديرات مستويات الاتفاق وبموجب قيم الأوساط الحسابية فقد تم حساب الفئات لتلك المستويات استناداً إلى حساب المدى لأوزان مقياس ليكرت الخماسي والذي اعتمدها الدراسة الحالية ومن ثم تقسيم الناتج على عدد فئات المقياس، وكما هو مذكور في جدول (20).

فيما يلي نتائج تحليل الوصف والتشخيص لمتغيرات الدراسة وأبعادها وعلى النحو التالي:

1- وصف المتغير المستقل (نظام إدارة السلامة المهنية) وتشخيصها:

تناول الدراسة الحالية في هذه الفقرة عبارات استمارة الاستبانة التي تخص قياس نظام إدارة السلامة المهنية بأبعادها الخمسة وهي (سياسة السلامة ، ونظام إدارة المخاطر، والوثائق والمعلومات، والتدريب والوعي الكفوء، والاستشارات والاتصالات) وتمثلت بالعبارات (X1-X25)، وتستعرض الجداول الآتية النسب المئوية وتكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب الاتفاق للمستجيبين حول ابعاد هذا المتغير، وكما يأتي:

أ- وصف بعد سياسة السلامة:

تشير نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (X1-X5) والمذكورة في الجدول (17) بأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (3.746) وانحراف المعياري العام (1.1224) ، وأنها تميل إلى الاتفاق بنسبة (74.92%) وبحسب المؤشر الكلي من وجهة نظر الأفراد في العينة . مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات تطبيق سياسة السلامة .

أما بالنسبة للفقرات فقد احتلت العبارة (X5) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تركز ادارة المنظمة على الالتزام بسياسة السلامة وتطبيق قوانين السلامة لمنع الأصابات والأمراض المهنية"، ويدعم ذلك بالنسبة الاتفاق (78.8) ، وقيم الوسط الحسابي (3.94) والانحراف المعياري (1.210) على التوالي. في حين احتلت العبارة "X1" المرتبة الخامسة والاخيرة على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تعد سياسة السلامة ذات اولوية عالية في المنظمة " ويدعم ذلك نسبة الاتفاق (71.4) ، وقيم الوسط الحسابي

والانحراف المعياري (3.57) (1.1004) على التوالي.

الجدول (17) وصف بعد سياسة السلامة

نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
71.4	1.004	3.57	5.5	7	15.0	19	2.4	3	70.9	90	6.3	8	X1
71.6	.947	3.58	4.7	6	12.6	16	7.9	10	69.3	88	5.5	7	X2
75.4	1.236	3.77	8.7	11	11.0	14	4.7	6	45.7	58	29.9	38	X3
77.4	1.215	3.87	7.1	9	11.0	14	4.7	6	41.7	53	35.4	45	X4
78.8	1.210	3.94	6.3	8	11.8	15	2.4	3	40.2	51	39.4	50	X5
74.92	1.1224	3.746	6.48		12.49		4.42		53.34		23.3		المؤشر الكلبي
			18.94						76.64				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

البعد الثاني: نظام إدارة المخاطر

تشير نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (X6-X10) والمذكورة في الجدول (18) بأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (3.808) وانحراف المعياري العام (1.1296) وبسبب الاتفاق الكلي (76.16)، مما يدل على أن أفراد العينة متفقون ومستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات تطبيق نظام إدارة المخاطر.

أما بالنسبة للفقرات فقد احتلت العبارة (X8) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تمتلك المنظمة القدرات اللازمة لتحديد مصادر الخطر في بيئة العمل بحيث تجعل مستوى حدوث الخطر ألي الحد الأدنى"، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (75.8)، وقيم الوسط الحسابي (3.79) والانحراف المعياري (1.110) على التوالي.

في حين احتلت العبارة "X9" المرتبة الخامسة والاخيرة على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " يركز نظام ادارة المخاطر في المنظمة بشكل رئيسي على حماية العنصر البشري من حوادث العمل " ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (75) ، وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.75) (1.188) على التوالي.

الجدول (18) وصف بعد نظام إدارة المخاطر

العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نسبة الاتفاق (%)
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
X6	34.6	44	41.7	53	5.5	7	13.4	17	4.7	6	1.166	3.88	77.6
X7	25.2	32	53.5	68	3.9	5	14.2	18	3.1	4	1.060	3.83	76.6
X8	26.0	33	48.8	62	7.9	10	12.6	16	4.7	6	1.110	3.79	75.8
X9	26.0	33	48.8	62	7.9	10	8.7	11	8.7	11	1.188	3.75	75
X10	24.4	31	54.3	69	2.4	3	13.4	17	5.5	7	1.124	3.79	75.8
المؤشر الكلي	27.24		49.43		5.52		12.46		5.35		1.1296	3.808	76.16
	76.67						17.81						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

البعد الثالث: الوثائق والمعلومات

يتضح من الجدول الجدول (19) والتي تشير نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (X11-X15) والمذكورة في بأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (3.818) والانحراف المعياري العام (1.1652) ونسبة الاتفاق الكلي (76.36)، وأنها تميل إلى الاتفاق بنسبة (76.36%) وبحسب المؤشر الكلي من وجهة نظر الأفراد في العينة . مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات تطبيق نظام إدارة المخاطر. أما بالنسبة للفقرات فقد احتلت العبارة (X14) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تحاول ادارة المنظمة توثيق جميع السياسات والأجراءات والمعلومات الوثيقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة في المنظمة"، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (77.2) ، وقيم الوسط الحسابي (3.86) والانحراف المعياري (1.139) على التوالي. في حين احتلت العبارة "X11" المرتبة الخامسة والاخيرة على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تركز ادارة المنظمة على توضيح جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بتطبيق نظام ادارة السلامة و توثيقها " ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (74.8) ، (3.74) (1.163) على التوالي.

الجدول (19) وصف بعد الوثائق والمعلومات

نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
74.8	1.163	3.74	7.9	10	11.0	14	3.1	4	55.1	70	22.8	29	X11
76.6	1.229	3.83	7.1	9	12.6	16	4.7	6	41.7	53	33.9	43	X12
76.4	1.158	3.82	4.7	6	14.2	18	6.3	8	44.1	56	30.7	39	X13
77.2	1.139	3.86	5.5	7	11.8	15	3.9	5	48.8	62	29.9	38	X14
76.8	1.137	3.84	5.5	7	11.8	15	4.7	6	48.8	62	29.1	37	X15
76.36	1.1652	3.818	6.17		12.28		4.56		47.7		29.29		المؤشر الكلي
			18.45						76.99				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

البعد الرابع: التدريب والوعي الكفوء

تشير نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (X16-X20) والمذكورة في الجدول (20) بأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (3.834) وانحراف المعياري العام (1.15) وبسبب الاتفاق الكلي (76.68%) وبحسب المؤشر الكلي من وجهة نظر الأفراد في العينة. مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تتبنى التدريب والوعي الكفوء لعاملها.

أما بالنسبة للفقرات فقد احتلت العبارة (X18) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تحدد ادارة المنظمة الاحتياجات التدريبية المناسبة لتحسين وعي العاملين في الحد من المخاطر السلامة في بيئة العمل"، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (77.8)، وقيم الوسط الحسابي (3.89) والانحراف المعياري (1.041) على التوالي. في حين احتلت العبارة "X17" المرتبة الخامسة والاخيرة على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تسعى ادارة المنظمة من خلال التدريب الى زيادة وعي العاملين وتغيير سلوكهم تجاه اداء الاعمال بشكل أفضل " ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (75)، وقيم الوسط الحسابي (3.75) والانحراف المعياري (1.247) على التوالي.

الجدول (20) وصف بعد التدريب والوعي الكفوء

العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
X16	31.5	40	12.6	16	1.6	2	48.0	61	6.3	8	77.2	1.180	3.86
X17	27.6	35	9.4	12	3.1	4	49.6	63	10.2	13	75	1.247	3.75
X18	29.1	37	17.3	22	3.1	4	49.6	63	.8	1	77.8	1.041	3.89
X19	29.1	37	9.4	12	5.5	7	50.4	64	5.5	7	77.6	1.103	3.88
X20	27.6	35	11.8	15	3.9	5	49.6	63	7.1	9	75.8	1.179	3.79
المؤشر الكلي	49.42	28.93	12.3	18.22	3.43		78.35		5.92		76.68	1.15	3.834

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

البعد الخامس: الاستشارات والاتصالات

يتضح من الجدول الجدول (21) والتي تشير نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (X20-X25) والمذكورة في بأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (3.776) وانحراف المعياري العام (1.1982) وبسبة الاتفاق الكلي (75.52)، وأنها تميل إلى الاتفاق بنسبة (75.52%) وبحسب المؤشر الكلي من وجهة نظر الأفراد في العينة . مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات تطبيق الاستشارات والاتصالات.

أما بالنسبة للفقرات التي المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة هي العبارة (X24) والذي ينص ان " يتم ايصال سياسة السلامة الخاص بالمنظمة بشكل منظم الى كافة اقسام المعمل لضمان تنفيذها بشكل سليم وصحيح"، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (78.2) ، وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.91)

(1.127) على التوالي.

فيما جاء العبارة "X23" بالمرتبة الاخيرة على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تعد ادارة المنظمة الاستشارة والتواصل بين الزملاء في مكان العمل من القضايا المهمة لسلامة الافراد العاملين ممتلكات المنظمة " ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (74.4) وقيم الوسط الحسابي (3.72) والانحراف المعياري (1.258) على التوالي.

2- الجدول (21) وصف بعد الاستشارات والاتصالات

العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نسبة الاتفاق (%)
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
X21	24.4	31	54.3	69	2.4	3	8.7	11	10.2	13	1.216	3.74	74.8
X22	28.3	36	49.6	63	3.1	4	7.9	10	11.0	14	1.256	3.76	75.2
X23	25.2	32	53.5	68	1.6	2	7.9	10	11.8	15	1.258	3.72	74.4
X24	36.2	46	40.2	51	3.9	5	18.1	23	1.6	2	1.127	3.91	78.2
X25	22.8	29	54.3	69	3.9	5	12.6	16	6.3	8	1.134	3.75	75
المؤشر الكلي	27.38		50.39		2.98		11.07		8.18		1.1982	3.776	75.52
	77.77						19.25						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

3- وصف المتغير التابع (الأداء المستدام) وتشخيصها:

تتناول الدراسة الحالية في هذه الفقرة عبارات استمارة الاستبانة التي تخص قياس الأداء المستدام بأبعادها الثلاثة وهي (الأداء الاقتصادي ، والأداء الاجتماعي، والأداء البيئي) وتمثلت بالعبارات (Y1-Y15)، وتستعرض الجداول الاتية النسب المئوية وتكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب الاتفاق للمستجيبين حول ابعاد هذا المتغير، وكما يأتي:

أ- وصف بعد الأداء الاقتصادي:

ظهرت نتائج التحليل بوصف لهذا البعد تجاه العبارات (Y1-Y5) والمذكورة في الجدول (22) بأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (3.804) وبانحراف المعياري العام (1.193) وبسبة الاتفاق الكلي (76.08)، وأنها تميل إلى الاتفاق بنسبة (76.08%) وبحسب المؤشر الكلي من وجهة نظر الأفراد في العينة . مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تسعى بأن تكون على المسار الصحيح ماليا .

أما بالنسبة للفقرات وترتيبها فقد احتلت العبارة (Y5) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تعمل ادارة المنظمة على تقليل نسبة البطالة من خلال التوظيف المباشر أو غير المباشر التي تحدث نتيجة المشاريع التي تقوم بها "، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (77.2) ، وقيم الوسط الحسابي (3.86) والانحراف المعياري (1.180) على التوالي. في حين احتلت العبارة (Y1) المرتبة الخامسة والاخيرة على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تعمل ادارة المنظمة باستمرار على رفع الكفاءة الانتاجية بتخفيض تكاليف المدخلات مع الحفاظ على المستوى نفسه من المخرجات " ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (75.2) ، وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.86) (1.180) على التوالي.

الجدول (22) وصف الأداء الاقتصادي

العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق (%)
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
Y1	25.2	32	54.3	69	1.6	2	8.7	11	10.2	13	3.76	1.220	75.2
Y2	29.1	37	46.5	59	3.9	5	12.6	16	7.9	10	3.76	1.224	75.2
Y3	27.6	35	51.2	65	3.1	4	11.0	14	7.1	9	3.81	1.167	76.2
Y4	30.7	39	47.2	60	2.4	3	14.2	18	5.5	7	3.83	1.174	76.6
Y5	33.1	42	44.9	57	1.6	2	15.7	20	4.7	6	3.86	1.180	77.2
المؤشر الكلي	29.14		48.82		2.52		12.44		7.08		3.804	1.193	76.08
	77.96				19.52								

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

وصف بعد الأداء الاجتماعي:

تظهر نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (Y6-Y10) والمذكورة في الجدول (23) بأن الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام قد بلغ (3.76) (1.169) على التوالي وبسبة الاتفاق الكلي (75.2)، من وجهة نظر الأفراد في العينة. مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تسعى لتزجئة الاهداف الاجتماعية الى ممارسات واقعية و فعلية.

أما بالنسبة للفقرات ترتيبها فقد احتلت العبارة (Y10) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تراعي ادارة المنظمة مبدا تكافؤ الفرص في التوظيف لافراد المجتمع"، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (78.8)، وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.94) (1.210) على التوالي.

في حين احتلت العبارة "Y9" المرتبة الاخيرة الترتيب وعلى وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تساهم ادارة المنظمة في تطوير المجتمع المحلي عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات " ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (73.2)، وقيم الوسط الحسابي (3.76) والانحراف المعياري (1.169) حسب الترتيب.

الجدول (23) وصف الأداء الاجتماعي

العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق (%)
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
Y6	25.2	32	47.2	60	10.2	13	11.0	14	6.3	8	3.74	1.142	74.8
Y7	23.6	30	52.0	66	6.3	8	11.0	14	7.1	9	3.74	1.149	74.8
Y8	22.0	28	54.3	69	4.7	6	11.0	14	7.9	10	3.72	1.161	74.4
Y9	27.6	35	34.6	44	21.3	27	9.4	12	7.1	9	3.66	1.183	73.2
Y10	39.4	50	40.2	51	2.4	3	11.8	15	6.3	8	3.94	1.210	78.8
المؤشر الكلي	27.57		45.66		8.98		10.84		6.95		3.76	1.169	75.2
	73.23						17.79						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

ب- وصف بعد الأداء البيئي:

حسب ما يظهر الجدول من نتائج الوصف لهذا البعد تجاه العبارات (Y11-Y15) والواضحة بالجدول (24) بأن الوسط الحسابي العام قد وانحرف المعياري العام ونسبة الاتفاق الكلي قد بلغ (3.822) (1.154) (76.44)، وأنها تميل إلى الاتفاق بنسبة (76.44%) وبحسب المؤشر الكلي من وجهة نظر الأفراد في العينة . مما يدل على أن أفراد العينة متفقون وبمستويات جيدة على أن المنظمة المبحوثة والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات تطبيق نظام إدارة المخاطر.

أما بالنسبة للفقرات وحسب ترتيبها فقد احتلت العبارة (Y11) المرتبة الأولى على وفق نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة والذي ينص ان " تعمل ادارة المنظمة على تضمين القضايا البيئية في دورة الحياة الكاملة للمنتجات والخدمات المقدمة"، ويدعم ذلك بنسبة الاتفاق (77.6) ، وقيم الوسط الحسابي (3.88) والانحراف المعياري (1.166) على التوالي.

في حين جاء بالمرتبة الخامسة والاخيرة العبارة (Y13) على وفق نسبة الاتفاق، والتي تنص على أن " تعمل ادارة المنظمة على الحفاظ على الموارد الطبيعية وعدم أستنزافها من خلال الأستخدام الأمثل والكفاء " ويدعم ذلك بالنسبة الاتفاق (74.8)، وقيم الوسط الحسابي (3.74) والانحراف المعياري (1.163) على التوالي.

1- الجدول (24) وصف الأداء البيئي

العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نسبة الاتفاق (%)
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
Y11	34.6	44	41.7	53	5.5	7	13.4	17	4.7	6	1.166	3.88	77.6
Y12	24.4	31	54.3	69	2.4	3	13.4	17	5.5	7	1.124	3.79	75.8
Y13	22.8	29	55.1	70	3.1	4	11.0	14	7.9	10	1.163	3.74	74.8
Y14	29.1	37	48.8	62	4.7	6	11.8	15	5.5	7	1.137	3.84	76.8
Y15	31.5	40	48.0	61	1.6	2	12.6	16	6.3	8	1.180	3.86	77.2
المؤشر الكلي	28.49		49.59		3.47		12.47		5.98		1.154	3.822	76.44
	78.08				18.45								

2- المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

(N=127)

3- الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة :

يتضح من نتائج التحليل في الجدول (25)، والمستندة على مقاييس الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف أن الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة جاء فيها متغير نظام ادارة السلامة المهنية جاء بالمرتبة الأولى وبمعامل اختلاف (30.3741%) وبوسط حسابي (3.7964) والانحراف المعياري بلغ (1.15308)، أما متغير الأداء المستدام فقد جاءت بالمرتبة الثانية بحسب آراء المستجيبين وبمعامل اختلاف (30.9211%) وبوسط حسابي (3.795) والانحراف المعياري بلغ (1.172). مما يمكننا ان الاستنتاج باختلاف الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة وأن المنظمة المبحوثة تركز على نظام ادارة السلامة المهنية ومن ثم الأداء المستدام وذلك على وفق آراء الموظفين في المنظمة المبحوثة.

الجدول (25) الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الترتيب حسب الأهمية
1	نظام ادارة السلامة المهنية	3.7964	1.15308	30.3741	الأولى
2	الأداء المستدام	3.795	1.172	30.9211	الثانية

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

واستناداً الى نتائج تحديد أهمية متغيرات الدراسة الحالية يمكن القول بصحة الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على (تختلف الأهمية الترتيبية لمتغير الدراسة وأبعادها باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل المنظمة المبحوثة) .

1- أهمية المتغير المستقل نظام ادارة السلامة المهنية :

يتضح من النتائج التحليل في الجدول (26) والتي تبين عدد من المقاييس بمتغير نظام ادارة السلامة المهنية وأبعاده والمتمثلة بكل من الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف حيث أظهرت نتيج التحليل أن معامل الاختلاف لمتغير نظام ادارة السلامة المهنية بلغ (30.3741%) مما يشير الى أن هذا المتغير ليس ذي أهمية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ أنه كلما اقتربت قيمة معامل الاختلاف من الصفر لأية فقرة أو متغير دل ذلك على شدة أهميتها من وجهة نظر العينة المستجيبة، وجاءت هذه القيمة بوسط حسابي (3.7964) وانحراف معياري (1.15308).

وتباينت أهمية أبعاد متغير نظام ادارة السلامة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ يبدو من مقياس الإحصاء الوصفي أن هناك أفتقار وتركيزاً بشكل غير مهتم وبمستويات متقاربة من قبل المنظمة المبحوثة على عدم توجيه اهتمامها بالسعي لامتلاك متطلبات كل من أبعاد نظام ادارة السلامة المهنية وذلك على وفق قيم معامل الاختلاف والتي بلغت حسب ترتيب أهميتها وهي كل من بعد (سياسة السلامة، نظام ادارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات) (29.8933٪)، (29.6704٪)، (30.5232٪)، (30.024٪)، (31.7596٪) وعلى التوالي ، وجاءت هذه القيم بأوساط حسابية (3.746)، (3.808)، (3.818)، (3.834)، (3.776) وعلى التوالي وبانحراف معياري (1.1224)، (1.1296)، (1.1652)، (1.15)، (1.1982) وعلى التوالي مما يدل على اختلاف الأهمية الترتيبية لتلك الأبعاد. وعليه يمكن الاستنتاج بأن تطبيق أبعاد نظام ادارة السلامة المهنية في المنظمة المبحوثة تأتي بأهمية ترتيبية مختلفة تتصل بتحقيق متطلبات كل من التدريب والوعي الكفوء، ، الوثائق والمعلومات ، نظام إدارة المخاطر، الاستشارات والاتصالات، سياسة السلامة وعلى التدريب.

الجدول (26) الأهمية الترتيبية لمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية

ت	المتغير وأبعاده	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الترتيب حسب الأهمية
1	سياسة السلامة	3.746	1.1224	29.8933	الخامسة
2	نظام إدارة المخاطر	3.808	1.1296	29.6704	الثالثة
3	الوثائق والمعلومات	3.818	1.1652	30.5232	الثانية
4	التدريب والوعي الكفوء	3.834	1.15	30.024	الأولى
5	الاستشارات والاتصالات	3.776	1.1982	31.7596	الرابعة
	المؤشر الكلي لمتغير نظام ادارة السلامة المهنية	3.7964	1.15308	30.3741	—

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

واستناداً الى نتائج تحديد أهمية متغيرات الدراسة الحالية يمكن القول بصحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة والتي تنص على (تختلف الأهمية الترتيبية لمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل المنظمة المبحوثة) .

6. أهمية متغير التابع الأداء المستدام :

يتضح من نتائج التحليل في الجدول (27) والتي تبين عدد من المقاييس الخاصة بمتغير الأداء المستدام بكل من الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف حيث أظهرت نتائج التحليل أن معامل الاختلاف لمتغير الأداء المستدام بلغ (30.9211%) مما يشير إلى أن هذا المتغير ذي ليس ذي أهمية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ أنه كلما اقتربت قيمة معامل الاختلاف من الصفر لأية فقرة أو متغير دل ذلك على شدة أهميتها من وجهة نظر العينة المستجيبة، وجاءت هذه القيمة بوسط حسابي (3.795) وانحراف معياري (1.172).

وتباينت أهمية أبعاد متغير الأداء المستدام من وجهة نظر أفراد العينة ، إذ يبدو من مقاييس الإحصاء الوصفي أن هناك افتقار وعدم التركيز أو الاهتمام وبمستويات متقاربة من قبل المنظمة المبحوثة على توجيه اهتمامها بالسعي لامتلاك متطلبات كل من أبعاد تحقيق الأداء المستدام وذلك على وفق قيم معامل الاختلاف والتي بلغت حسب ترتيب أهميتها وهي كل من بعد الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي (31.3704%)، (31.0998%)، (30.2933%) وعلى التوالي ، وجاءت هذه القيم بأوساط حسابية (3.804)، (3.76)، (3.822) وعلى التوالي وانحراف معياري (1.193)، (1.16)، (1.154) وعلى التوالي مما يدل على اختلاف الأهمية الترتيبية لتلك الأبعاد.

وعليه يمكن الاستنتاج بأن تطبيق أبعاد الأداء المستدام في المنظمة المبحوثة تأتي بأهمية ترتيبية مختلفة تتصل بتحقيق متطلبات كل من بعد الأداء البيئي، بعد الأداء الاقتصادي، بعد الأداء الاجتماعي وعلى الترتيب.

الجدول (27) الأهمية الترتيبية لأبعاد الأداء المستدام

الترتيب حسب الأهمية	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير	ت
الثانية	31.3704	1.193	3.804	الأداء الاقتصادي	1
الثالثة	31.0998	1.169	3.76	الأداء الاجتماعي	2
الأولى	30.2933	1.154	3.822	الأداء البيئي	3
-	30.9211	1.172	3.795	المؤشر الكلي لمتغير الأداء المستدام	

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

واستناداً الى نتائج تحديد أهمية متغيرات الدراسة الحالية يمكن القول بصحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة والتي تنص على (تختلف الأهمية الترتيبية لمتغير الأداء المستدام باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل المنظمة المبحوثة) .

الفصل الثالث

المبحث الثالث

تحليل أمودج الدراسة واختبار فرضياتها.

يهدف هذا المبحث إلى اختبار الفرضيات الرئيسة والفرعية للدراسة إحصائياً وتحليل أمودجها للتعرف على العلاقات، والتأثير، والتباين، والفروقات بين متغيراتها، والتحقق من مدى صحة الافتراضات، وعلى النحو الآتي:

أولاً/ اختبار فرضيات علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

نستعرض في الفقرة الحالية نتائج تحليل علاقات الارتباط على المستوى الكلي و الجزئي بين متغير نظام إدارة السلامة المهنية و متغير الأداء المستدام والتي كانت نتائجها معروضة في الجدول (28) وكالاتي :

1- الارتباط الكلي : تبين وجود علاقة ارتباط معنوي وموجبة وبين متغير أبعاد نظام إدارة السلامة المهنية وبين

متغير الأداء المستدام حيث بلغت قيمة الارتباط بينها (0.987^{**})، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين نظام إدارة السلامة المهنية وبين متغير الأداء المستدام في المنظمة المبحوثة ، أي أنه كلما زاد اعتماد المنظمة المبحوثة على نظام إدارة السلامة المهنية كلما أدى ذلك إلى تحقيق متطلبات الأداء المستدام لدى العاملين لديها.

2- الارتباط الجزئي : تبين وجود علاقة ارتباط معنوي وموجبة بين متطلبات متغير نظام إدارة السلامة المهنية

وبين متغير الأداء المستدام حيث تبين أن قيم معامل الارتباط بين أبعاد متغير نظام إدارة السلامة المهنية والمتمثلة بكل من سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات قد بلغت (0.966^{**})، (0.966^{**})، (0.965^{**})، (0.960^{**})، (0.965^{**}) وعلى التوالي وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين أبعاد متغير نظام إدارة السلامة المهنية والمتمثلة بكل من سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات في المنظمة المبحوثة ، مما

يدل على أنه كلما زاد اعتماد المنظمة المبحوثة على كل من التوجه نحو أبعاد متغير نظام إدارة السلامة

المهنية كلما أدى ذلك إلى تحقيق مستويات الأداء المستدام لها.

وقد تبين أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين أبعاد نظام إدارة السلامة المهنية وبين الأداء المستدام كانت بين بعدي

سياسة السلامة و نظام إدارة المخاطر ومتغير الأداء المستدام والتي كانت (0.966^{**}) و (0.966^{**}) وعند

مستوى معنوية (0.01)، بينما كانت أقل قيمة لمعامل الارتباط بين بعد نظام إدارة السلامة المهنية ومتغير الأداء

المستدام كانت بعد التدريب والوعي الكفوء والتي كانت (0.960^{**}) وعند مستوى معنوي (0.01).

الجدول (28) العلاقة بين نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام على المستوى الكلي و الجزئي للشركة

المبحوثة

الأداء المستدام (Y)		المتغير المعتمد
		المتغير المستقل
Sig. (2-tailed)	معامل الارتباط	نظام إدارة السلامة المهنية (X)
.000	.987 ^{**}	
.000	.966 ^{**}	سياسة السلامة
.000	.966 ^{**}	نظام إدارة المخاطر
.000	.965 ^{**}	الوثائق والمعلومات
.000	.960 ^{**}	التدريب والوعي الكفوء
.000	.965 ^{**}	الاستشارات والاتصالات

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS ** العلاقة معنوية عند مستوى (0.01) N=127

وتأسيساً على النتائج تحليل الارتباط بين نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام على مستوى الكلي والجزئي يتبين

بصحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط طردية معنوية ذو دلالة احصائية بين

متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام منفردة ومجمعة) .

ثانياً/ اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة:

تم تخصيص هذه الفقرة لاختبار الفرضية الثالثة والهادفة للتعرف على تأثير نظام إدارة السلامة المهنية في تحقيق الأداء المستدام، حيث تم استخدام معامل الانحدار البسيط (Regression Coefficient) وبطريقة الادخال (Enter) وذلك لاختبار تأثير نظام إدارة السلامة المهنية في الأداء المستدام على المستوى الكلي، وقد تبين من النتائج التحليل في الجدول (29) وعلى المستوى الكلي أنه يوجد تأثير للمتغير المستقل نظام إدارة السلامة المهنية في المتغير التابع الحد من الأداء المستدام ، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (455.827)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.8415) وبدرجة حرية (1.125)، ويؤكد ذلك قيمة مستوى المعنوي المحسوبة والبالغة (0.000)، وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوي الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05) وفي ضوء معادلة الانحدار ، تشير قيمة (β_0) أن هناك ظهوراً للحد من الاداء المستدام ومن خلال أبعادها بقيمة (0.987). وذلك عندما تكون قيمة نظام إدارة السلامة المهنية ومن خلال متطلباتها مساوياً للصفر، مما يدل على تحقيق الاداء المستدام في المنظمة المبحوثة تستمد جزء من خصائصها من نظام إدارة السلامة المهنية وأبعاده والتي أعتمدها الدراسة الحالية ، وبذلك نستنتج أنه كلما ارتكزت المنظمة المبحوثة على توظيف النظام إدارة السلامة المهنية في عملياتها كلما تمكنت المنظمة المبحوثة من تحقيق مستويات الاداء المستدام لها.

وان قيمة الحدي (β_1) بلغت (1.008) والتي تفسر على أن التغير في النظام إدارة السلامة المهنية بمقدار (1) لدى المنظمة المبحوثة ، سيصاحبه تغير في الاداء المستدام بمقدار (1.008) ، وهي نسبة جيدة يمكن الاستفادة عليها في تفسير العلاقة التأثيرية لنظام إدارة السلامة المهنية في الاداء المستدام ، وان قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.973) والتي تشير الى أن التغير في تحقيق الاداء المستدام لدى المنظمة المبحوثة والذي كان بنسبة (97.3%) يمكن إسناده إلى النظام إدارة السلامة المهنية، كما أن النسبة المتبقية والبالغة (2.7%) من تحقيق الاداء المستدام يعود لمسببات أخرى لم يتم اعتمادها في نموذج الدراسة الحالية.

الجدول (29) تأثير النظام إدارة السلامة المهنية في الاداء المستدام

الاداء المستدام (Y)						المتغير المعتمد	المتغير المستقل
Sig.	F			R ²	Beta		
	درجات الحرية	الجدولية	المحسوبة				
0.000		-	-	-	.987	الثابت β_0	
0.000	1.125	3.8415	455.827	.973	1.008	النظام إدارة السلامة المهنية β_1	

N=127

$p \leq 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الإحصائي

ولاستيعاب حالة التأثير لابعاد النظام ادارة السلامة المهنية في الأداء المستدام لا بد من التعرف على المستويات التأثيرية لكل من أبعاد النظام إدارة السلامة المهنية في الاداء المستدام على مستوى الجزئي ، وذلك تم تطبيق اختبار الإنحدار البسيط حيث تشير نتائج هذا التحليل المذكورة في الجدول (30) ، حيث تبين وجود تأثير معنوي لكل من أبعاد النظام إدارة السلامة المهنية و المتمثلة بكل من سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات في متغير الاداء المستدام ، وذلك استناداً لقيم معامل الاختبار (F) والتي بلغت (1758.586) ، (1769.318) ، (1691.619) ، (1482.915) ، (1688.339)، وعلى التوالي وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.8415) وبدرجة حرية (1.143)، ويؤكد ذلك قيم معاملات (Sig.) المحسوبة والتي كانت متساوية لكل منها والبالغة (0.000) وهي قيم نقل عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05).

كما تبين من نتائج التحليل أن قيم (R²) لكل من سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات قد بلغت (0.934) ، (0.934) ، (0.931) ، (0.922) ، (0.931)، وعلى التوالي وهذه النتائج تشير إلى أن بعد نظام إدارة المخاطر من أكثر أبعاد النظام ادارة السلامة المهنية

في قيمة التفسير المؤثرة في متغير الأداء المستدام ونسبة بلغت (93.4) وجاءت أبعاد سياسة السلامة ، الوثائق والمعلومات ، الاستشارات والاتصالات ، التدريب والوعي الكفوء وينسب أقل وعلى الترتيب.

الجدول (30) تأثير أبعاد النظام إدارة السلامة المهنية في الاداء المستدام

الأغودج	قيمة β_0	قيمة β_1	قيمة R^2	القيمة المحسوبة F	قيمة Sig.
سياسة السلامة	.966	.971	.934	1758.586	0.000
نظام إدارة المخاطر	.007	.995	.934	1769.318	0.000
الوثائق والمعلومات	.965	.963	.931	1691.619	0.000
التدريب والوعي الكفوء	.960	.969	.922	1482.915	0.000
الاستشارات والاتصالات	.965	.921	.931	1688.339	0.000

N=127

$p \leq 0.05$

قيمة F الجدولية = 3.8415

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الإحصائي

وتأسيساً على نتائج تحليل الانحدار لمتغير نظام إدارة السلامة المهنية وعلى المستوى الكلي و الجزئي يمكن قبول فرضية التأثير الرئيسية الثالثة والتي تنص على أنه (يوجد تأثير موجب ومعنوي ذو دلالة احصائية لمتطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام منفردة ومجمعة) .

ثالثاً/ اختبار فرضية التباين

لاختبار الفرضية الرئيسية الرابعة والمسماة بفرضية التباين تم اللجوء إلى استخدام معامل التباين الأحادي (One

Way ANOVA)، لكونه الأداة الإحصائية المناسبة للتعرف على الفروق بين متغيرات الدراسة وأبعادها، حيث يتم

قبول قيمة الخطأ الإحصائي لمعنوية التباين لغاية (0.05)، وكما يأتي:

1- الاختبار على المستوى الكلي: يشير الجدول (31) إلى تحليل التباين الأحادي والمتصل بمدى وجود فروق

ذات دلالة إحصائية لمتغير نظام إدارة السلامة المهنية يمكن أن تعزى لمتغير الأداء المستدام وبحسب آراء

الأفراد عينة الدراسة. وقد دلت نتائج هذا الاختبار على وجود تباين معنوية ذات دلالة إحصائية في متغير نظام إدارة السلامة المهنية وأن هذه التباين تعزى إلى وجود لإدارة السلامة وبحسب آراء الأفراد عينة الدراسة. وبلغت قيمة معامل التباين (F) المحسوبة (248.390) وهي دالة معنويًا بمقارنتها بقيمتها الجدولية والبالغة (3.8415) وبدرجات حرية (25، 101) وبمستوى دلالة محسوب والذي بلغت قيمته (0.000). ومعنى ذلك أن المنظمة المدروسة تتباين في عملية اتباع نظام إدارة السلامة المهنية تبعاً لتباين تركيزها على الأداء المستدام في أثناء أدائها لأنشطتها المختلفة في بيئتها.

الجدول (31) مؤشر التباين الأحادي على المستوى الكلي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة F المحسوبة	قيمة P- Value المحسوبة
نظام إدارة السلامة المهنية	بين المجموعات	134.547	5.382	25	248.390	0.000
	داخل المجموعات	2.188	.022	101		
	المجموع	136.736	-	126		

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج نتائج التحليل الاحصائي لقيمة F الجدولية = 3.8415 N=127

الاختبار على المستوى الجزئي: ولتعزير التحليل حسب المؤشر الكلي تم إجراء الاختبار بين كل بعد من نظام إدارة السلامة المهنية وبين الأداء المستدام للتعرف على أي من تلك الأبعاد تسهم بأقل أو بأعلى مستوى في إحداث التباين بنظام إدارة السلامة المهنية لدى المستجيبين، حيث تشير النتائج في الجدول (32) إلى وجود تباين معنوية ذات دلالة إحصائية نظام لإدارة السلامة المهنية يمكن أن تعزى إلى أبعاد الأداء المستدام وبصورة منفردة لكل بعد منها. وبلغت قيم معامل التباين (F) المحسوبة (453.656) ، (461.223) ، (381.238) ، (222.215) ، (372.168)، وعلى التوالي وهي غير دالة معنويًا بمقارنتها بقيمتها الجدولية والبالغة (3.8415) ويستدل من قيم مستوى المعنوية المحسوبة (P-Value) والتي بلغت (0.000)، لكل من بعد سياسة السلامة، و نظام إدارة المخاطر، والوثائق والمعلومات، و التدريب والوعي الكفوء، والاستشارات والاتصالات وعلى التوالي والتي كانت

أقل من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05). وبالرجوع الى قيم المؤشرات الإحصائية المذكورة في هذا التحليل ولك من (P-Value) و (F) نجد أن بعد نظام إدارة المخاطر هي أكثر الأبعاد إسهاماً في ذلك وبحسب معطيات التحليل.

الجدول (32) مؤشر التباين الأحادي على المستوى الجزئي

قيمة P-Value المحسوبة	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	الابعاد
0.000	453.656	12	11.161	133.931	بين المجموعات	سياسة السلامة
		114	.025	2.805	داخل المجموعات	
		126	-	136.736	المجموع	
0.000	461.223	12	11.165	133.976	بين المجموعات	نظام إدارة المخاطر
		114	.024	2.760	داخل المجموعات	
		126	-	136.736	المجموع	
0.000	381.238	15	8.942	134.132	بين المجموعات	الوثائق والمعلومات
		111	.023	2.604	داخل المجموعات	
		126	-	136.736	المجموع	
0.000	222.215	12	10.927	131.130	بين المجموعات	التدريب والوعي الكفوء
		114	.049	5.606	داخل المجموعات	
		126	-	136.736	المجموع	
0.000	372.168	13	10.278	133.615	بين المجموعات	الاستشارات والاتصالات
		113	.028	3.121	داخل المجموعات	
		126	-	136.736	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج نتائج التحليل الاحصائي ، N = 127

وتأسيساً على نتائج التباين السابقة فإنه يمكن قبول فرضية الرئيسية الرابعة والتي تنص على أنه (تتباين الشركة المبحوثة في اقليم كوردستان في تحقيق الاداء المستدام تبعاً لتباين مستويات تركيزها على متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية).

رابعاً/ اختبار فرضية الفروقات

تم استخدام اختبار (Independent – Samples T- Test) للتعرف على التباين بين متغيري الدراسة تبعاً للسمات الشخصية التي تتكون من فئتين فقط مثل الجنس. كما تم استخدام اختبار التباين باتجاه واحد أو التباين الأحادي (One - Way ANOVA) للتعرف على الفروق الإحصائية بين متغيري الدراسة تبعاً للسمات الشخصية التي تتكون من أكثر من فئتين كالعمر ومستوى العلمي ومدة الخدمة في الشركة ودرجة الوظيفي. وعليه فإن نتائج هذه الاختبارات تشير إلى الآتي:

1- الفروق حسب سمة الجنس:

تم اعتماد اختبار (Independent – Samples T- Test) للتعرف على الفروقات بين فئات سمة الجنس تجاه متغيري الدراسة كونها تتكون من فئتين فقط (الذكور والإناث). وتظهر نتائج التحليل في الجدول (33) إلى أن قيم (t) المحسوبة لكل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام قد بلغت (-.144، -.360) وعلى التوالي والتي كانت تقل عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.658) وبدرجة حرية (25، 101)، وبدلالة قيم المتوسطات الحسابية والتي بلغت (3.7892) للذكور و(3.8188) للإناث لدى متغير نظام إدارة السلامة المهنية، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تجاه كل من متغير نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام تبعاً لإختلاف سمة الجنس بين أفراد العينة، ويمكن تأكيد ذلك من خلال قيم مستوى المعنوية المحسوبة (P-Value) والتي بلغت (0.720، 0.886) وعلى التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05)، مما يؤكد عدم معنوية الفروقات تجاه متغيري الدراسة والتي يمكن أن تعزى لسمة الجنس وبالتالي لا يوجد مبرر لإجراء الاختبارات البعدية.

الجدول (33) الفروقات حسب سمة الجنس

متغيرات الدراسة	فئات المقارنة	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	P-Value
نظام إدارة السلامة المهنية	الذكور (93)	3.7892	1.03095	-.144	.886
	الإناث (34)	3.8188	1.00415		
الأداء المستدام	الذكور (93)	3.7756	1.06153	-.360	.720
	الإناث (34)	3.8510	.99886		

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي $t(df 125) = 1.658$

2- الفروقات حسب سمة العمر:

تبين من النتائج في الجدول (34) والمتصلة بتحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروقات حسب سمة العمر، عدم وجود تباين معنوية بين للمنظمة المبحوثة تجاه كل من متغيري نظام إدارة السلامة المهنية و الأداء المستدام ، إذ أن قيم (F) المحسوبة لكل من منها قد بلغت (0.737 ، 0.595) وعلى التوالي والتي تقل عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.658) وبدرجة حرية (3 ، 123) ، وبدلالة قيم مستوى المعنوية المحسوبة (P-Value) والتي بلغت (0.619، 0.532) وعلى التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05) ، مما يؤكد عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تجاه كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام تبعاً لإختلاف سمة العمر بين أفراد المجتمع، وبالتالي لا يوجد مبرر لإجراء الاختبارات البعدية.

الجدول (34) الفروقات حسب سمة العمر

متغيرات الدراسة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
نظام إدارة السلامة المهنية	بين المجموع	3	.771	.737	.532
	داخل المجموع	123	1.047		
	المجموع	126	-		
الأداء المستدام	بين المجموع	3	.652	.595	.619
	داخل المجموع	123	1.096		
	المجموع	126	-		

$F(df 3.123) = 2.6802$

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

3- الفروقات حسب سمة المستوى العلمي: تبين من النتائج في الجدول (35) والمتصلة بتحليل التباين الأحادي

للتعرف على الفروقات حسب سمة المستوى العلمي، عدم وجود تباين معنوية بين المنظمة المبحوثة تجاه كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام ، إذ أن قيم (F) المحسوبة لكل من منها قد بلغت (1.328،1.384) وعلى التوالي والتي تقل عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.658) وبدرجة حرية (122، 4) ، وبدلالة قيم مستوى المعنوية المحسوبة (P-Value) والتي بلغت (0.224،0.263) وعلى التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05)، مما يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تجاه كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام تبعاً لاختلاف سمة المستوى العلمي بين أفراد المجتمع، وبالتالي لا يوجد مبرر لإجراء الاختبارات البعدية.

الجدول (35) الفروقات حسب سمة المستوى العلمي

متغيرات الدراسة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
نظام إدارة السلامة المهنية	بين الجامع	4	1.367	1.328	.263
	داخل الجامع	122	1.030		
	المجموع	126	-		
الأداء المستدام	بين الجامع	4	1.484	1.384	.244
	داخل الجامع	122	1.072		
	المجموع	126	-		

$$F(df 4.122) = 2.3719$$

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

4- الفروقات حسب سمة مدة الخدمة في الشركة: تبين من النتائج في الجدول (37) والمتصلة بتحليل التباين

الأحادي للتعرف على الفروقات حسب سمة مدة الخدمة في الشركة ، عدم وجود تباين معنوية بين المنظمة المبحوثة تجاه كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام ، إذ أن قيم (F) المحسوبة لكل من منها قد بلغت (1.082،0.990) وعلى التوالي والتي تقل عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.658) وبدرجة حرية (124، 2) ، وبدلالة قيم مستوى المعنوية المحسوبة (P-Value) والتي بلغت (0.375،0.342) (

وعلى التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05)، مما يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تجاه كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام تبعاً لاختلاف سمة المستوى العلمي بين أفراد المجتمع، وبالتالي لا يوجد مبرر لإجراء الاختبارات البعدية.

الجدول (36) الفروقات حسب سمة مدة الخدمة في الشركة

مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		متغيرات الدراسة
				بين المجموع	داخل المجموع	
.342	1.082	1.124	2	2.248	بين المجموع	نظام إدارة السلامة المهنية
		1.039	124	128.831	داخل المجموع	
		-	126	131.079	المجموع	
.375	.990	1.074	2	2.149	بين المجموع	الأداء المستدام
		1.085	124	134.587	داخل المجموع	
		-	126	136.736	المجموع	

$$F(df 2.124) = 2.9957$$

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

5- الفروقات حسب سمة درجة الوظيفي: تبين من النتائج في الجدول (37) والمتصلة بتحليل التباين الأحادي

للتعرف على الفروقات حسب سمة درجة الوظيفي ، عدم وجود تباين معنوية بين المنظمة المبحوثة تجاه كل من متغيرين نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام ، إذ أن قيم (F) المحسوبة لكل من منها قد بلغت (0.187،1.287) وعلى التوالي والتي تقل عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.658) وبدرجة حرية (3، 123)، وبدلالة قيم مستوى المعنوية المحسوبة (P-Value) والتي بلغت (0.187،0.287) وعلى التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05) ، مما يؤكد عدم وجود تباين ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تجاه كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام تبعاً لاختلاف سمة درجة الوظيفي بين أفراد المجتمع، وبالتالي لا يوجد مبرر لإجراء الاختبارات البعدية.

الجدول (37) الفروقات حسب سمة درجة الوظيفي

متغيرات الدراسة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
نظام إدارة السلامة المهنية	بين الجامع	3	1.315	1.272	.287
	داخل الجامع	123	1.034		
	المجموع	126	-		
الأداء المستدام	بين الجامع	3	1.739	1.626	.187
	داخل الجامع	123	1.069		
	المجموع	126	-		

$$F(df 3.123) = 2.6049$$

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

وتأسيساً على نتائج تحليل التباين السابقة بين متغيري الدراسة تبعاً للسمات الشخصية لأفراد المجتمع تبين عدم وجود فروقات معنوية في كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام يمكن أن يكون مصدرها السمات الشخصية للأفراد المستجيبين ، وعليه يتم رفض الفرضية الرئيسية الخامسة والتي تنص على أنه توجد فروقات ذات دلالة احصائية لدى الأفراد المبحوثة في شركة دانا غاز في اقليم كوردستان تجاه المتغيرات الدراسة تبعاً لأبعاد الشخصية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، مدة الخدمة في الشركة، درجة الوظيفي) ، وقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه (لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية لدى الأفراد العاملين في شركة دانا غاز في اقليم كوردستان تجاه المتغيرات الدراسة تبعاً لأبعاد الشخصية (جنس، العمر، المستوى العلمي، مدة الخدمة في الشركة، درجة الوظيفي).

الفصل الرابع

الإستنتاجات والمقترحات

المبحث الأول / الإستنتاجات

المبحث الثاني / التوصيات والمقترحات المستقبلية

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية

المبحث الاول: الاستنتاجات

على ضوء الفصول السابقة بجانبها (النظري والعملي) وتحليل المتغيرات، توصلت الباحثة الى مجموعة من

الاستنتاجات وهي - :

1- يلعب نظام إدارة السلامة الفعال دوراً مهماً في التحكم على المخاطر و أيضاً أن نظام إدارة السلامة يمكن

أن تسهم بشكل كبير في تحسين الادارة التنظيمية ككل

2- يحظى مفهوم الأداء بأهمية كبرى في تسيير المنظمات, لذا نال وما يزال الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين

والمفكرين والممارسين في مجال الإدارة

3- أشارت نتائج التحليل الاحصائي إلى أن أغلبية الأفراد عينة البحث من الشركة المبحوثة هم من الذكور

ومن الفئات العمرية الشابة مما يدل على نضجهم وادراكهم للتعامل مع كوادرمهم والمواطنين وكذلك

فهمهم وادراكهم للتعامل مع فقرات الاستبانة، والاعتماد على قدراتهم وخبرتهم الاكاديمية .

4- دل نتائج التحليل الاحصائي إلى أن اغلبية افراد المستجيبين هم من حملة شهادات جامعية ولهم مؤهلات

علمية جيدة لاتخاذ القرارات المناسبة، ويعطي مؤشراً جيداً عن إجابات أفراد المجتمع لقدرتهم على فهم

عبارات الاستبانة واستيعاب متغيراتها.

5- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي إلى أن اغلبية افراد المستجيبين لديهم الخبرة العملية المناسبة في الشركة

والذي يعكس على صقل المواهب وكسب المهارات والخبرات فئة الشبابية وفي مجال التخصص والتعامل مع

العقبات بالشكل الصحيح وحديث ولديهم القدرة في اتخاذ قرارات مناسبة وفي الوقت المناسب.

6- أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي بأن تطبيق أبعاد نظام ادارة السلامة المهنية في الشركة المبحوثة من خلال

وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تأتي بأهمية تربية مختلفة تتصل بتحقيق متطلبات كل من بُعد التدريب

والوعي الكفوء، الوثائق والمعلومات، نظام إدارة المخاطر، الاستشارات والاتصالات، و سياسة السلامة وعلى الترتيب.

7- أشارت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق التدريب والوعي الكفوء ويأتي في المرتبة الاولى من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى لنظام ادارة السلامة المهنية إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن التدريب المستمر على السلامة لموظفي إدارة السلامة أمراً مهماً لزيادة وعيهم إبقائهم على اطلاع دائم على تقنيات السلامة الحديثة مثل إدارة المخاطر، تقييم الخطر، نظام وضع العلامات المنسق عالمياً وتحسين بيئة العمل.

8- دلت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق الوثائق والمعلومات ويأتي في المرتبة الثانية من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى لنظام ادارة السلامة المهنية إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن الوثائق والمعلومات تتألف من جميع السياسات والمعايير والإجراءات وقوائم المراجعة والأدلة الموثقة المتعلقة بنظام إدارة السلامة الذكي، والتي يجب تحديثها وتعديلها ومراجعتها وفقاً للمعلومات الحديثة عن السلامة بشكل منتظم كجزء من التحسين المستمر لنظام السلامة.

9- أظهرت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق نظام إدارة المخاطر ويأتي في المرتبة الثالثة من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى لنظام ادارة السلامة المهنية إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن نظام إدارة المخاطر يعتبر من المتطلبات المهمة التي تجعل من نظام إدارة السلامة أكثر رصانة وذكاء في رصد المخاطر بشكل سليم.

10- أشارت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق الاستشارات والاتصالات ويأتي في المرتبة الرابعة من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى لنظام ادارة السلامة المهنية إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن الاستشارات والاتصالات يهدف الى تمكين أداء أعمال في المنظمات الصناعية على أفضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على مستلزمات العملية

الانتاجية وتحسين جودة المنتجات وتحسين انتاجية المعدات والعاملين وصولاً لتحقيق التميز الانتاجي ومنع وقوع الحوادث وتكرارها من جديد، وليس إلقاء اللوم أو المسؤولية إذا حدث.

11- أشارت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق سياسة السلامة ويأتي في المرتبة الخامسة والاحيرة من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى لنظام ادارة السلامة المهنية إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن سياسة السلامة ويعتبره المستجيبين بأنه من المتطلبات الضرورية لأقامة نظام إدارة سلامة ذكي من حيث المبادئ و الاستراتيجيات التي يجب الالتزام بها و اتباعها رسمياً من قبل المنظمة في مسائل الصحة والسلامة اللازمة لطمانة العاملين بتحسين معايير السلامة في العمليات والمهام المناطة اليهم، والتي بدورها تعتبر ضرورية لتحسين كفاءة ادائهم نحو انتاج تتميز بالجودة العالية في الاسواق شديدة المنافسة.

12- بينت نتائج الإحصاء الوصفي بأن تطبيق أبعاد الأداء المستدام في الشركة المبحوثة من خلال وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تأتي بأهمية ترتيبية مختلفة تتصل بتحقيق متطلبات كل من بُعد الأداء البيئي، الأداء الاقتصادي ، و الأداء الاجتماعي وعلى الترتيب.

13- أشارت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق الأداء البيئي ويأتي في المرتبة الاولى من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى للأداء المستدام إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن الأداء البيئي هي التأثير البيئي للممارسات التنظيمية وأنه تسويق المنتجات الصديقة للبيئة والأمنة، وأن تتضمن عدد من الأنشطة المختلفة التي تتمثل في تعديل المنتج، تغيير طريقة الإنتاج، تغيير طريقة وأساليب التعبئة والتغليف وتعديل وتطوير أساليب الترويج.

14- أشارت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفوقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق الأداء الاقتصادي ويأتي في المرتبة الثانية من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى للأداء المستدام إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن الأداء الاقتصادي يرتبط بالأداء التنظيمي الإنتاجي والمالي ويتم اعتماد مقاييس مثل الربح والتكاليف والعمالة والعائد على الاستثمار (العائد على الاستثمار) باستمرار

لتقييم الأداء الاقتصادي من خلال التركيز على تقليل تكلفة المعالجة والتركيز على خفض تكلفة التوزيع (تكلفة المناولة والنقل) تقليل تكلفة استهلاك الطاقة.

15- أشارت نتائج الوصف الاحصائي بأن أفراد عينة الدراسة متفقون وبمستويات جيدة على أن شركة دانا غاز تمتلك متطلبات تطبيق الأداء الاجتماعي ويأتي في المرتبة الثالثة والاخيرة من حيث أهميتها مقارنة بالأبعاد الاخرى للأداء المستدام إذ يرى أفراد عينة الدراسة بأن الأداء الاجتماعي يتجسد ويتلخص في نواتج ممارسة المسؤولية المجتمعية للمنظمة أو نواتج ممارسة مختلف مسؤوليات المنظمة تجاه المجتمع. وأنه تنظيم أعمال المنظمة بالشكل الذي يجعل من أهدافها ومبادئها ومبادئ الاستجابة الاجتماعية زيادة عن السياسات والبرامج والمخرجات الملحوظة وفقا لما تنص عليه العلاقات المجتمعية للمنظمة.

16- دلت نتائج التحليل الاحصائي وجود اختلاف الأهمية الترتيبية للمتغيرات الدراسة وأن شركة دانا غاز المبحوثة تركز في أنشطتها على نظام ادارة السلامة المهنية والذي يعتبر عنصر مهم في تصورات الموظفين حول أهمية السلامة في منظماتهم. هدفها هو رفع الوعي والفهم والتحفيز والالتزام بين جميع العمال، ومن ثم الأداء المستدام وذلك على وفق آراء العاملين أفراد عينة الدراسة.

17- توصلت الدراسة من خلال نتائج علاقات الارتباط إلى وجود مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين متغير نظام ادارة السلامة المهنية والاداء المستدام في الشركة المبحوثة، أي أنه كلما زاد اعتماد الشركة المبحوثة على نظام ادارة السلامة المهنية كلما أدى ذلك إلى تحقيق الاداء المستدام.

18- تبين نتائج الدراسة من خلال نتائج علاقات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط معنوي وموجبة وبين متغير أبعاد نظام إدارة السلامة المهنية وبين متغير الأداء المستدام، أي أنه كلما زاد اعتماد شركة دانا غاز المبحوثة على نظام إدارة السلامة المهنية كلما أدى ذلك إلى الحد من مستويات الأداء المستدام لدى العاملين لديها.

19- تبين نتائج الدراسة من خلال نتائج علاقات الارتباط الى وجود علاقة ارتباط معنوي وموجبة بين أبعاد متغير نظام إدارة السلامة المهنية وبين متغير الأداء المستدام مما يدل على أنه كلما زاد اعتماد شركة دانا غاز المبحوثة على كل من التوجه نحو أبعاد متغير نظام إدارة السلامة المهنية كلما أدى ذلك إلى الحد من مستويات تحسين

مستويات الأداء المستدام لها. وقد تبين أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين أبعاد نظام إدارة السلامة المهنية وبين الأداء المستدام كانت بين بعدي سياسة السلامة و نظام إدارة المخاطر ومتغير الأداء المستدام، بينما كانت أقل قيمة لمعامل الارتباط بين بعد نظام إدارة السلامة المهنية ومتغير الأداء المستدام كانت بعد التدريب والوعي الكفوء.

20- توصلت الدراسة من خلال نتائج التأثير إلى أن نظام إدارة السلامة المهنية لها تأثير في الأداء المستدام وعلى المستوى الكلي مما يدل على أنه كلما ارتكزت شركة دانا المبحوثة على توظيف النظام إدارة السلامة المهنية في عملياتها كلما تمكنت المنظمة المبحوثة من تحسين مستويات الاداء المستدام لها.

21- توصلت الدراسة من خلال نتائج التأثير إلى أن أبعاد نظام إدارة السلامة المهنية لها تأثير في الأداء المستدام وعلى المستوى الجزئي مما يدل على أنه كلما ارتكزت شركة دانا المبحوثة على توظيف أبعاد نظام إدارة السلامة المهنية المتمثلة بكل من سياسة السلامة، نظام إدارة المخاطر، الوثائق والمعلومات، التدريب والوعي الكفوء، الاستشارات والاتصالات في عملياتها كلما تمكنت المنظمة المبحوثة من تحسين مستويات الاداء المستدام لها.

22- تم الاستدلال من النتائج على أن الشركة المبحوثة تتباين في عملية نظام إدارة السلامة المهنية تبعاً لتباين تركيزها على الأداء المستدام في أثناء أدائها لأنشطتها المختلفة في بيئتها.

23- دلت نتائج تحليل التباين بين متغيري الدراسة تبعاً للسمات الشخصية لأفراد المجتمع تبين عدم وجود فروقات معنوية في كل من نظام إدارة السلامة المهنية والأداء المستدام يمكن أن يكون مصدرها السمات الشخصية (لجنس، العمر، المستوى العلمي، مدة الخدمة في الشركة، درجة الوظيفي) للأفراد المستجيبين.

الفصل الرابع

المبحث الثاني

التوصيات والمقترحات المستقبلية

اولاً/ التوصيات

في ضوء الاستنتاجات، توصلت الباحثة الى مجموعة من التوصيات ومن اهمها:-

1. زيادة إهتمام شركة دانا غاز المبحوثة وحرصها على تنفيذ متطلبات نظام إدارة السلامة من حيث التزام إدارة المصنع بسياسة السلامة وتطبيق قوانين السلامة.
2. ان تعمل ادارة شركة دانا غاز على تضمين القضايا البيئية في دورة الحياة الكاملة للمنتجات والخدمات المقدمة مع الحفاظ على الموارد الطبيعية وعدم أستنزافها من خلال الأستخدام الأمثل والكفاء.
3. ضرورة زيادة إهتمام إدارة شركة دانا غاز بالإستشارات ووسائل الإتصال، للتغلب على أوجه القصور لحدوث الأخطار في أماكن العمل، نظراً لكون الإستشارة والتواصل بين الزملاء في مكان العمل من القضايا المهمة لسلامة العاملين وممتلكات المصنع.
4. على شركة دانا غاز المبحوثة الالتزام بتطبيق نظام متكامل لإدارة المخاطر لتحديد مصادر الخطر في بيئة العمل بحيث تجعل مستوى حدوث الخطر إلى الحد الأدنى.
5. مشاركة العاملين بتحديد مصادر الخطر لمنع الإصابات والأمراض المهنية، وذلك سيجعل من تنفيذ نظام إدارة السلامة بشكل اذكي وذا فعالية في الشركة، وبدوره سيؤدي الى تعزيز معنويات ورضا العاملين الكفيلة بتعزيز مستوى الإنتاجية والجودة.
6. تعزيز تحديد ادارة شركة دانا غاز الاحتياجات التدريبية المناسبة لتحسين وعي العاملين في الحد من المخاطر السلامة في بيئة العمل.

7. على شركة دانا غاز المبحوثة ان تقوم بوضع وتوثيق جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بتطبيق نظام إدارة السلامة بشكل ذكي وفعال وبصورة محدثة لجعل بيئة العمل أكثر سلامة، لتحسين الأداء الفعلي للعاملين نحو تحقيق التميز الإنتاجي للشركة بصورة عامة.
8. من الضروري أن يركز نظام ادارة المخاطر في شركة دانا غاز المبحوثة والمنظمات بشكل رئيسي على حماية العنصر البشري من حوادث العمل.
9. ينبغي على شركة دانا غاز المبحوثة ان تعمل على تدريب الموظفين وتحسين وعيهم اتجاه مقتضيات السلامة وذلك لغرض جعل نظام إدارة السلامة في المصنع أكثر ذكاء وفعالية من حيث التدريب اللازم والكفيل بتزويد العاملين بالقدرات والمهارات اللازمة لتعزيز وعيهم تجاه الحد من مخاطر السلامة بشكل فعال في بيئة العمل.
10. زيادة تركيز ادارة شركة دانا غاز المبحوثة على الالتزام بسياسة السلامة وتطبيق قوانين السلامة لمنع الأصابات والأمراض المهنية.
11. ينبغي على شركة دانا غاز المبحوثة ان تعمل على تعزيز القدرات اللازمة لتحديد مصادر الخطر في بيئة العمل بحيث تجعل مستوى حدوث الخطر ألي الحد الأدنى.
12. من الضروري أن تحاول ادارة شركة دانا غاز توثيق جميع السياسات والأجراءات والمعلومات الموثقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة في المنظمة، وأن تركز على توضيح جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بتطبيق نظام ادارة السلامة و توثيقها.
13. من الضروري أن تعزز ادارة شركة دانا غاز من خلال التدريب الى زيادة وعي العاملين وتغيير سلوكهم تجاه اداء الاعمال بشكل أفضل.
14. على ادارة شركة دانا غاز أن تعمل على تقليل نسبة البطالة من خلال التوظيف المباشر أو غير المباشر التي تحدث نتيجة المشاريع التي تقوم بها.
15. على ادارة شركة دانا غاز أن تعمل باستمرار على رفع الكفاءة الانتاجية بتخفيض تكاليف المدخلات مع الحفاظ على المستوى نفسه من المخرجات.

16. من الضروري أن تعزز شركة دانا غاز المبحوثة مبدا تكافؤ الفرص في التوظيف لافراد المجتمع.
17. ينبغي أن تساهم ادارة شركة دانا غاز في تطوير المجتمع المحلي عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات.
18. من الضروري على إدارة شركة دانا غاز أن تتخذ القرارات الرشيدة والكفيلة بالألتزام بتنفيذ متطلبات نظام إدارة السلامة على نحو ذكي وفعال، مما سيكون له دور وتأثير حاسم في تعزيز كفاءة وفعالية العاملين في جميع المستويات.
19. من الضروري على إدارة شركة دانا غاز ان تكون أكثر قدرة على تصنيع الكمية والنوعية المحددة مسبقا من المنتجات وبأقل مستوى من التكلفة، والذي بدوره يساهم في وصول المصنع للتنتاج المرتقبة والمرجوة بشكل يضمن تحسين أدائها الإنتاجي و تحقيق الإستقرار والتميز في أسواقها.
20. يجب أن تعمل الشركات والمنظمات على تعزيز ممارسات نظام إدارة السلامة المهنية باعتبارها تكمل بعضها البعض، لما لها من آثار ايجابية تعزز مستوى الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لدى العاملين.
21. تطوير ممارسات نظام إدارة السلامة المهنية لتتوافق مع اتجاهات الاستدامة بداية من عمليات التصميم والتصنيع والشراء وانتهاء بعمليات التوزيع سعيا لإرضاء مطالب وتوقعات أصحاب المصلحة.
22. من الضروري ان تدمج فلسفة الاستدامة داخل إطار الفكر الاستراتيجي للمنظمات وخاصة التي تهدف لدخول غمار المنافسة الدولية واقتحام الاسواق العالمية من خلال تقديم منتجات متوافقة بيئيا تلقي قبول العملاء محليا ودوليا، تأخذ في اعتبارها المواصفات والاشتراطات الدولية من حيث معايير الأيزو.
23. التوسع في قياس ممارسات نظام إدارة السلامة المهنية على أداء المستدام للمنظمات، وذلك للتحقق من مدى الاستفادة منها، وباستخدام المؤشرات التي تم عرضها في أبعاد الأداء المستدام.
24. التنسيق مع العملاء بداية من مرحلة التصميم وطرق الانتاج واعتماد استراتيجيات تحقق بعد الاستدامة الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.
25. النظر للاداء المستدام على أنه منهج شامل يهدف الى تلبية متطلبات العملاء، والحفاظ على القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وتحقيق ربح بطريقة مسؤولة.

ثانياً/ المقترحات المستقبلية

على وفق المراجعة التحليلية للأدبيات وفي ضوء مشروع دراستنا الحالية تقترح الباحثة مجموعة من العناوين

البحثية لتكون مجالاً للدراسات المستقبلية والمتصلة بمتغيرات الدراسة ، وكما يلي :

1- دور نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للشركات

2- الازدهار التنظيمي الشامل ودوره في تحقيق الاداء المستدام

3- نظام ادارة السلامة المهنية كمتغير التفاعلي في العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الرشيقة والاداء المتميز

المصادر والمراجع

اولا-: المصادر العربية:

أ/ الرسائل والأطاريح:

- بريس ، أحمد كاظم (2014). انعكاس القدرات الديناميكية ومهارات التفكير الاستراتيجي على الأداء المنظمي المستدام ضمن إطار نظرية تعدد المستويات (دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في الشركة العامة للإسمنت الجنوبية)، أطروحة دكتوراه، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد ، إدارة أعمال
- حسن ، عبد المحسن (2010). ممارسة إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال ، إدارة أعمال.
- الدهان، جنان مهدي رشيد (2015). العلاقة بين خفة الحركة التنظيمية والذكاء المعرفي و انعكاسهما في تنفيذ الإستراتيجية المنظمة (دراسة تحليلية في شركتي زين واسيا سيل للاتصالات) ، أطروحة دكتوراه ، جامعة كربلاء ، كلية الإدارة و الاقتصاد ،إدارة أعمال.
- رحيم ، (2020). " متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية ودورها في تحقيق الانتاجية المتميزة"
- الزين ، نور (2013). أثر خصائص المعلومات الإستراتيجية في تحقيق الخفة الإستراتيجية ودور القدرات التنافسية كمتغير معدل (دراسة تطبيقية على شركة ألبا هاوس في الأردن، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال ، إدارة أعمال.
- سلطان ، أنس (2015). أثر تطبيق إستراتيجية التدريب في تحقيق الأداء المتميز دراسة الأثر الوسيط لرأس المال البشرية (دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية في مدينة عمان) ، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال ، إدارة أعمال, رسالة ماجستير .

- سهيلة (2015). " دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية" جامعة قاصدي مرباح – ورقلة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير
<http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/9626>
- الشرعة (2014). " أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في محافظة المرق" اطروحة دكتوراه.
- الصانع ، إيمان سالم (2013). أثر محددات الرقابة الإستراتيجية في الفاعلية التنظيمية (دراسة حالة لشركة الاسمنت الأردنية لا فارح)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق، الأوسط، كلية الأعمال ، إدارة أعمال.
- العبادي (2021)، "التأثير التفاعلي للدعم الحكومي المدرك في العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الصحي المستدام" محاسبة الموارد البشرية الميزانية الاجتماعية مؤسسة سونلغاز ، جامعة أحمد دراية – أدرار.
- العبادي، مصطفى لفته موسى (2021) " التأثير التفاعلي للدعم الحكومي المدرك في العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الصحي المستدام" دراسة تطبيقية في مستشفى المناذرة العام" رسالة ماجستير في إدارة المستشفيات، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة – العراق.
- الفتلاوي ، ميثاق هاتف(2012). تأثير مكانة المنظمة في تحقيق الأداء المتميز من خلال الدمج المنظمي (دراسة حالة جامعة كربلاء)، أطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، إدارة أعمال
- القريشي، ياسر شاكر ياسر (2017). " تأثير الرقابة الاستراتيجية في الاداء المؤسسي المستدام: دراسة حالة في مديرية توزيع كهرباء في محافظة كربلاء المقدسة مع استطلاع لعينة من المدراء" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة القادسية – العراق.
- محمود، عثمان كريم (2018). "الدور التتبعي للإنتاج الانظف وسلسلة التجهيز العكسي في تعزيز استدامة منظمات الأعمال: دراسة تحليلية لآراء المديرين في عدد من مصانع انتاج المياه المعدنية في اقليم كردستان – العراق" ، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية – العراق.

- هنية ، محمد أنور رشدي (2016). مدى ممارسة الرقابة الإستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي لدى قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، كلية الإدارة ، إدارة أعمال.

ب/الدوريات و المجلات

- "إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية " شبكة نجاة للتوعية والسلامة العامة (٢٠٠٧).

E-Mail: Info@najaat.com adamelbarbary@yahoo.com E-Mail:

- إبراهيم عبد اليوسفي، باسل (2006). برنامج الأمم المتحدة للبيئة التعاون فيما بين بلدان الجنوب في الإدارة البيئية قطاع البترول والغاز العربي،

- أخطار (2018). تحليل البيانات الضخمة من الشبكات الاجتماعية كعامل تمكين لإدارة المعرفة المستدامة للاتجاهات التسويقية

- البربري، ادم (٢٠٠٥). إدارة السلامة والصحة المهنية للأستاذ " ادم البربري " .

- بريش ، السعيد و يجاوي ، نعيمة (2012). أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في أداء المنظمات وزيادة فعاليتها (دراسة حالة ملبنة الأوراس) ، مجلة أداء تقييم المؤسسات الجزائرية ، العدد 1.

- بسام ، زاهر تحسين (2006). " جودة خدمات النقل الداخلي من منظور مدخل إدارة الجودة الشاملة دراسة تطبيقية على الشركات العامة للنقل الداخلي في سورية " مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية - سلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (1)

www.tishreen.shern.net/new%20site/univmagazine

- الجبوري، شلال حبيب عبد الله (1991). الإحصاء التطبيقي، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- حسن، رعد (2001). نظم الإدارة البيئية والأيزو 14000 ، جمهورية مصر العربية 2005 7 الصرن، دار الرضا للنشر، دمشق.

- حسين ، سعد مهدي (2010). الثقافة التنظيمية الموجهة نحو النتائج وأثرها في الأداء الاستراتيجي ، مجلة كلية التراث الجامعة ، العدد السادس. - كواشي ، مراد ، 33.
- الدباغ ، محمد منيب ، (٢٠٠٢) ، " اثر بعض قرارات الإنتاج والعمليات في إنتاجية العمل : دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات القطنية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، العراق.
- درويش، رعد الياس (2003). إمكانية إقامة متطلبات نظم الإدارة البيئية ISO 14001 دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من المنظمات الصناعية في محافظتي نينوى وصلاح الدين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد.
- الدليمي، رعد منفي، العزاوي، محمد عبد الوهاب(2001). تطبيق نظام الإدارة البيئية (ISO) 14001 شركة مصافي واسط مجلة العلوم الإدارية و الاقتصادية.
- رحيم (2020). ماهي سياسة الصحة والسلامة والبيئة رسالة ماجستير غير منشورة ٤ .
- سعد، سامية جلال، الإدارة البيئية المتكاملة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الإسكندرية.
- سماح (2018). تصور مقترح لتحويل جامعة أسيوط لإحدى جامعات الجيل الرابع في ضوء أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 كلية التربية – جامعة أسيوط
- سماح، زايد (2018). "دور جودة الخدمات في الإرتقاء بالأداء الصحي" دراسة حالة –مستشفى زرداني صالح (عين البيضاء)،رسالة ماجستير غير منشورة.
- الشاهين ، نداء صالح مهدي ، (٢٠٠٧) . " تقييم إدارة السلامة والصحة المهنية على وفق المواصفة 18001 OHSAS وقياس تحقيق أهدافها باستخدام البرمجة المتعددة الأهداف : دراسة حالة في الشركة العامة لمصافي الوسط في الدورة " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق.

- صالح، نادية حمدي (2002). الإدارة البيئية المبادئ والممارسات جمهورية مصر العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية هيئة التقييس لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية 2003 .OHSAS 18001
- الطائي ، علي حسون فندي و طاهر ، فاضل جميل و سلمان ، فاضل حمد (2012). تأثير أبعاد تقويم الأداء في الثقة التنظيمية (دراسة وصفية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في وزارة النفط العراقية ، جامعة بغداد ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 18 ، العدد 67.
- العبادي، مصطفى لفته موسى (2021). " التأثير التفاعلي للدعم الحكومي المدرك في العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الصحي المستدام" دراسة تطبيقية في مستشفى المناذرة العام" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة
- عبد الرزاق، عادل عبد الرشيد (2005). المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية الشارقة الإمارات العربية المتحدة، ندوة حول التشريعات والقوانين في حماية البيئة العربية (117).
- العتيبي ، صبحي جبر ، (٢٠٠٥). " تطور الفكر والأساليب في الإدارة " ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- عزيز ، كرار عبد الاله & عبيد، علي جاسم & غدير، إنعام محسن & عبيد، قيصر علي (2021). "قياس الاداء المستدام، جامعة الكوفة باستعمال بطاقة الاداء المتوازن المستدام، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 17، العدد الخاص
- العكيلي، سعد موسى محمد (2004). تصميم برنامج لعملية التنفيذ والتوثيق كمعيار لتدقيق نظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفة (ISO14001) باستخدام قائمة الفحص في مصفى الدورة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية.

- العلي ، إبراهيم و ناصر ، عدنان و غزال ، فايز (٢٠٠٥). " دراسة إحصائية لإنتاجية العمل في بعض شركات الغزل والنسيج في سورية خلال الفترة ١٩٩٤ - ٢٠٠٠ " ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
- العلي ، إبراهيم و ناصر ، عدنان و غزال ، فايز (٢٠٠٥) ، " دراسة إحصائية لإنتاجية العمل في بعض شركات الغزل والنسيج في سورية خلال الفترة ١٩٩٤ - ٢٠٠٠ " ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
- الفتلاوي، فاطمة محمد جبار (2020). " السلوك الريادي للموارد البشرية كمتغير وسيط بين الايثار والأداء المستدام" (دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة نور الكفيل في محافظة النجف الأشرف" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الكوفة)
- قدوري، فائق مشعل (2005). دراسة موقفية لإمكانية تطبيق نظام الإدارة البيئية باعتماد المواصفة الإرشادية ISO 14004 دراسة حالة في قطاع بحني، مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية كلية الإدارة والاقتصاد جامعة تكريت، المجلد (1) العدد (1).
- مجلة العلوم الاقتصادية (2013). "آليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسة دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في مؤسسات الاسمنت العمومية في الجزائر" ، جامعة أم البواقي - الجزائر ، المجلد 9 ، العدد 53.
- مجلة نفط الكويت (٢٠٠٤) ، " البيئة والسلامة في الصناعة النفطية " ، العدد ٥ ، وزارة النفط ، دولة الكويت .
- محسن، عبد الكريم و النجار ، صباح مجيد ، (٢٠٠٤). " إدارة الإنتاج والعمليات" مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، جمهورية مصر العربية.
- محمود (2015). دليل تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية طبقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001.

- مساهمة برنامج الأمم المتحدة للبيئة في القمة العالمية المعنية بالتنمية المستدامة، (2002). مستمدة من تقرير توقعات البيئة العالمية - 3 الدورة الاستثنائية السابعة كار تاخينا، كولومبيا، 13 15 شباط فبراير، البند 5 من جدول الأعمال المؤقت.
- المصري، محمد احمد (٢٠٠٤) ، " الكفاية الإنتاجية للمنشات الصناعية " .
- المليجي، أسامة علي عبد العزيز(1999). الأيزو 14000 نظام الإدارة البيئية - الشراة العربية للإعلام العربي القاهرة ، المنتدى البيئي الوزاري العالمي.
- المواجدة , اسيل (2019). "دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الاداء المستدام في منظمات الاعمال الالكترونية"، دراسة تطبيقية في منظمات الاعمال الالكترونية في الاردن - عمان رسالة ماجستير غير منشورة.
- ميسلر كرايغ ،فلايف وتوماس (1999). دليل الجيب إلى ISO:14000، سلسلة معايير إدارة الجودة العالمية ترجمة الدار العربية للعلوم، الطبعة الأولى.
- وصفي عقيلي، عمر (2005). "إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجية"، دار وائل للنشر، عمان الأردن.

أ - الكتب

- أبو بكر، مصطفى محمود والنعيم ، فهد بن عبد الله (2008). الإدارة الإستراتيجية وجودة التفكير والقرارات في المؤسسات المعاصرة، الدار الجامعية ، مصر.
- جواد، رشيد ، صالح عبد الرضا وجلاب ، إحسان دهش (2015). الإدارة الإستراتيجية وتحديات الألفية الثالثة ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- الدليمي ، خلف حسين علي (2009). تخطيط الخدمات المجتمعية والبنية التحتية ، دارصفاء للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- الصيرفي ، محمد (2007). المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية - مصر ، ، الطبعة الأولى.

- الطويل ، أكرم احمد و العبادي ، علي وليد (2013 هـ). إدارة سلسلة التجهيز وأبعاد إستراتيجية العمليات و الأداء التسويقي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
- العنزي ، سعد علي (2015). نظرية المنظمة (مفاهيم – مداخل – عمليات) ، مكتبة للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
- ناجي، شوقي (2009). المرجع المتكامل في إدارة الإستراتيجية ، دار الحامد، السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد – العراق.

ثانيا: المصادر الاجنبية

- AHMAD ET AL., (2017). “Evaluation of the external forces affecting the sustainability of oil and gas supply chain using Best Worst Method” Cite Cited by 244
- AKHTAR ET AL., (2018). ”The sustainable coloration of wool fabric using naturally extracted dyes from sappan heartwood” Save Cite Cited by 3 Related articles All 2.
- AL-HAKIMI ET AL.,(2022). . The influence of green manufacturing practices on the corporate sustainable performance of SMEs under the effect of green organizational culture” A moderated.
- AL-KHATEB, (2023). “Water Use Efficiency and Economic Evaluation of the Hydroponic versus Conventional Cultivation Systems for Green Fodder Production in Saudi Arabia 32, 1126–1129.
- BALIGA ET AL. (2019). “The effect of motivators, supply, and lean management on sustainable supply chain management practices and performance” Systematic literature review.
- BIRKMANN&GLEISENSTEIR, (2002). ” The implementation of sustainable development in regional planning documents. Objectives,

opportunities and problems-case “studies from Germany and Poland,J
Birkmann, J Gleisenstein - 2002 - econstor.eu.

- C SRINIVASARAO, S KUNDU, CS LAKSHMI, YS RANI... -
- DIDHAM (2018). ” Working with/in/against more-than-human environmental sustainability education”A Gough - On Education: Journal for Research and Debate, 2018 - researchgate.net
- EIKELENBOOM & DE JONG, (2019). “The impact of dynamic capabilities on the sustainability performance of SMEs”
- ELIJIDO-TEN, (2017). ” Does recognition of climate change related risks and opportunities determine sustainability performance?”
- EO ELIJIDO-TEN - Journal of cleaner production- Elsevier ,Save Cite Cited by 41 Related articles All 5 versions.\
- ET AL., JAMALUDIN, (2013). ”Exploring Sustainable Healthcare Service and Sustainable Healthcare Performance” Based on Malaysian Healthcare Industry).
- F WIENGARTEN, M PAGELL, (2013). ” ISO 14000 certification and investments in environmental supply chain management practices” identifying differences in motivation and adoption levels B Fynes - Journal of Cleaner Production- Elsevier
- GHARAMANIA & SALMINENB, (2019). ” Defining a “Safe System of Work” performance indicators in occupational health and safety management systems: a systematic literature review
- GOLUBOVIĆ, T., SPASOJEVIĆ BRKIĆ, V., PERIŠIĆ, M., BRKIC, A.(2022). “Differences in attitudes of operators and managers on risk management of pressure equipment “*Volume 70pp. 123-172*
- GÜLTEKIN & ARGON , (2020). Examination of the Relationship between Organizational Resilience and Organizational Sustainability at

Higher Education Institution".G Sezen-Gültekin, T Argon -
International Journal – ERIC

- HENAO& SARACHE (2022). “Sustainable performance in manufacturing operations" the cumulative approach vs. trade-offs approach”
- HOPKIN, (2018). ”Fundamentals of Risk Management: Understanding, Evaluating and Implementing Effective Risk Management”
- J ABAD, E LAFUENTE, J VILAJOSANA, (2013). ”An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity”Safety science, - Elsevier Save Cite Cited by 237.
- JUA AND ROWLINSONA (2014). ”Implementation of safety management system “ Academia.edu, <https://www.academia.edu> > Implementation_of_safety..
- K BRUSERUD, GS BAARHOLM, (2013). “Environmental contour method: An approximate method for obtaining characteristic response extremes for design purposes”
- K JILCHA, D KITAW, (2017). “Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development” Engineering science and technology.
- KALE ET AL., (2022). ” An occupational health and safety management system framework for lean process industries" an interpretive structural modelling approach”
- KALE, S.R., KOTA, S., JASTI, N.V.K., SONI, G. AND PRAKASH, S. (2022). "An occupational health and safety management system framework for lean process industries: an interpretive structural modelling approach", International Journal of Lean Six Sigma, Vol. 13 No. 6, pp. 1367-1394

- KANE, (2010). ” Sustainability and Scalability Plan.” HUWY D7. 3. napier-repository.worktribe.com.
- KAZEMIAN ETAL, (2016). ” Green and facile synthesis of lignin/HKUST-1 as a novel hybrid biopolymer metal-organic-framework for a pH-controlled drug release system”H Djahaniani, N Ghavidel, H Kazemian - International Journal of Biological Save Cite Related article.
- L MORGADO, FJG SILVA, LM FONSECA (2019). “Mapping occupational health and safety management systems in Portugal: outlook for ISO 45001: 2018 adoption”Procedia manufacturing, - Elsevier.
- L CHONG-MAO, N RUI, Q XIANG-YAN, (2015). ” Forecast and prewarning of coal mining safety risks based on the internet of things technology and the big data technology”Electronic Journal
- LINTUKANGAS ETAL, (2019). “The role of supply management innovativeness and supplier orientation in firms'sustainability performance” K Lintukangas, AK Kähkönen, J Hallikas - Journal – Elsevier.
- LJ CORTIS, PR WARD, RA, (2017). ” McKinnonIntegrated care in cancer: what is it, how is it used and where are the gaps? A textual narrative literature synthesis”... - European journal - Wiley Online Library.
- M EIKELENBOOM, G DE JONG - JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION– ELSEVIER KRAVCHENKO ETAL, LENORT ETAL (2019). “ Environmental democracy and forest carbon (REDD+)” D Takacs - Envntl. L., 2014 – HeinOnline Save Cite Cited by 28 Related articles A

- M QUANTE, M REICHERT, J BROYDE, (2016). "Dclk1 defines quiescent pancreatic progenitors that promote injury-induced regeneration and tumorigenesis".
- MA AL-HAKIMI, "AK Al-Swidi, HM Gelaidan... - Journal – Elsevier Save Cite Cited by 13 Related articles All 5 versions
- MADSEN ET AL., (2020). "Physical child abuse demands increased awareness during health and socioeconomic crises like COVID-19"
- MARQUINA ET AL.,(2022). "Sustainable performance of circular supply chains"A literature review.
- MARQUINAA, (2022). " Sustainable performance of circular supply chains" A literature review. Maria Victoria 29th CIRP Life Cycle Engineering Conference
- MCKINNON, (2017). "Genome integrity and disease prevention in the nervous system"Peter J McKinnon 1 ,Affiliations expand.
- MEDEL-GONZÁLEZ ET AL., (2016). "Sustainability performance measurement with Analytic Network Process and balanced scorecard: Cuban practical case"EA Frankel, PC Bevilacqua,
- MVH MARQUINA, MA LE DAIN, P ZWOLINSKI, I JOLY - PROCEDIA CIRP, (2022). Elsevier
- NIDUMOLU ET AL. (2009). "Corporate sustainability" an integrative definition and framework to evaluate corporate practice and guide academic research.
- NORDIN, S.M., RIZAL, A.R.A., RASHID, R.A., CHE OMAR, R., PRIYADI, U. (2021). "Incidents and disaster avoidance: the role of communication management and the organizational communication climate in high-risk environments "(Vol. 88, No. 1, pp. 74-82).
- NUNU, W. N., KATIVHU, T., & MOYO, P. (2018). " An evaluation of the effectiveness of the Behaviour Based Safety Initiative card

system at a cement manufacturing company in Zimbabwe. Safety and health at work”, 9(3), 308-313.

- PANTOUVAKIS & VLACHOS, (2020). “Talent and leadership effects on sustainable performance in the maritime industry.”
- PINHEIRO (2019)” ressalta em seu estudo que a Organização .”.. Abolfazl Ghahramania, Simo Salminenb OHSAS 18001. Adam Górný ISO45001. Anna Skład ISO 45001. <https://www.sciencedirect.com/science/article>
- PINHEIRO, (2019). ” ressalta em seu estudo que a Organização ... Abolfazl Ghahramania, Simo Salminenb OHSAS 18001”. Adam Górný ISO45001. Anna Skład ISO 45001.
- R ELVIK - ACCIDENT ANALYSIS & PREVENTION, (2013). ”Risk of road accident associated with the use of drugs: a systematic review and meta-analysis of evidence from epidemiological studies”
- RAHI ET AL. (,2023). ” Sustainability Journal”, Volume 15 (2023)
- RAJESH, (2019). ” Relating environmental, social, and governance scores and sustainability performances of firms” An empirical analysis
- Rani, (2019). ” Soil health issues for sustainability of South Asian Agriculture”
- REZAAEE, (2018). ” Supply chain management and business sustainability synergy: A theoretical and integrated perspective”Sustainability, [mdpi.com](https://www.mdpi.com)
- ROOIJ , (2019). ”Multiple chronic conditions: the need for integrated secondary care”Journal of Medicine- [research.rug.nl](https://www.research.rug.nl) Save Cite Cited by 2 Related articles All 8 versions
- SATTARI, F., MACCIOTTA, R., KURIAN, D., LEFSRUD, L (2021). “Application of Bayesian network and artificial intelligence to reduce

accident/incident rates in oil & gas companies .” Volume 70 pp. 126-177

- SP OLCESE, JR STERBIS, TM E-NUNU (2019). Routine prescription of opioids for post-vasectomy pain control associated with persistent use
- SULEJ&EQBAL, (2023). ”Sustainable leadership and heterogeneous knowledge sharing” The model for frugal innovation , study is to examine the mechanism of internal and external heterogeneous ...Save Cite Cited by 3.
- TATA & PRASAD, (2015). “National cultural values, sustainability beliefs, and organizational initiatives”J Tata, S Prasad - Cross Cultural Management, - emerald.com Save Cite Cited by 110 Related articles All 2 versions.
- TAYLOR & FRANCIS, (1998). “ Developing anti-oppressive practice teaching” <https://www.tandfonline.com> Volume 10, Issue 2
- VINE (2019). ” Analyzing Dependent Data with Vine Copulas”
- WOLD & LAUMANN, (2015). ” Safety Management Systems as Communication in an Oil and Gas Producing Company.”
- YAVUZ ET AL.,(2023). “The role of green innovation in achieving environmental sustainability in European Union countries”: Testing the environmental Kuznets curve hypothesis
- YIU ET AL. (2019). “Implementation of Safety Management System in Managing Construction Project” Benefits and Obstacles
- ZAID ETAL, (2018). “The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance” An empirical study

الملاحق

الملحق (1)

قائمة أسماء الخبراء والمحكمين /ملاحظة: تم ترتيب الاسماء حسب تاريخ الالقاب العلمية

ت	الاسم	اللقب العلمي	العنوان
1	د.خالد حمد أمين ميرخان	أستاذ	كلية العلوم الإدارة و المالية - جامعة جيهان اربيل
2	د.هادى خليل أسماعيل	أستاذ	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة دهوك التقنية
3	د.أنور شريف	أستاذ	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة الأنبار
4	د.برشك صالح العسكري	أستاذ	كلية الإدارة والأقتصاد- جامعة السليمانية
5	د.كاظم فرج عارف	أستاذ	كلية الإدارة والأقتصاد - الجامعة السليمانية التقنية
6	د.ميهفان شريف يوسف	أستاذ	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة زاخو
7	د.رقنچ دمحم نوري داوده	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة زاخو
8	د.جلال عبدالله محمد	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد- جامعة التقنية السليمانية
9	د.علي حميد هندي العلي	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة الكوفة
10	د.نافا عمر فتاح	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد- جامعة السليمانية
11	د.وريا نجم رشيد	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة السليمانية
12	د.عثمان كريم محمود	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة السليمانية
13	د.مظفر حمد علي	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد- جامعة صلاح الدين
14	د.لاسك أرسلان بايز	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد- جامعة السليمانية
15	د.بروا سردار احمد	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد -جامعة كويه
16	د.محمود محمد امين عثمان	استاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد - الجامعة دهوك التقنية
17	د. عبدالحالق نادر قادر	أستاذ مساعد	كلية الإدارة والأقتصاد- جامعة اربيل التقنية

الملحق (2)

حكومة اقليم كردستان - العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة اربيل التقنية
كلية الإدارة التقنية
دراسات العليا / ماجستير ادارة الاعمال



أموذج استبانة آراء الخبراء المحكمين في قياس صدق الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

تنوي الباحثة إجراء دراسة بعنوان (دور متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة دانا غاز في اقليم كردستان العراق)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال.

كما تسر الباحثة ان يضع بين ايديكم الكريمة هذه الاستبانة التي يسعى لجعلها مقياساً للدراسة والتي استند في وضع فقراتها على عدد من الدراسات والمقاييس السابقة مع اجراء بعض التعديلات عليها لتلائم الدراسة الحالية، ونظراً لما تتمتعون به من مكانة علمية مرموقة و بالإضافة إلى الخبرة والمعرفة لديكم في هذا المجال، نرجو من حضراتكم قراءة فقرات الاستبانة، والتفضل بإبداء آرائكم القيمة حول صدق وشولية الاستبانة، من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ✓ هل فقرات الاستبانة واضحة وتقيس الغرض الذي وضعت من أجله؟
 - ✓ هل تناسب فقرات الاستبانة مع الأبعاد المدرجة تحتها؟
 - ✓ هل هناك فقرات تحتاج إلى التعديل أو الإضافة أو الحذف في كل بُعد من الأبعاد؟
- علماً ان الباحثة ستعتمد على مقياس ليكرت الخماسي ذي الاوزان:
(وافق بشدة، وافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة)

مع خالص الشكر والتقدير

لنا امل كبير في تعاونكم معنا، وتقبلوا فائق شكرنا وتقديرنا....

نارام ابراهيم قنبر

المشرف: أ.م. د. ده رون فريدون عبد الله
كلية الادارة والاقتصاد - جامعة السليمانية

07504453098

Daroon.abdulla@univsul.edu.iq

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر () أنثى () .
- 2- العمر: 30 سنة فأقل () 31-40 سنة () 41-50 سنة () أكثر من 51 سنة () .
- 3- المستوى العلمي: إعدادية فما دون () دبلوم فنى () بكالوريوس () شهادات عليا () .
- 4- مدة الخدمة في الشركة : 1-5 سنوات () 5-10 () 10 سنوات فأكثر ()
- 5- العنوان الوظيفي :

المحور الثاني: مقياس متغيرات الدراسة

أولاً- نظام ادارة السلامة المهنية:

1- سياسة السلامة:					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					تعد سياسة السلامة ذات اولوية عالية في الوقت الحاضر في الشركة. X1
					لدى ادارة الشركة سياسة واضحة و موثوقة لمسائل السلامة الكفيلة بتحسين معايير السلامة للمهام المناطة للعاملين. X2
					تقوم ادارة الشركة بوضع خطوات تعريفية بضرورة تنفيذ سياسة السلامة. X3
					تقوم ادارة الشركة بتحديد وتنفيذ البرامج الضرورية لتحقيق أهداف سياسة السلامة. X4
					تلتزم ادارة الشركة بسياسة السلامة وتطبيق قوانين السلامة لمنع الأصابات والأمراض المهنية. X5

2- نظام ادارة المخاطر:

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					X6 تعرف ادارة الشركة العاملين بطبيعة وحجم المخاطر والنتائج المحتملة من جراء عدم الالتزام بنظام ادارة السلامة.
					X7 تلتزم الشركة بتطبيق نظام متكامل لادارة المخاطر الذي يضمن تحليلا منتظما لاجراءات العمل وأدارتها لمنع وقوع المخاطر.
					X8 لدي ادارة الشركة الكفاءة في تحديد مصادر الخطر في بيئة العمل بحيث تجعل مستوى حدوث الخطر ألي الحد الأدنى.
					X9 يهتم نظام ادارة المخاطر في الشركة بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من حوادث العمل لأداء أعماله على أفضل وجه .
					X10 تقوم ادارة الشركة بمشاركة العاملين في تحديد مصادر الخطر.

3- الوثائق والمعلومات:

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					X11 تقوم ادارة الشركة بوضوح وتوثيق جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بتطبيق نظام ادارة السلامة.
					X12 تهتم ادارة الشركة بالوثائق والمعلومات لجعل بيئة العمل اكثر سلامة ورضا لتحسين الأداء الفعلي للعاملين.
					X13 تعتمد ادارة الشركة على الوثائق المحدثة والملائمة

					لتحديث نظام ادارة السلامة.	
					تتضمن وثائق السلامة جميع السياسات والأجراءات والمعلومات الموثقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة في الشركة.	X14
					تقوم ادارة الشركة بالاحتفاظ بالوثائق والمعلومات الضرورية لتطبيق نظام ادارة السلامة بشكل كفوء و فعال و بصورة محدثة.	X15
4- التدريب والوعي الكفوء:						
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات	
					تعمل ادارة الشركة على تدريب الموظفين وتحسين وعيهم لجعل نظام ادارة السلامة في المعمل اكثر فعالية .	X16
					تسعى ادارة الشركة بالتدريب على السلامة الى زيادة وعي الأفراد وتغيير سلوكهم تجاه اداء الاعمال بشكل أفضل .	X17
					تحدد ادارة الشركة الاحتياجات التدريبية المناسبة لتحسين وعي العاملين في الحد من المخاطر السلامة في بيئة العمل.	X18
					تركز ادارة الشركة على تزويد العاملين بالقدرات والمهارات اللازمة لتعزيز وعيهم بأهمية عدم حدوث اي اخطاء.	X19
					يساهم التدريب في الشركة بتعزيز وعي العاملين لاهمية السلامة في بيئة العمل نحو زيادة رضا وتحسين الكفاءة المستدامة.	X20

5- الاستشارات والاتصالات:

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					X20 توفر ادارة الشركة الاستشارات ووسائل الاتصال بشكل دائم بين مختلف المستويات .
					X21 تعد التواصل بين العاملين في الشركة أمر ضروري للتغلب علي اوجه القصور لحدوث الاخطار في اماكن العمل.
					X22 تعد الاستشارة والتواصل بين الزملاء في مكان العمل من القضايا المهمة لسلامة الافراد العاملين ممتلكات الشركة.
					X23 يتم توصيل سياسة السلامة الخاص بالشركة بشكل منظم الى كافة اقسام المعمل لضمان تنفيذها بشكل سليم وصحيح.
					X24 تعد الاستشارات والتواصل في نقل المعلومات حول المخاطر المحتملة أفضل الطرق لمكافحة الاسباب المؤدية لحدوث المخاطر في المعمل.

ثانياً- الاداء المستدام: هي قدرة المنظمة على تحقيق أعمالها التجارية وأعمالها، وزيادة القيمة للمساهمين مع تكنولوجيا المعلومات، مع مراعاة المسؤولية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على المدى الطويل.

1- الاداء الاقتصادي: مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها الاقتصادية إلى واقع عملي للتأكد من أنها ال تزال على المسار الصحيح ماليا					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					Y1 تعمل ادارة الشركة على رفع الكفاءة الانتاجية بتخفيض تكاليف المدخلات مع الحفاظ على المستوى نفسه من المخرجات
					Y2 تزيد الشركة حصتها السوقية باستمرار بوساطة

					الاستثمار في الجهود التسويقية المستدامة	
					تلتزم ادارة الشركة بمبدأ الشفافية وحوكمة الشركات للتوازن بين مصالح مديري الشركة والمستثمرين فيها وأصحاب المصالح	Y3
					تتعاون ادارة الشركة مع الجهات الحكومية المعنية في دفع الضرائب لحماية مصالحها الاقتصادية وتحصيل الدعم الحكومي لها.	Y4
					تعمل ادارة الشركة على تقليل نسبة البطالة من خلال التوظيف المباشر أو غير المباشر التي تحدث نتيجة المشاريع التي تقوم بها	Y5
					تتناسب إرباح شركتنا مع حجمها والخدمات التي تقدمها.	Y6

2- الاداء الاجتماعي: مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها الاجتماعية إلى ممارسة للتأكد من أنها لا تزال على المسار الصحيح اجتماعياً					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					1. تهتم شركتنا بالجانب الاجتماعي لغرض ضمان حياة افضل
					2. تحافظ ادارة الشركة على صحة العاملين والمجتمع وسلامتهم وتحوص عليها
					3. تدعم الشركة مبادرات مكافحة الفساد وحماية معايير حقوق الانسان .
					4. تساهم شركتنا في تطوير المجتمع المحلي عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات
					5. تراعي الشركة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف لافراد المجتمع.
					6. تعلن ادارة الشركة التأثيرات والمخاطر البيئية لمنتجاتها وعملياتها للجميع

3- الاداء البيئي: مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها البيئية إلى ممارسة للتأكد من أنها تبقى على المسار الصحيح بيئياً

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					7. تعمل المنظمة على تضمين القضايا البيئية في دورة الحياة الكاملة للمنتجات والخدمات المقدمة
					8. تحافظ المنظمة على النظام البيئي من التلوث
					9. تعمل المنظمة على الحفاظ على الموارد الطبيعية وعدم أستنزافها من خلال الأستخدام الأمثل والكفاء
					10. تستخدم المنظمة الأجهزة والأدوات ذات الحاجة القليلة للوقود مع العمل على تدوير النفايات
					11. تقوم المنظمة بأستبدال الموارد غير المتجددة بموارد متجددة باستمرار
					12. تتعامل ادارة الشركة مع المجهزين والموزعين المهتمين بقضايا الاستدامة البيئية

شكراً لتعاونكم معنا وبارك الله بجهودكم

✓ اسم السيد الخبير:

✓ اللقب العلمي :

✓ الاختصاص العام/ الدقيق:

✓ الجامعة مكان العمل :

الملحق (3)

حكومة اقليم كردستان - العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بوليتكنيك اربيل
الدراسات العليا / ماجستير ادارة الاعمال



المستجيبين المحترمين...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

تنوي الباحثة إجراء دراسة بعنوان (دور متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية في تحقيق الاداء المستدام: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة دانا غاز في مدينة السليمانية - العراق)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال.

ويسرني إن اضع بين ايديكم هذه الاستبانة التي تهدف الى التعرف على مستوى متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية، ومدى مساهمته في تحقيق الاداء المستدام، راجين التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (√) أمام الفقرة التي تعبر عن وجه نظرکم، علماً بأن المعلومات التي تقدمونها لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

علماً ان الباحثة ستعتمد على مقياس ليكرت الخماسي ذي الاوزان:

" أتفق بشدة(5)، أتفق(4)، محايد(3)، لا أتفق(2)، لا أتفق بشدة(1)"

لنا امل كبير في تعاونكم معنا، وتقبلوا فائق شكرنا وتقديرنا....

مع خالص الشكر والتقدير

الباحثة: نأرام ابراهيم قنبر

المشرف: أ.م. د. ده رون فريدون عبد الله
كلية الادارة والاقتصاد - جامعة السليمانية

07504453098

Daroon.abdulla@univsul.edu.iq

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 6- الجنس: ذكر () أنثى ().
- 7- العمر: 30 سنة فأقل () 31-40 سنة () 41-50 سنة () أكثر من 51 سنة ().
- 8- المستوى العلمي: إعدادية () دبلوم فنى () بكالوريوس () شهادات عليا ().
- 9- مدة الخدمة في الشركة : 1-5 سنوات () 5-10 () 10 سنوات فأكثر ()
- 10- العنوان الوظيفي :

المحور الثاني: مقياس متغيرات الدراسة

أولاً- متطلبات نظام ادارة السلامة المهنية: اطار منهجي لتسهيل ادارة السلامة السليمة في مكان العمل ومواجه تحديات السلامة بشكل مستمر وسليم.

6- سياسة السلامة: تعد من المتطلبات الاساسية لاقامة نظام ادارة السلامة من حيث المبادئ التي يجب الالتزام بها من قبل ادارة الشركة وذلك من اجل شعور العاملين بامان والسلامة					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					X1 تعد سياسة السلامة ذات اولوية عالية في الشركة.
					X2 تمتلك ادارة الشركة سياسة واضحة و موثقة لمسائل السلامة كفييلة بتحسّن معايير السلامة
					X3 تسعى ادارة الشركة بوضع الخطوات تعريفية الضرورة لتنفيذ سياسة السلامة.
					X4 تقوم ادارة الشركة بتحديد وتنفيذ البرامج الضرورية لتحقيق أهداف سياسة السلامة المهنية.
					X5 تركز ادارة الشركة على الالتزام بسياسة السلامة وتطبيق قوانين السلامة لمنع الأصابات والأمراض المهنية.

7- نظام ادارة المخاطر: اي وضع نظام لرصد المخاطر بشكل سليم داخل معامل الشركة

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					X6 لدى ادارة الشركة ادراك عن طبيعة وحجم المخاطر والنتائج المحتملة من جراء عدم الالتزام بنظام ادارة السلامة.
					X7 تلتزم ادارة الشركة بتطبيق نظام متكامل لادارة المخاطر الذي يضمن تحليلا منتظما لاجراءات العمل وأدارتها لمنع وقوع المخاطر.
					X8 تمتلك الشركة القدرات اللازمة لتحديد مصادر الخطر في بيئة العمل بحيث تجعل مستوى حدوث الخطر ألي الحد الأدنى.
					X9 يركز نظام ادارة المخاطر في الشركة بشكل رئيسي على حماية العنصر البشري من حوادث العمل
					X10 تشجع ادارة الشركة على مشاركة العاملين في تحديد مصادر الخطر.

8- الوثائق والمعلومات: ويقصد به جميع السياسات والمعايير والاجراءات والوثائق وقوائم المراجعة والادلة الموثقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة المهنية.

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					X11 تركز ادارة الشركة على توضيح جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بتطبيق نظام ادارة السلامة و توثيقها
					X12 تهتم ادارة الشركة بالوثائق والمعلومات لجعل بيئة العمل اكثر سلامة لتحسين الأداء الفعلي للعاملين.
					X13 تعتمد ادارة الشركة على الوثائق المحدثه والملائمة

					لنظام ادارة السلامة.	
					تحاول ادارة الشركة توثيق جميع السياسات والأجراءات والمعلومات الموثقة المتعلقة بنظام ادارة السلامة في الشركة.	X14
					تقوم ادارة الشركة بالاحتفاظ بالوثائق والمعلومات الضرورية لتطبيق نظام ادارة السلامة بشكل كفوء و فعال و بصورة محدثة.	X15
9- التدريب والوعي الكفوء: اي تزويد العاملين بالقدرات والخبرات والمهارات اللازمة لتعزيز وعيهم باهمية تنفيذ مهامهم بحرص اكثر لعدم حدوث اي خطأ تؤدي الى حدوث مخاطر.						
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات	
					تركز ادارة الشركة على تدريب الموظفين لجعل نظام ادارة السلامة اكثر فعالية .	X16
					تسعى ادارة الشركة من خلال التدريب الى زيادة وعي العاملين وتغيير سلوكهم تجاه اداء الاعمال بشكل أفضل .	X17
					تحدد ادارة الشركة الاحتياجات التدريبية المناسبة لتحسين وعي العاملين في الحد من المخاطر السلامة في بيئة العمل.	X18
					تركز ادارة الشركة على تزويد العاملين بالقدرات والمهارات اللازمة لتعزيز وعيهم بأهمية عدم حدوث اي اخطاء.	X19
					يساهم التدريب في الشركة على تعزيز وعي العاملين لاهمية السلامة في بيئة العمل نحو زيادة رضا وتحسين الكفاءة المستدامة.	X20

10- الاستشارات والاتصالات: وتشمل سلسلة من العناصر الرسمية وغير الرسمية على حد سواء والتي تضمن ارسال وتوصيل كافة المعلومات الدقيقة من اعلى الى اسفل والعكس صحيح.					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					13. تشجع ادارة الشركة استخدام جميع وسائل الاتصال بشكل دائم بين مختلف المستويات كالية للاستشارة .
					14. يعد التواصل بين العاملين في الشركة أمر ضروري للتغلب علي اوجه القصور لحدوث الاخطار في اماكن العمل.
					15. تعد ادارة الشركة الاستشارة والتواصل بين الزملاء في مكان العمل من القضايا المهمة لسلامة الافراد العاملين ممتلكات الشركة.
					16. يتم ايصال سياسة السلامة الخاص بالشركة بشكل منظم الى كافة اقسام المعمل لضمان تنفيذها بشكل سليم وصحيح.
					17. لدى ادارة الشركة قناعة بان الاستشارات والتواصل في نقل المعلومات حول المخاطر المحتملة من أفضل الطرق لمكافحة الاسباب المؤدية لحدوث المخاطر

ثانياً- الاداء المستدام: هو قدرة المنظمة على تحقيق أعمالها التجارية، وزيادة القيمة للمساهمين، مع مراعاة المسؤولية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على المدى الطويل.

1- الاداء الاقتصادي: مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها الاقتصادية إلى واقع عملي للتأكد من أنها لا تزال على المسار الصحيح ماليا					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					18. تعمل ادارة الشركة باستمرار على رفع الكفاءة الانتاجية بتخفيض تكاليف المدخلات مع الحفاظ على المستوى نفسه من المخرجات

					19. تسعى ادارة الشركة على زيادة حصتها السوقية باستمرار بوساطة الاستثمار في الجهود التسويقية المستدامة
					20. تلتزم ادارة الشركة بمبدأ الشفافية وحوكمة الشركات للتوازن بين مصالح مديري الشركة والمستثمرين فيها وأصحاب المصالح
					21. تتعاون ادارة الشركة مع الجهات الحكومية المعنية في دفع الضرائب لحماية مصالحها الاقتصادية وتحصيل الدعم الحكومي لها.
					22. تعمل ادارة الشركة على تقليل نسبة البطالة من خلال التوظيف المباشر أو غير المباشر التي تحدث نتيجة المشاريع التي تقوم بها

2- الاداء الاجتماعي: مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها الاجتماعية إلى ممارسة للتأكد من أنها لا تزال على المسار الصحيح اجتماعياً					
المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					23. تهتم ادارة الشركة بالنواحي الاجتماعية لغرض ضمان حياة افضل
					24. تحافظ ادارة الشركة على صحة وسلامة العاملين والمجتمع وتحرص عليها.
					25. تدعم ادارة الشركة مبادرات مكافحة الفساد وحماية معايير حقوق الانسان .
					26. تساهم ادارة الشركة في تطوير المجتمع المحلي عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات
					27. تراعي ادارة الشركة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف لافراد المجتمع.

3- الاداء البيئي: مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها البيئية إلى ممارسة للتأكد من أنها تبقى على المسار الصحيح بيئياً

المقترح	لا تنتمي	تنتمي	غير صالحة	صالحة	الفقرات
					28. تعمل ادارة الشركة على تضمين القضايا البيئية في دورة الحياة الكاملة للمنتجات والخدمات المقدمة
					29. تسعى ادارة الشركة جاهدا للحفاظ على النظام البيئي عبر منع حدوث التلوث
					30. تعمل ادارة الشركة على الحفاظ على الموارد الطبيعية وعدم أستنزافها من خلال الأستخدام الأمثل والكفاء
					31. تركز ادارة الشركة على استخدام الأجهزة والأدوات ذات الحاجة القليلة للوقود مع العمل على تدوير النفايات
					32. تتعامل ادارة الشركة مع المجهزين والموزعين المهتمين بقضايا الاستدامة البيئية

شكراً لتعاونكم معنا وبارك الله بجهودكم

الملحق (4) الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

الجدول (1) الاتساق الداخلي لبعء سياسة السلامة

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1	.839**	.823**	.841**	.836**
X2	.839**	1	.820**	.803**	.804**
X3	.823**	.820**	1	.790**	.787**
X4	.841**	.803**	.790**	1	.826**
X5	.836**	.804**	.787**	.826**	1

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

الجدول (2) الاتساق الداخلي لبعء نظام إدارة المخاطر

	X6	X7	X8	X9	X10
X6	1	.774**	.723**	.723**	.738**
X7	.774**	1	.746**	.735**	.776**
X8	.723**	.746**	1	.777**	.752**
X9	.723**	.735**	.777**	1	.785**
X10	.738**	.776**	.752**	.785**	1

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

الجدول (3) الاتساق الداخلي لبعء الوثائق والعمليات

	X11	X12	X13	X14	X15
X11	1	.796**	.784**	.775**	.755**
X12	.796**	1	.714**	.754**	.736**
X13	.784**	.714**	1	.805**	.678**
X14	.775**	.754**	.805**	1	.743**
X15	.755**	.736**	.678**	.743**	1

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

الجدول (4) الاتساق الداخلي بعد التدريب والوعي الكفوء

	X16	X17	X18	X19	X20
X16	1	.844**	.763**	.762**	.737**
X17	.844**	1	.780**	.740**	.730**
X18	.763**	.780**	1	.749**	.699**
X19	.762**	.740**	.749**	1	.768**
X20	.737**	.730**	.699**	.768**	1

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

الجدول (5) الاتساق الداخلي بعد الاستشارات والاتصالات

	X21	X22	X23	X24	X25
X21	1	.879**	.824**	.748**	.735**
X22	.879**	1	.827**	.714**	.755**
X23	.824**	.827**	1	.744**	.814**
X24	.748**	.714**	.744**	1	.803**
X25	.735**	.755**	.814**	.803**	1

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

الجدول (6) الاتساق الداخلي بعد الأداء الاقتصادي

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	1	.833**	.815**	.792**	.842**
Y2	.833**	1	.857**	.796**	.762**
Y3	.815**	.857**	1	.835**	.782**
Y4	.792**	.796**	.835**	1	.814**
Y5	.842**	.762**	.782**	.814**	1

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

الجدول (7) الاتساق الداخلى لبعء الأداء الاجتماعى

	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10
Y 6	1	.819**	.728**	.668**	.707**
Y 7	.819**	1	.825**	.723**	.748**
Y 8	.728**	.825**	1	.825**	.774**
Y 9	.668**	.723**	.825**	1	.702**
Y 10	.707**	.748**	.774**	.702**	1

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

الجدول (8) الاتساق الداخلى لبعء الأداء البيئى

	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15
Y 11	1	.738**	.785**	.752**	.761**
Y 12	.738**	1	.819**	.756**	.779**
Y 13	.785**	.819**	1	.755**	.806**
Y 14	.752**	.756**	.755**	1	.841**
Y 15	.761**	.779**	.806**	.841**	1

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

حكومهتی هه‌ریمی كوردستان / عیراق

وه‌زاره‌تی خویندنی بالا و توئیزینه‌وه‌ی زانستی

سه‌روكایه‌تی زانكوئی پو‌لیته‌كنیكی هه‌ولیر



زانكوئی پو‌لیته‌كنیكی هه‌ولیر
ERBIL POLYTECHNIC UNIVERSITY

فو‌رمی نه‌نجامدانی گو‌رانکاری

بو‌ به‌ریز یاریده‌ده‌ری سه‌روکی زانكوئی بو‌ کاروباری زانستی

پشتگیری ده‌که‌ین که قوتابی (نارام ابراهیم قنبر) گو‌رانکاریه‌کانی نه‌نجام داوه (کهم یان زور) بو‌یه
داواکارین کاری پیویست نه‌نجام بدریت بو‌ ده‌رچوونی فه‌رمانی زانكوویی به‌ گو‌زینی بروانامه‌ی ماسته‌ر پیشه‌یی بو‌
نه‌کادی.

له‌ گه‌ل ریژدا.....

واژوو /

ناوی سه‌ره‌رشتیار راسپیدراو / پ. د. مه‌ابات نوری
نازناوی زانستی / پروفیسو‌ری یاریده‌ده‌ر
ریکه‌وت /

واژوو /

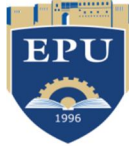
ناوی سه‌ره‌رشتیار / پ. ی. د. ده‌روون فه‌ره‌یدون عبدالله
نازناوی زانستی / پروفیسو‌ری یاریده‌ده‌ر
ریکه‌وت /

پشتگیری سه‌روه‌ه ده‌که‌ین

له‌ گه‌ل ریژدا.....

واژوو /

ناوی یاریده‌ده‌ری سه‌روکی زانكوئی بو‌ کاروباری زانستی / پ. ی. د. نجیب توما پتو
نازناوی زانستی / پروفیسو‌ری یاریده‌ده‌ر
ریکه‌وت / ٥٠٥٢ / ٦ / ٢٠٠٠



زانکۆی پۆلیتیه کنيکی هه ولير
ERBIL POLYTECHNIC UNIVERSITY

رۆلی پيداويستيه کانی سيستيمي به رپوه بردنی سه لامه تی پيشه يی
له ئەدای به ردهوام

ليکۆلینه وه يه کی شيکاري له سه ر بۆچوونی کارمه ندانی کۆمپانيای
دانه غاز له / باريزگای سلیمانی - هه ري می کوردستان

نامه يه که

پيشکەش به کۆليژی ته کنيکی کارگيري / زانکۆی پۆلیتیه کنيکی هه ولير
کراوه وه ک به شيک له پيداويستيه کانی به ده ست هينانی ماسته ر
له کارگيري کار

له لایه ن

ئارام ئيبراهيم قه نبه ر

به سه ره رشتياری

پ.ی.د ده روون فه رايدون عبدالله

2023 م

2723 ک

1445 هـ

پوخته

ئەم توۋىژىنەۋەيە ئامانجى شىكىردنەۋەي پەيۋەندى و كارىگەرى نيوان سىستەمى بەرپۈۋەبردنى سەلامەتى پىشەيە لەگەل پىداۋىستىيەكانى (سىياسەتى سەلامەتى، سىستەمى بەرپۈۋەبردنى مەترسى، بەلگەنامە و زانىارى، راھىنان و ھۆشيارى كارا، راۋىژكارى و پەيۋەندى) و ئەداى بەردەوام (ئەداى ئابوورى، ئەداى كۆمەلايەتى، ئەداى ژىنگەيى) لە داناغاز لە شارى سلېمانى. دواى پىداچوونەۋە بە كۆمەلايىك توۋىژىنەۋە و ئەدەبىيات، چەمكە تيۋرىيەكان نووسران و مۇدىل و گرېمانەيەك لەسەر بنەماى پىداۋىستىيەكانى سىستەمى بەرپۈۋەبردنى سەلامەتى پىشەيى و ئەداى بەردەوام دروستكران، ھەروھا لەسەر بنەماى سىروشتى توۋىژىنەۋەكە و ئەو ئامانجانەي كە ھەۋلى بەدەستەيىنانى دەدات، رېبازى ۋەسەفكەرى شىكارى پىشتى پى بەسترا. بەمەبەستى كۆكردنەۋەي زانىارى، پىشت بە پرسىيارنامەكە بەسترا، ھەروھا (۱۵۰) پرسىيارنامە راستەۋخۆ بەسەر سەرچەم ئەندامانى كۆمەلگادا دابەشكرا بە نوينەرايەتى سەرۋكى يەكەكان و بەشى كارگىرى و سەرپەرشتىار و فەرمانبەرانى كۆمپانىيائى داناغاز لە شارى سلېمانى، كە ژمارەيان ھەبوو (146) كەس لە سەرتاسەرى كۆمپانىيەكەدا، بەپىي زانىارىيەكانى كۆمپانىيەكە لە كاتى ئەنجامدانى توۋىژىنەۋەكەدا. دواى رىزكردن و پىشكىنى فۆرمە ۋەرگىراۋەكان راستەۋخۆ، ژمارەي پرسىيارنامە رەۋاكان بۆ شىكارى گەيشتە (۱۲۷). توۋىژەرەكە چەندىن شىۋازى ئامارى بەكارھىنا، لەوانە ناۋبىژيوانان و ئەلفا كرۋنباخ، بۆ دىنباۋون لە رەۋايى و متمانەپىكردن، و بۆ تاقىكردنەۋەي دابەشكردى ئاسايى، سەربەخۆيى، يەكسانى جىاۋازى، رېژەي پەيۋەندى سادە، و رېژەي پاشەكشەي سادە بە بەكارھىنانى بەرنامەي . (SPSS-26) ئەنجامى توۋىژىنەۋەكە دەرىخست كە پەيۋەندى و كارىگەرى ئەرىنى لە نيوان گۆراۋەكان و رەھەندەكانى توۋىژىنەۋەكەدا ھەيە. بە پىشتبەستن بە ئەنجام و دەرنەجامەكان كۆمەلايىك پىشنىار كران كە پەيۋەندىيان بە پىۋىستى كۆمپانىيەكە بۆ گرنگىدان بە پىداۋىستىيەكانى سىستەمى بەرپۈۋەبردنى سەلامەتى پىشەيى بە

مەبەستى بەدەستەيتانى ئەداى بەردەوامى كۆمپانىيى لىكۆلنەوۋەكراۋ.ھەرۋەھا پىشنىارەكان پىشكەش بە كۆمپانىيىكانى دىكە كران ، دامەزراۋە و بەشەكان، و پىشنىارەكان بۇ خويندىنى داھاتوو لەم بواردەدا.

وشەى سەرەكى: پىداۋىستىەكانى سىستەمى بەرپۆۋەبردنى سەلامەتى پىشەيى - ئەداى بەردەوام - كۆمپانىيى داناغاز - شارى سلىمانى - ھەرىمى كوردستانى عىراق



**The Role of Occupational Safety Management
System Requirements in Achieving Sustainable
Performance**

**An Analytical Study of the Opinions of Workers in
Dana Gas Company in / Al-Sulaymaneyh -
Kurdistan Region of Iraq**

A Dissertation

submitted to the Administrative Technical College Council
- Erbil polytechnic University In partial fulfilment of the
requirements for a degree of master in Technical Business
Administration

By

Aram Ibrahim Qanbar

Supervised by

Assistant Professor Dr. Daron Faridoon Abdulla

Kurdistan, Erbil, Iraq

2023 A.D.

1444 H

2723K

Abstract

The current study aims to analyze the relationship and impact between the occupational safety management system with its requirements (safety policy, risk management system, documents and information, training and efficient awareness, consulting and communication) and sustainable performance (economic performance, social performance, environmental performance) in Dana Gas in Sulaymaniyah city.

After reviewing a group of studies and literature, theoretical concepts were written and a model and hypotheses were built based on the requirements of the occupational safety management system and sustainable performance, and based on the nature of the study and the objectives it seeks to achieve, the analytical descriptive approach was relied upon. In order to collect data, the questionnaire was relied upon, and (150) questionnaires were distributed directly to all members of society represented by the heads of units and administrative departments, supervisors and employees of Dana Gas Company in the city of Sulaymaniyah, who numbered (146) individuals throughout the company, according to the company's data during Conducting the study. After sorting and checking the received forms directly, the number of valid questionnaires for analysis reached (127). The researcher used several statistical methods, including arbitrators and Cronbach's alpha, to ensure validity and reliability, and to test the normal distribution, independence, homogeneity of variance, the simple correlation coefficient, and the simple regression coefficient using the (SPSS-26) program. The results of the study showed that there is a positive correlation and effect between the variables and dimensions of the study. Based on the results and conclusions, a number of recommendations were made related to the need for the company to focus on the requirements of the occupational safety management system in order to achieve the sustainable performance of the researched company.

Recommendations were also presented to other companies, institutions and departments, and proposals for future studies in this field.

Keywords: occupational safety management system requirements - sustainable performance - Dana Gas Company - Sulaymaniyah City - Kurdistan Region of Iraq.