



The Relationship Between Occupational Health and Safety Standards and Employees' Job Performance at the Arabian Gulf Oil Company: A Field Study

Sara Al-Mriesh¹, Issa Al-Haen^{2*}, Twfeik Elbagrmi³

¹ Libyan Academy for Postgraduate Studies, Benghazi Branch, Libya

² Higher Institute of Science and Technology of Bir Al-Ashhab, Libya

³ Faculty of Public Health, University of Benghazi, Benghazi, Libya

العلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط:
دراسة ميدانية

ساره المريش¹، عيسى الهين^{2*}، توفيق الباقرمي³

¹ الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع بنغازي، ليبيا

² المعهد العالي للعلوم والتقنية بئر الأشهب، ليبيا

³ كلية الصحة العامة، جامعة بنغازي، بنغازي، ليبيا

*Corresponding author: Ysyb5219@gmail.com

Received: May 24, 2026

Accepted: August 18, 2026

Published: September 02, 2026

Abstract:

This study aimed to examine the relationship between occupational health and safety standards and employees' job performance at the Arabian Gulf Oil Company. The study focused on three main dimensions: regulations, laws, monitoring, and emergency procedures; awareness and training programs; and protective equipment and accident-prevention tools. A descriptive-analytical approach was adopted, using a 36-item questionnaire as the primary data-collection instrument. A total of 600 questionnaires were distributed to employees working across several oil fields, laboratories, and administrative units affiliated with the company, of which 470 valid questionnaires were returned, yielding a response rate of approximately 78.3%. The data were analyzed using SPSS through descriptive statistics, Cronbach's alpha to assess the reliability of the research instrument, Pearson's correlation coefficient, and simple linear regression analysis. The findings indicated a high level of job performance, with a mean score of 2.48. The implementation levels of regulations, laws, monitoring, and emergency procedures; protective equipment and accident-prevention tools; and awareness and training programs were also high, with mean scores of 2.65, 2.50, and 2.43, respectively. The results further revealed statistically significant positive relationships between the occupational health and safety dimensions and job performance. The correlation coefficients were 0.744 for regulations, laws, monitoring, and emergency procedures; 0.919 for awareness and training; and 0.922 for protective equipment and accident-prevention tools, with all relationships being statistically significant at $p < 0.001$. The simple linear regression models showed explanatory proportions of 55.4%, 84.4%, and 85.0%, respectively, as indicated by the coefficients of determination (R^2).

The study concludes that there are statistically significant positive relationships between the implementation of occupational health and safety dimensions and employees' job performance at the Arabian Gulf Oil Company. These findings highlight the importance of strengthening occupational health and safety practices, particularly awareness and training programs, assessment of employees' knowledge of workplace hazards, and the periodic updating of safety regulations and protective equipment.

Keywords: Occupational Health and Safety; Job Performance; Regulations and Laws; Awareness and Training; Protective Equipment; Oil Companies; Arabian Gulf Oil Company.

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط، من خلال دراسة ثلاثة أبعاد رئيسة تمثلت في: اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة مكونة من 36 فقرة أداة رئيسة لجمع البيانات. وقد جرى توزيع 600 استبانة على العاملين في عدد من الحقول والمعامل والإدارات التابعة للشركة، واسترجعت 470 استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت نحو 78.3%. وحُللت البيانات باستخدام برنامج SPSS، بالاعتماد على الإحصاءات الوصفية، ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط. أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.48. كما جاء مستوى تطبيق اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث، وبرامج التوعية والتدريب مرتفعاً، بمتوسطات حسابية بلغت 2.65 و 2.50 و 2.43 على التوالي. كما كشفت النتائج عن وجود علاقات موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي؛ إذ بلغ معامل الارتباط 0.744 بالنسبة إلى اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، و 0.919 بالنسبة إلى التوعية والتدريب، و 0.922 بالنسبة إلى معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث، وكانت جميع العلاقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى $p < 0.001$. وأظهرت نماذج الانحدار الخطي البسيط قدرة تفسيرية بلغت 55.4% و 84.4% و 85.0% على التوالي، وفقاً لقيم معامل التحديد (R^2).

وتخلص الدراسة إلى وجود علاقات موجبة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أبعاد معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط، بما يشير إلى أهمية تعزيز ممارسات الصحة والسلامة المهنية، ولا سيما برامج التوعية والتدريب، وتقييم معرفة العاملين بمخاطر بيئة العمل، والتحديث الدوري للوائح السلامة ومعدات الوقاية.

الكلمات المفتاحية: الصحة والسلامة المهنية؛ الأداء الوظيفي؛ اللوائح والقوانين؛ التوعية والتدريب؛ معدات الوقاية؛ شركات النفط؛ شركة الخليج العربي للنفط.

1. المقدمة

تعد الصحة والسلامة المهنية علماً قائماً بذاته، يختص بحماية صحة الإنسان وسلامته من خلال توفير بيئة عمل آمنة وخالية قدر الامكان من مسببات الحوادث والأمراض والإصابات المهنية (المشاقبة، 2010). كما تمثل أحد المرتكزات الأساسية للتنمية، لما توفره من حماية للعنصر البشري وبيئة العمل، والمحافظة على استقرار العاملين وضمان حقهم في العمل ضمن ظروف تحفظ صحتهم. ظهر مفهوم حماية العاملين منذ الحضارة القديمة إذ تعتبر قوانين حمورابي من أقدم التشريعات التي اهتمت بحقوق العمال والإصابات والتعويضات. ثم تطور هذا الاهتمام تدريجياً عبر الزمن حتى أصبحت الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات الأساسية في تشريعات العمل وإدارة المؤسسات الحديثة (حدادي، 2019).

حوادث العمل والأمراض المهنية ما تزال تمثل مشكلة إنسانية واقتصادية، رغم تطور التشريعات والإجراءات الوقائية فقد أشار تقرير منظمة العمل الدولية إلى وقوع ملايين الحوادث المهنية سنوياً وانتشار الأمراض المرتبطة بالعمل وما يترتب عليها من فقد أيام العمل والخسائر البشرية والمادية (منظمة العمل الدولية، 2003). لذلك تبرز أهمية الانتقال من مجرد معالجة الحوادث بعد وقوعها إلى تبني سياسات وقائية تهدف إلى التعرف على المخاطر والسيطرة عليها.

اتجهت العديد من الدول إلى إصدار التشريعات واللوائح المنظمة للصحة والسلامة المهنية. وفي ليبيا بدأ الاهتمام التشريعي بحماية العاملين من مخاطر العمل من خلال عدد من القوانين، ومنها قانون التأمين الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957، الذي تضمن اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار المهنية (أبو خشيم، 2020).

وتكتسب الصحة والسلامة المهنية أهمية خاصة في قطاع النفط، نظراً إلى مكانته الأساسية في الاقتصاد الليبي وطبيعة المخاطر المرتبطة بعملياته. حيث يتعرض العاملون في الحقول والمعامل النفطية لمخاطر متعددة، منها المواد الكيميائية والغازات السامة والمواد المشعة والحرائق والانفجارات ومخاطر الحفر والمعدات الثقيلة. وقد يؤدي التهاون في تحديد هذه المخاطر والسيطرة عليها إلى إصابات وأمراض خطيرة، فضلاً عن الخسائر الاقتصادية وتعطل العمليات الإنتاجية.

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين بشركة الخليج العربي للنفط، من خلال دراسة مدى تطبيق اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث، وبيان انعكاس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى التعرف على مستوى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في شركة الخليج العربي للنفط، وتحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد هذه المعايير والأداء الوظيفي للعاملين. وعلى الرغم من أهمية اللوائح

والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث في بيئة العمل النفطية، فإن مدى ارتباط تطبيق هذه الأبعاد بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة يحتاج إلى التحقق منه ميدانيًا. وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما طبيعة العلاقة بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في شركة الخليج العربي للنفط؟
2. ما مستوى تطبيق اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ؟
3. ما مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية والتوعية والتدريب؟
4. ما مستوى توفير معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث؟
5. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط؟
6. ما طبيعة العلاقة بين كل بُعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين؟

3. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط..

ويتفرع عنها ما يأتي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق برامج التوعية والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط.

4. متغيرات البحث

أولاً- المتغير المستقل: تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، ويُقاس من خلال المجالات الآتية: اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، برامج الصحة والسلامة المهنية والتوعية والتدريب، معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث. ثانيًا- المتغير التابع: الأداء الوظيفي للعاملين، ويُقاس بوصفه متغيرًا كليًا واحدًا من خلال مستوى الالتزام بمتطلبات العمل، وجودة إنجاز المهام، والإنتاجية، والمبادرة، والتعاون، وتحمل ضغوط العمل، والتكيف مع المهام الجديدة.

5. أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط، وذلك من خلال الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في شركة الخليج العربي للنفط.
2. قياس مستوى تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية المتمثلة في:
 - اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ.
 - برامج الصحة والسلامة المهنية والتوعية والتدريب.
 - معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث.
3. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط.
4. تحليل طبيعة العلاقة بين تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط.
5. تحديد طبيعة العلاقة والقدرة التنبؤية لكل بُعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط.

6. أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل النفطية، وتسعى إلى تقديم دليل ميداني حول مستوى تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية وطبيعة علاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط. وتتمثل أهمية الدراسة في جانبين رئيسيين:

أولاً: الأهمية العلمية: تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي، وتوفير نتائج ميدانية يمكن أن تدعم الدراسات المستقبلية في بيئات العمل النفطية، ولا سيما في السياق الليبي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: توفر الدراسة مؤشرات يمكن أن تساعد إدارة الشركة في تقييم ممارسات الصحة والسلامة المهنية، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام، خاصة في مجالات التوعية والتدريب، واللوائح والإجراءات، ومعدات وأدوات الوقاية.

7. الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري

1. الصحة والسلامة المهنية

1.1 مفهوم الصحة والسلامة المهنية وأهميتها

تُعد الصحة والسلامة المهنية من المجالات الأساسية في إدارة الموارد البشرية وبيئة العمل، إذ تهدف إلى حماية العاملين من الأخطار والإصابات والأمراض المرتبطة بممارسة العمل. ويقصد بالصحة المهنية المحافظة على السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين، والحد من تأثير العوامل المهنية التي قد تضر بصحتهم. أما السلامة المهنية فتشير إلى مجموعة السياسات والإجراءات والوسائل الوقائية التي تتخذها المنظمة لمنع الحوادث أو تقليل احتمالية وقوعها والحد من آثارها (علي والدليمي، 2009).

بذلك يمكن تعريف الصحة والسلامة المهنية بأنها مجموعة الإجراءات التنظيمية والفنية والطبية والتدريبية التي تهدف إلى تحديد مخاطر العمل وتقييمها والسيطرة عليها، بما يضمن توفير بيئة عمل آمنة والمحافظة على صحة العاملين والممتلكات واستمرارية العمليات الإنتاجية.

وتتمثل أهمية الصحة والسلامة المهنية في تقليل الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وخفض الخسائر المادية والتعويضات وتكاليف توقف العمل، فضلاً عن تعزيز شعور العاملين بالأمان والاستقرار، بما يدعم الثقة في بيئة العمل ويرفع مستوى الكفاءة والإنتاجية. كما يسهم تطبيق إجراءات السلامة في حماية عناصر الإنتاج والمحافظة على الموارد البشرية باعتبارها أحد أهم أصول المنظمة (عبد الله والنعمي، 2021؛ طاهر وآخرون، 2024).

تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى حماية العاملين والممتلكات وبيئة العمل، وتقليل مسببات الخطر، وتوفير إجراءات الوقاية والطوارئ، ورفع مستوى الوعي والتدريب وتعزيز الاستقرار الصحي والنفسي للعاملين. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف التخطيط الوقائي السليم وتحديد المخاطر وتقييمها، وتوفير معدات الوقاية، والالتزام بالتشريعات، وإجراء التفتيش والمتابعة الدورية والتحقق في الحوادث، وتنفيذ البرامج التدريبية المستمرة (بالة، 2020؛ السوالة، 2015).

يُقصد بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في هذه الدراسة مدى التزام شركة الخليج العربي للنفط بالإجراءات والسياسات المتعلقة بتحديد المخاطر، والتدريب والتوعية، وتوفير معدات الوقاية، وإجراءات الطوارئ، والتفتيش والمتابعة، بما يضمن حماية العاملين وتحسين بيئة العمل.

2.1 معايير وأبعاد تطبيق الصحة والسلامة المهنية

تُعرّف معايير السلامة والصحة المهنية بأنها مجموعة من القواعد والإجراءات الملزمة التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة، وتفرض على أصحاب العمل اتخاذ التدابير الوقائية، وتوفير معدات الحماية الشخصية، وتعريف العاملين بالمخاطر المهنية والإجراءات اللازمة للوقاية منها (عزام، 2020). تعدد المعايير التي يمكن من خلالها قياس مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات، وقد اعتمدت الدراسة الحالية ثلاثة أبعاد رئيسية، تمثلت في: اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث.

1.2.1 اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ

تمثل اللوائح والقوانين الإطار التنظيمي لتطبيق الصحة والسلامة المهنية، إذ تحدد مسؤوليات الإدارة والعاملين والإجراءات الواجب اتباعها للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. ولا تتحقق فاعليتها بمجرد وجودها مكتوبة، بل يجب إعلانها للعاملين، وتحديد جهة مسؤولة عن تطبيقها ومراجعتها وتحديثها عند إدخال معدات أو مواد أو عمليات جديدة، مع الالتزام بالتشريعات الوطنية والمعايير الدولية. ويؤكد معيار **ISO 45001** أهمية وجود سياسة واضحة للسلامة، وتحديد المسؤوليات، وتقييم المخاطر، ومراقبة الأداء والتحسين المستمر لنظام الصحة والسلامة المهنية (International Organization for Standardization [ISO], 2018). وتعد الرقابة الدوري من الوسائل الأساسية للتحقق من الالتزام باللوائح واكتشاف المخاطر قبل أن تؤدي إلى حوادث. وتشمل الرقابة فحص مواقع العمل والمعدات، ومراجعة سجلات الحوادث، والتحقق في أسبابها، ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية. كما ينبغي تطبيق نظام واضح للمساءلة عن

المخالفات، مع تشجيع العاملين على الإبلاغ عن المخاطر والحوادث دون خوف. حيث أن وضوح سياسات السلامة وفعالية الرقابة والتخطيط يسهمان في تحسين أداء السلامة والأداء التنظيمي للعاملين والمنشأة (Fernández-Muñiz et al., 2009; Vinodkumar & Bhasi, 2010).

تكتسب إجراءات الرقابة أهمية خاصة في الشركات النفطية، حيث تتطلب الأعمال الخطرة تطبيق نظام تصاريح العمل قبل تنفيذ عمليات مثل الصيانة، والدخول إلى الأماكن المغلقة، والعمل في المرتفعات. كما يجب أن تمتلك الشركة خطة للاستجابة للطوارئ تشمل الحرائق والانفجارات والتسربات النفطية والغازية، وتحدد مسؤوليات فرق الطوارئ، ووسائل الإنذار والاتصال، ومسارات الإخلاء ونقاط التجمع، مع إجراء تدريبات دورية للتأكد من جاهزية العاملين والمعدات (Occupational Safety and Health Administration [OSHA], 2017).

2.2.1 برامج الصحة والسلامة المهنية والتوعية والتدريب

يُعد نظام إدارة السلامة والصحة المهنية إطاراً منظماً يهدف إلى الوقاية من الإصابات والأمراض والحوادث المرتبطة بالعمل، من خلال تحديد الأخطار وتقييم المخاطر ووضع التدابير المناسبة للسيطرة عليها. وينبغي أن يتضمن النظام سياسة واضحة للسلامة والصحة المهنية، وتحديد المسؤوليات والصلاحيات، وتوفير التدريب والتوعية، والاستعداد لحالات الطوارئ، ومراقبة الأداء، والتحسين المستمر، مع الالتزام بالمتطلبات القانونية والتنظيمية (المنظمة الدولية للتقييس، 2023).

تُعد التوعية والتدريب من المكونات الأساسية لنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية؛ إذ تسهم في تزويد العاملين والمديرين بالمعلومات والمهارات اللازمة للتعرف على مخاطر بيئة العمل وتحديد الإبلاغ عنها والسيطرة عليها، فضلاً عن تمكين العاملين من أداء مهامهم بصورة آمنة وتجنب الممارسات التي قد تعرضهم أو تعرض زملاءهم للخطر. وينبغي أن تشمل البرامج التدريبية التعريف بإجراءات الطوارئ، وطرق الإبلاغ عن الحوادث والمخاطر، والاستخدام الصحيح لمعدات الوقاية الشخصية، مع تقديم تدريب متخصص للعاملين الذين تتضمن وظائفهم مخاطر نوعية. كما يجب تحديث التدريب عند إدخال معدات أو مواد أو عمليات جديدة، أو عند تكليف العامل بمهمة مختلفة (OSHA, 2016).

تسعى برامج السلامة المهنية لتحقيقها مجموعة من الأهداف منها حماية العاملين من الأخطار بمنع تعرضهم للإصابات والحوادث والأمراض المهنية الناجمة عن بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة المخاطر من أماكن العمل وتقليل المخاطر التي لا يمكن إزالتها نهائياً إلى أدنى حد ممكن والتقليل من نتائج حدوث الخطر عند وقوعه، وتدريب الأيدي العاملة الماهرة مما يؤدي لزيادة الإنتاج، والمحافظة على العناصر المادية من أدوات ومعدات من التلف والضياع وحماية المباني والإنشاءات وحماية المواد الخام. (المشاقبة، 2010).

3.2.1 معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث

يُقصد بمعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث مجموعة الوسائل والتجهيزات التي تستخدمها المنشأة لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية، والحد من الآثار الناجمة عن المخاطر الموجودة في بيئة العمل. وتُحدد المعدات المناسبة وفقاً لطبيعة الخطر، ونوع العمل، ومستوى التعرض له، وتشمل معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الحماية الجماعية،

أنظمة الإنذار والإخلاء والاستجابة للطوارئ (International Labour Organization [ILO], 2020)

تتمثل معدات الوقاية الشخصية في الخوذات، والنظارات وواقيات الوجه والقفازات، والكمامات وأجهزة حماية الجهاز التنفسي وسدادات الأذن، وأحذية السلامة، والملابس والسترات الواقية، وأحزمة الوقاية من السقوط. ويجب اختيار هذه المعدات بما يتناسب مع المخاطر الكيميائية والفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية التي قد يتعرض لها العامل، مع التأكد من مطابقتها للمعايير المعتمدة وسهولة حصول العاملين عليها ومعرفة طريقة استخدامها الصحيحة. ولا تقتصر الوقاية على المعدات الشخصية، بل تشمل أيضاً وسائل الحماية الجماعية، مثل أجهزة كشف تسرب الغازات، وأجهزة مراقبة جودة الهواء والإشعاع.

2. الأداء الوظيفي

1.2 مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في إدارة الموارد البشرية وعلم النفس الصناعي والتنظيمي، ويشير إلى مستوى تنفيذ العامل للمهام والمسؤوليات المرتبطة بوظيفته، ومدى إسهام سلوكه وجهده وقدراته في تحقيق أهداف المنظمة. وقد عرّفه محجوبي (2014) بأنه الناتج الذي يحققه العامل عند قيامه بالأعمال والمهام الموكلة إليه. لا يقتصر الأداء الوظيفي على النتائج النهائية للعمل، بل يتمثل في مجموعة السلوكيات والأفعال التي يؤديها العامل والمترتبة بأهداف المنظمة. ويشمل ذلك إتقان المهام الأساسية، والالتزام والانضباط، وجودة تنفيذ العمل، وتحمل المسؤولية، والتعاون مع الزملاء،

والقدرة على التكيف مع المهام والظروف الجديدة. كما يتأثر مستوى الأداء بمعارف العامل ومهاراته ودافعيته، وبمتطلبات الدور الوظيفي والظروف التي يُمارس فيها العمل (Campbell & Wiernik, 2015). الأداء الوظيفي الفردي مفهوم متعدد الأبعاد، ومن أبرز أبعاده: أداء المهام الأساسية، والأداء السياقي الذي يشمل التعاون والمبادرة ودعم بيئة العمل، والأداء التكيفي المرتبط بالاستجابة للتغيرات والصعوبات، إلى جانب السلوكيات المضادة للإنتاجية. لذلك لا ينبغي قياس أداء العامل بالكمية المنتجة فقط، بل من خلال مجموعة متكاملة من السلوكيات والنتائج المرتبطة بأهداف المنظمة. (Koopmans et al., 2011). وتتحدد فاعلية الأداء الوظيفي من خلال التفاعل بين ثلاثة عناصر رئيسية: العامل بما يمتلكه من معرفة ومهارة وقدرة ودافعية، والوظيفة بما تتضمنه من واجبات ومسؤوليات ومتطلبات، والبيئة التنظيمية بما تشمله من أنظمة إدارية وإشراف ومناخ عمل وظروف مهنية. لذلك فإن تحسين الأداء يتطلب التوفيق بين قدرات العامل ومتطلبات الوظيفة وتوفير بيئة تنظيمية وصحية وأمنة تساعد على أداء مهامه بكفاءة.

2.2 المظاهر الرئيسية للأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي مفهومًا متعدد الجوانب؛ فهو لا يقتصر على كمية العمل المنجز بل يشمل طريقة تنفيذ العامل لمهامه، ومدى التزامه بمتطلبات الوظيفة، وسلوكياته الداعمة لبيئة العمل، وقدرته على التكيف مع الضغوط والتغيرات. وقد أشار Sturman (2007) إلى أن الأداء الوظيفي مفهوم ديناميكي يرتبط بقيام العامل بالمهام الخاصة بوظيفته، بينما تميز أدبيات السلوك التنظيمي بين السلوكيات المرتبطة بالدور الرسمي للعامل، والسلوكيات الإضافية التي يؤديها طوعًا لدعم المنظمة وزملائه (Fan et al., 2023) ويمكن توضيح أهم مظاهر الأداء الوظيفي نظريًا فيما يأتي:

1.2.2 أداء المهام

يُمثل أداء المهام في تنفيذ العامل للواجبات والمسؤوليات الأساسية المرتبطة بوظيفته، ويشمل الالتزام بمواعيد وساعات العمل، وإنجاز المهام في الوقت المحدد، والمحافظة على جودة العمل، والالتزام بالأخلاقيات المهنية، وتحقيق مستوى مناسب من الإنتاجية (Borman & Motowidlo, 1997).

2.2.2 السلوكيات الداعمة لبيئة العمل

تشمل السلوكيات التي تتجاوز التنفيذ المباشر للمهام الرسمية، وتسهم في دعم أهداف المنظمة وتحسين بيئة العمل، مثل التعاون مع الزملاء، والمبادرة بتقديم المقترحات، والمشاركة في حل المشكلات والاهتمام باستمرارية الإنتاج، والاستعداد لبذل جهد إضافي عند الحاجة (Podsakoff, 2000).

3.2.2 القدرة على التكيف مع متطلبات العمل

تتمثل في قدرة العامل على تحمل ضغوط العمل، والتغلب على الصعوبات، وتقبل المهام الجديدة، وتنظيم الوقت وفق الأولويات، والتعامل الإيجابي مع التغيرات والمواقف غير المعتادة. وتكتسب هذه القدرة أهمية خاصة في الشركات النفطية بسبب طبيعة العمل وما يرتبط بها من مخاطر ومسؤوليات وظروف تشغيل متغيرة (Pulakos et al., 2000). وتعرض هذه المظاهر لتوضيح الطبيعة الشاملة للأداء الوظيفي فقط، ولا تعامل في الدراسة الحالية بوصفها أبعادًا إحصائية مستقلة. فقد قاست الاستبانة الأداء الوظيفي من خلال ثلاثة عشر بندًا في محور واحد، تضمنت الالتزام، وجودة الإنجاز، والأخلاقيات المهنية، والإنتاجية، والمبادرة، والتعاون، وتحمل ضغوط العمل، والتكيف مع المهام الجديدة، والاهتمام بالسلامة المهنية.

3.2 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

يتحدد مستوى الأداء الوظيفي من خلال التفاعل بين مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية، ولا يمكن إرجاعه إلى عامل واحد فقط. حيث أن أداء العامل يتأثر بخصائصه الشخصية والمهنية، وبطبيعة الوظيفة، وبالظروف التنظيمية المحيطة به؛ مثل دعم الإدارة، والتدريب، والاتصال، ومناخ العمل، والاستقلالية، والحوافز (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). ويمكن تصنيف أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي على النحو الآتي:

1.3.2 العوامل الفردية

تشمل ما يمتلكه العامل من معرفة ومهارات وخبرة وقدرة على أداء المهام، إلى جانب الدافعية والالتزام والمبادرة والقدرة على التكيف مع ضغوط العمل وتغيراته. فكلما توافرت لدى العامل المهارات المناسبة والدافع والرغبة في الإنجاز ازدادت قدرته على تنفيذ مهامه بكفاءة وتحقيق النتائج المطلوبة (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

2.3.2 العوامل التنظيمية الداخلية

تتمثل في ظروف العمل المادية، والحوافز وأساليب القيادة والإدارة، والتدريب، ووضوح المهام، وفاعلية الاتصال، والثقافة التنظيمية، ومدى دعم الإدارة للعاملين (تفريج وهادي، 2020). وتعني ظروف العمل المادية مدى توافر بيئة عمل صحية وأمنة. كما تسهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تنمي قدرات العاملين وتحفزهم وتتيح لهم فرص المشاركة في تحسين المعرفة والدافعية والسلوك الوظيفي، بما ينعكس على النتائج الفردية والتنظيمية (Jiang et al., 2012). وتُعد الصحة والسلامة المهنية من العوامل التنظيمية المهمة، خاصة في الشركات النفطية؛ إذ يمكن أن تؤدي المخاطر وتعقيد العمل إلى زيادة الضغوط والاحتراق الوظيفي، في حين تسهم المعرفة والاستقلالية ووجود بيئة عمل داعمة في تعزيز اندماج العاملين وسلوكهم الآمن في العمل (Nahrgang et al., 2011).

3.3.2 العوامل الخارجية

تشمل الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية المحيطة بالمنظمة. ويكون تأثيرها في أداء العاملين غالبًا بصورة غير مباشرة، من خلال تأثيرها في موارد الشركة وسياساتها، واستقرار الوظائف، وأساليب العمل، والتقنيات المستخدمة، ومتطلبات التدريب والتطوير. ديناميكية البيئة الخارجية تمثل أحد العوامل التي تؤثر في قدرة المؤسسة والعاملين على التكيف والمحافظة على مستوى الأداء (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). إن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم، وتوفير قيادة داعمة واتصال فعال وتدريب مستمر، إلى جانب تهيئة بيئة عمل صحية وأمنة.

3. المخاطر المهنية وإجراءات الوقاية في الشركات النفطية

تُعد الصحة والسلامة المهنية من العوامل التنظيمية المؤثرة في أداء العاملين؛ إذ يسهم تطبيقها في توفير بيئة عمل آمنة ومنظمة، والحد من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وما يترتب عليها من غياب العاملين أو توقف العمليات وتراجع الإنتاج. كما يعزز شعور العامل بالأمان والاستقرار، بما يساعده على التركيز في مهامه وإنجازها بالجودة والسرعة المطلوبتين. وقد توصلت دراسة Fernández-Muñiz et al. (2009) إلى أن الإدارة الفعالة للسلامة تؤثر إيجابيًا في أداء السلامة والقدرة التنافسية والأداء الاقتصادي للمنشآت، بما يوضح أن حماية العاملين وتحسين الأداء التنظيمي هدفان متكاملان.

وتؤثر اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ في أداء العاملين من خلال توضيح المسؤوليات، وتنظيم طرق تنفيذ الأعمال الخطرة، ومراقبة الالتزام بإجراءات السلامة، والاستجابة السريعة للحوادث والطوارئ. فوضوح السياسات وتطبيق الرقابة وتصاريح العمل يقلل العشوائية والأخطاء والتوقفات الناتجة عن الحوادث، ويتيح للعاملين أداء مهامهم في ظروف أكثر استقرارًا. (Fernández-Muñiz et al., 2009) كما تؤدي برامج التوعية والتدريب دورًا مهمًا في تحسين الأداء؛ لأنها تزود العاملين بالمعرفة والمهارات اللازمة لاكتشاف المخاطر، واستخدام أساليب العمل الآمنة، والإبلاغ عن الحوادث، والتصرف الصحيح في حالات الطوارئ. وقد توصل Vinodkumar and Bhasi (2010) إلى أن ممارسات إدارة السلامة تؤثر في معرفة العاملين بالسلامة ودافعتهم والالتزام والمشاركة في السلوك الآمن، وأن التدريب كان من أكثر الممارسات تأثيرًا في هذه الجوانب. ومن ثم يمكن أن ينعكس التدريب على تقليل الأخطاء وتحسين قدرة العامل على تنفيذ مهامه بكفاءة وثقة.

وتكتسب هذه العلاقة أهمية أكبر في الشركات النفطية؛ نظرًا لما تنسم به أعمالها من مخاطر الغازات والمواد القابلة للاشتعال، والحرائق والانفجارات، والمعدات الثقيلة والعمليات الصناعية المعقدة. لذلك يؤدي ضعف تطبيق معايير السلامة إلى زيادة احتمالية الإصابات وتعطل الإنتاج وارتفاع ضغوط العمل، في حين يسهم التطبيق الفعال للمعايير في حماية الموارد البشرية، وتقليل التوقفات.

تفترض الدراسة الحالية أن تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، والمتمثلة في اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث، يسهم في تحسين الأداء الوظيفي الكلي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط. وتقيس الاستبانة هذه المعايير من خلال محاور اللوائح والرقابة، والتوعية والتدريب، والأدوات والمعدات، بينما يقاس الأداء الوظيفي من خلال الالتزام والإنتاجية والمبادرة والتعاون وتحمل الضغوط والتكيف مع متطلبات العمل.

ثانياً- الدراسات السابقة

أجرت **Lari (2024)** دراسة طولية هدفت إلى تقويم أثر ممارسات الصحة والسلامة المهنية في إنتاجية العاملين بإحدى شركات مكافحة الحرائق والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة. واعتمدت الدراسة منهجاً مختلطاً، من خلال جمع بيانات كمية من 293 موظفاً قبل تنفيذ تدخلات الصحة والسلامة المهنية وبعدها، إلى جانب جمع بيانات نوعية من خلال المناقشات مع مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة في الشركة. وبيّنت النتائج وجود تحسن ملحوظ في تصورات العاملين تجاه بيئة العمل، وانخفاض مستوى التعرض للمخاطر، وارتفاع الوعي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية بعد تنفيذ التدخلات. كما بيّنت النتائج وجود ارتباط بين تحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية وارتفاع إنتاجية العاملين و أكدت أهمية التدريب، والتدقيق في إجراءات السلامة، ورفع الوعي والالتزام بالمعايير التنظيمية في تعزيز الكفاءة التشغيلية. وتتميز هذه الدراسة باستخدام القياس القبلي والبعدي، مما وفر أساساً أقوى لتقدير التغير الناتج عن تدخلات السلامة مقارنة بالدراسات المقطعية التقليدية.

وفي قطاع النفط والغاز، بحثت دراسة **Zgair et al. (2023)** العلاقة بين ممارسات إدارة السلامة المهنية وأداء العاملين، مع اختبار الدور الوسيط للعدالة التنظيمية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وجمعت البيانات من 409 موظفين يعملون في قطاع النفط والغاز العراقي، باستخدام العينة القصدية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة السلامة المهنية وأداء العاملين، كما ارتبطت العدالة التنظيمية إيجابياً بالأداء. وبيّنت النتائج أن الاستثمار في السلامة، والالتزام بالإدارة، ومكافحة السلوك الآمن كانت من الممارسات المؤثرة إيجابياً في أداء العاملين، وأن العدالة التنظيمية أدت دوراً وسيطاً جزئياً في هذه العلاقة. وتشير هذه النتيجة إلى أن أثر السلامة في الأداء لا يعتمد فقط على توفير الأنظمة والإجراءات، وإنما يتأثر أيضاً بمدى إدراك العاملين لعدالة القرارات والممارسات التنظيمية المرتبطة بالسلامة.

وفي البيئة الليبية، تناول **قراش (2021)** تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية، بالتطبيق على العاملين في مجمع مليتة الصناعي التابع لشركة مليتة للنفط والغاز. واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات من عينة عشوائية بلغت 50 عاملاً، واستخدمت برنامج SPSS في تحليل البيانات. وأظهرت النتائج وجود تأثير ضعيف لإدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، إلى جانب وجود ارتباط معنوي بسيط بين إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي. وعزت الدراسة ضعف التأثير إلى عدم التزام بعض العاملين بإجراءات وقوانين السلامة، كذلك ضعف الدعم المقدم من الإدارة العليا في صورة دورات تدريبية وحوافز ومكافآت. وأوصت الدراسة بتطبيق نظام واضح للعقوبات على مخالفي تعليمات السلامة، وتحفيز العاملين الملزمين بها. وتوفر هذه الدراسة أساساً مهماً للمقارنة مع الدراسة الحالية؛ نظراً إلى إجرائها في قطاع النفط والغاز الليبي، إلا أن محدودية حجم عينتها تقلل من إمكانية تعميم نتائجها على مختلف الشركات والمواقع النفطية.

كما تناولت دراسة **Nkrumah et al. (2021)** أثر ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين بقطاع النفط والغاز في غانا، مع اختبار الدور الوسيط والمعدل لدافعية العمل. واعتمدت الدراسة منهجاً كمياً، وشملت عينة كبيرة بلغت 1310 عاملاً موزعين على ثلاث مؤسسات تمثل أنشطة المنبع والمنتصف والمصب في قطاع النفط والغاز الغاني. واستخدم الباحثون نموذج المعادلات الهيكلية لاختبار العلاقات بين ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية ودافعية العمل والأداء. وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية أثرت إيجابياً وبصورة دالة إحصائية في كل من أداء المهام وأداء السلامة، وكان أثرها في أداء المهام أقوى من أثرها في أداء السلامة. كما تبين أن دافعية العمل توسطت جزئياً وعدلت العلاقة بين ممارسات الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين. وتوضح هذه النتائج أن ممارسات السلامة الفعالة قد ترفع الأداء ليس فقط من خلال تقليل الحوادث والمخاطر، وإنما أيضاً من خلال تعزيز شعور العاملين بالدعم والاهتمام وتحفيزهم على أداء مهامهم بكفاءة أكبر.

وفي دراسة ليبية أخرى، هدف **أبوخشم (2020)** إلى التعرف على أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الغربية، إدارة التوزيع. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة بلغت 310 مفردات من رؤساء الأقسام والعاملين، ثم خلّلت البيانات باستخدام برنامج SPSS. وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين. كما وجدت الدراسة علاقة ارتباط ضعيفة بين اللوائح والقوانين وتحسين الأداء، حيث بلغ معامل الارتباط 0.221، في حين ظهرت علاقة إيجابية بين توفير معدات الوقاية الشخصية وتحسين أداء العاملين. وأظهرت النتائج كذلك وجود أثر دال للتدريب في تحسين الأداء بنسبة بلغت 57.9%. وعلى الرغم من وجود لوائح وقوانين واضحة، كشفت الدراسة عن قصور في المتابعة المباشرة والدورية من جانب الإدارة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية. وتبرز هذه الدراسة أهمية الانتقال من مجرد وجود اللوائح المكتوبة إلى المتابعة الفعلية والتدريب وتوفير معدات الوقاية.

أما دراسة Al-Rawajfeh and Tarawneh (2020) فقد بحثت أثر تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين في قطاع الإنشاءات بمدينة العقبة في الأردن. وطبقت الدراسة على عينة طبقية بلغت 262 عاملاً، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الميداني. وشملت أداة الدراسة ستة أبعاد رئيسية، هي توافر أنظمة وبرامج الصحة والسلامة المهنية، ومتابعة الإدارة العليا، وتدريب العاملين، واللوائح والقوانين، ومتابعة الجهات المختصة لتنفيذ إجراءات السلامة، وتحسين أداء العاملين. وأظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير بمستوى متوسط بين تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين، كما برزت برامج وأنظمة السلامة، واللوائح والقوانين، وتدريب العاملين ضمن الأبعاد الأكثر إسهاماً في تفسير الأداء. وأوصت الدراسة بتكثيف التدريب، وتعزيز التزام الإدارة العليا، وتفعيل الدور الرقابي للجهات المختصة لضمان تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين من عرض الدراسات السابقة وجود اتفاق عام على أن تطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية يرتبط بتحسين أداء العاملين وإنتاجيتهم، إلا أن قوة هذه العلاقة اختلفت باختلاف البيئة التنظيمية، والقطاع محل الدراسة، وحجم العينة، ومستوى التزام الإدارة والعاملين. فقد أظهرت الدراسات الدولية ذات العينات الكبيرة، مثل دراستي Nkrumah et al. (2021) و Zgair et al. (2023)، تأثيرات إيجابية واضحة لممارسات السلامة في الأداء، مع إبراز أدوار متغيرات تنظيمية ونفسية، مثل دافعية العمل والعدالة التنظيمية. كما قدمت دراسة Lari (2024) دعماً أقوى للعلاقة من خلال تصميمها الطولي القائم على مقارنة أوضاع العاملين قبل تدخلات السلامة وبعدها.

في المقابل، أظهرت دراسة قرash (2021) في البيئة النفطية الليبية تأثيراً ضعيفاً، وهو ما يشير إلى أن وجود إدارة أو نظام للصحة والسلامة المهنية لا يكفي في حد ذاته لتحقيق أداء مرتفع، ما لم يقترن بالالتزام الفعلي، والتدريب المستمر، والحوافز، والدعم الإداري. كما أكدت دراستا أبوخشم (2020) و Al-Rawajfeh and Tarawneh (2020) أهمية اللوائح، والتدريب، ومعدات الوقاية، والمتابعة الإدارية في تحويل برامج السلامة إلى نتائج فعلية على مستوى الأداء. وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات، فإن الدراسات الليبية التي تناولت بصورة مباشرة أثر معايير الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين في الشركات النفطية ما تزال محدودة، كما أن بعضها اعتمد عينات صغيرة أو اقتصر على موقع واحد. ومن هنا تتمثل مساهمة الدراسة الحالية في تناول العلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي داخل شركة الخليج العربي للنفط، من خلال تغطية عدد من الحقول والمواقع والإدارة الرئيسية، والاعتماد على عينة بلغت 470 مفردة، بما يوفر نطاقاً تطبيقياً أوسع من الدراسات الليبية السابقة.

8. المواد وطرق العمل

1.8 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بهدف وصف مستوى تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية ومستوى الأداء الوظيفي، وتحليل طبيعة العلاقة بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط. كما اتبعت الدراسة تصميمًا مقطعيًا لجمع البيانات من أفراد العينة خلال فترة إجراء الدراسة.

2.8 مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في المواقع التابعة لشركة الخليج العربي للنفط المشمولة بالدراسة. ونظرًا لطبيعة توزيع العاملين وتعدد مواقع العمل، جرى توزيع الاستبانات على العاملين المتاحين في المواقع المشمولة خلال فترة جمع البيانات. وُزعت 600 استبانة، واستُرِجعت 470 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة بلغت نحو 78.3%. واعتمدت الدراسة أسلوب العينة المتاحة (Convenience Sampling)، حيث شملت الاستبانة العاملين الذين كانوا متاحين في مواقع الدراسة خلال فترة جمع البيانات.

3.8 أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وقد أُعدت بالاستناد إلى الإطار النظري والدراسات السابقة. وتضمنت بيانات عامة عن أفراد العينة، و36 عبارة موزعة على أربعة محاور: الأداء الوظيفي، واللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، والتوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية. وُزعت 600 استبانة على العاملين في حقل السرير، وحقل الحمادة، وحقل النافورة، ومعمل قنفودة، والإدارة الرئيسية لشركة الخليج العربي للنفط. اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الثلاثي وفق الدرجات: نعم = 3، إلى حد ما = 2، لا = 1.

4.8 حدود مقياس ليكرت الثلاثي

لتفسير المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة، حُسب طول الفئة بطرح أدنى قيمة في مقياس ليكرت من أعلى قيمة، ثم قسمة الناتج على عدد فئات المقياس، وذلك على النحو الآتي: $0.67 = 3 \div (3 - 1)$ ، كما هو موضح في الجدول (1)

جدول (1) حدود مقياس ليكرت الثلاثي

المتوسط الحسابي	مستوى التطبيق أو التقدير
1.00–1.67	منخفض
1.68–2.34	متوسط
2.35–3.00	مرتفع

5.8 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الدراسة ومناهج البحث، بهدف التأكد من وضوح الفقرات وسلامة صياغتها ومدى ملاءمتها لقياس متغيرات الدراسة. وفي ضوء ملاحظات المحكمين، أُجريت التعديلات اللازمة.

6.8 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل محور. وجاءت النتائج كما يوضح الجدول (2):

جدول (2) معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأداء الوظيفي	13	0.923
اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ	9	0.896
برامج التوعية والتدريب	5	0.623
معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث	9	0.839

7.8 الأساليب الإحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدمت الإحصاءات الوصفية، بما في ذلك التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لوصف خصائص أفراد العينة ومستويات استجاباتهم على متغيرات الدراسة. كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة. ولاختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة واتجاه وقوة العلاقة بين كل بُعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي. كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحديد القدرة التنبؤية لكل بُعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية في الأداء الوظيفي. واعتمدت الدراسة مستوى دلالة إحصائية قدره (0.05) للحكم على معنوية النتائج.

8.8 حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على بحث العلاقة بين أبعاد تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، والمتمثلة في اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث، والأداء الوظيفي للعاملين.

الحدود المكانية: أُجريت الدراسة في شركة الخليج العربي للنفط، وشملت عددًا من الحقول والمعامل والإدارة الرئيسية التابعة للشركة.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين الذين شملتهم عملية جمع البيانات في المواقع التابعة للشركة المشمولة بالدراسة.

الحدود الزمنية: جُمعت بيانات الدراسة خلال الفترة من 2023 إلى 2024.

9.8 محددات الدراسة

واجهت الدراسة بعض المحددات المرتبطة بطبيعة العمل في القطاع النفطي، من أبرزها صعوبة الوصول إلى بعض العاملين في المواقع البعيدة، واختلاف أنظمة العمل والمناوبات، مما أثر في سرعة توزيع الاستبانات واسترجاعها. كما أن اعتماد العينة المتاحة، من خلال توزيع الاستبانات على العاملين المتاحين في المواقع المشمولة بالدراسة، يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع العاملين في الشركة بصورة مطلقة. كذلك قد يتردد بعض العاملين في التعبير عن آرائهم حول ممارسات الصحة والسلامة المهنية نظرًا لحساسية الموضوع وارتباطه ببيئة العمل وسياسات الشركة. وللمحد من هذا القيد، تم توضيح الهدف العلمي للدراسة والتأكيد على سرية الإجابات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

9. النتائج

1.9 توزيع الاستبانات ووصف عينة الدراسة

تم توزيع 600 استبانة على العاملين في المواقع المشمولة بالدراسة، واستُرِجعت 470 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة بلغت 78.33%، في حين بلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة 130 استبانة، بنسبة 21.67%. ويوضح جدول (3) التوزيع العام لأفراد العينة وفق الخصائص الديموغرافية والوظيفية.

جدول (3) توزيع الاستبانات والخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

بيانات الاستبانة		الاستبانات المسترجعة		الاستبانات غير مسترجعة	
		470		130	
الجنس		ذكر		أنثى	
		389		81	
العمر		أقل من 25	من 25 إلى 34	من 35 إلى 44	45 أو أكثر
		52	123	176	119
المؤهل العلمي		ثانوي	د. متوسط	دبلوم عالي	بكالوريوس
		9	47	140	188
المسمى الوظيفي		موظف	رئيس قسم	مدير إدارة	مدير عام
		419	27	5	4
مكان العمل		الإدارة	المعامل	الحقول	
		239	25	206	
سنوات الخبرة في الشركة		أقل من سنة	1 - 5	6 - 10	11 - 20
		16	137	117	96
					21 أو أكثر
					104

2.9 النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

أظهرت النتائج الوصفية جدول (4) أن جميع محاور الدراسة جاءت بمستوى تقدير مرتفع. وقد حصل محور اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ على أعلى متوسط حسابي بلغ 2.65، بانحراف معياري قدره 0.39، وجاء في المرتبة الأولى بين مجالات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية. وجاء محور معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ 2.50 وانحراف معياري قدره 0.42، بينما جاء محور برامج التوعية والتدريب في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ 2.43 وانحراف معياري قدره 0.43. أما متغير الأداء الوظيفي، فقد بلغ متوسط حسابي 2.48، بانحراف معياري قدره 0.43، وبمستوى تقدير مرتفع. ولم يُدرج الأداء الوظيفي ضمن ترتيب محاور الصحة والسلامة المهنية؛ لكونه المتغير التابع في الدراسة.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات التقدير لمتغيرات الدراسة

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
الأول	مرتفع	0.39	2.65	اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ
الثاني	مرتفع	0.42	2.50	معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث
الثالث	مرتفع	0.43	2.43	برامج التوعية والتدريب
لا ينطبق	مرتفع	0.43	2.48	الأداء الوظيفي

اقتصرت الترتيب على مجالات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، ولم يُرتب الأداء الوظيفي لكونه المتغير التابع

3.9 أعلى وأدنى متوسطات بنود محاور الدراسة

أوضحت نتائج جدول (5) أن بند إدراك العاملين لأهمية الالتزام بإجراءات السلامة سجل أعلى متوسط حسابي، إذ بلغ 2.86 ضمن محور التوعية والتدريب. وجاء بعده بند توافر اللوحات التحذيرية ضمن محور المعدات، بمتوسط حسابي بلغ 2.85

كما سجل بند وجود جهة مسؤولة عن مراقبة اللوائح متوسطاً حسابياً بلغ 2.80، يليه بند تقييم ومراقبة بيئة العمل بمتوسط حسابي قدره 2.79، وينتمي البنذان إلى محور اللوائح والقوانين والرقابة. وفي المقابل، سجل بند اختبار معرفة المتقدمين بمخاطر العمل أدنى متوسط حسابي، إذ بلغ 1.74 كما بلغ متوسط بند تحديث معدات الوقاية وفق المعايير نحو 2.17، ومتوسط بند وجود عقوبات رادعة للمخالفات نحو 2.29، في حين بلغ متوسط بند تحديث اللوائح عند إدخال مواد ومعدات جديدة نحو 2.32

جدول (5) أبرز نقاط القوة ومجالات التحسين في محاور الدراسة

المتوسط	أبرز نتيجة	المجال
2.86	إدراك العاملين لأهمية الالتزام بإجراءات السلامة	التوعية والتدريب
2.85	توافر اللوحات التحذيرية	المعدات
2.80	وجود جهة مسؤولة عن مراقبة اللوائح	اللوائح والرقابة
2.79	تقييم ومراقبة بيئة العمل	اللوائح والرقابة
1.74	اختبار معرفة المتقدمين بمخاطر العمل	التوعية والتدريب
2.17	تحديث معدات الوقاية وفق المعايير	المعدات
2.29	وجود عقوبات رادعة للمخالفات	اللوائح والرقابة
2.32	تحديث اللوائح عند إدخال مواد ومعدات جديدة	اللوائح والرقابة

4.9 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط وجود علاقات موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي.

بالنسبة إلى اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، بلغ معامل الارتباط مع الأداء الوظيفي ($r=0.744$)، وبلغ معامل التحديد ($R^2=0.554$)، كما بلغت قيمة ($F=581.950$) وقيمة ($t=24.116$)، وكانت النتيجة دالة إحصائياً عند ($p<0.001$). وبالنسبة إلى برامج التوعية والتدريب، بلغ معامل الارتباط ($r=0.919$)، وبلغ معامل التحديد ($R^2=0.844$)، فيما بلغت قيمة ($F=2545.538$) وقيمة ($t=50.453$)، وكانت النتيجة دالة إحصائياً عند ($p<0.001$). أما معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث، فقد سجلت أعلى معامل ارتباط مع الأداء الوظيفي، حيث بلغ ($r=0.922$)، وبلغ معامل التحديد ($R^2=0.850$)، فيما بلغت قيمة ($F=2649.800$) وقيمة ($t=51.476$)، وكانت النتيجة دالة إحصائياً عند ($p<0.001$). وبحسب قيم معاملات الارتباط، جاء بُعد معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث في المرتبة الأولى من حيث قوة الارتباط بالأداء الوظيفي، يليه بُعد برامج التوعية والتدريب، ثم بُعد اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ.

جدول (6) نتائج معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط للعلاقة والقدرة التنبؤية لأبعاد الصحة والسلامة المهنية في الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	F	t	p	النتيجة
اللوائح والقوانين والرقابة والطوارئ	0.744	0.554	581.950	24.116	P < 0.001	دال
التوعية والتدريب	0.919	0.844	2545.538	50.453	P < 0.001	دال
معدات وأدوات الوقاية	0.922	0.850	2649.8	51.476	P < 0.001	دال

10. المناقشة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط. وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية ومستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفعين وفق حدود مقياس الدراسة؛ إذ بلغ المتوسط العام للأداء الوظيفي (2.48)، بينما بلغ متوسط اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ (2.65)، والتوعية والتدريب (2.43)، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث (2.50).

اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ

أظهرت النتائج ارتفاع مستوى تطبيق اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، حيث برزت نقاط قوة تمثلت في وجود جهة مسؤولة عن مراقبة تطبيق لوائح السلامة، واعتماد نظام تصاريح العمل، ومراقبة بيئة الحقول، وسرعة الاستجابة للحوادث والطوارئ. وفي المقابل، ظهرت بعض الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام، من أبرزها تحديث اللوائح بما يتناسب مع المواد والمعدات الجديدة، ووضوح العقوبات المطبقة عند مخالفة تعليمات السلامة.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين هذا البعد والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($r=0.744$)، وبلغ معامل التحديد ($R^2=0.554$) وتشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط واضح بين مستوى تطبيق اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ ومستوى الأداء الوظيفي في عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Shahinuzzaman and Hoque (2021)، التي أشارت إلى أن سياسات الصحة والسلامة المهنية، ومشاركة العاملين، والتدريب، والاتصال، والاستجابة للطوارئ، والإجراءات الوقائية، والمتابعة والمراجعة ترتبط بالأداء الفردي للعاملين.

برامج التوعية والتدريب

أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الوعي العام بأهمية الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية ومعرفة طرق الإبلاغ عن الحوادث، في حين سجل بند اختبار معرفة المتقدمين بمخاطر العمل أدنى متوسط في هذا المجال، حيث بلغ (1.74)، مقارنة بمتوسط (2.86) لإدراك أهمية الالتزام بإجراءات السلامة. وتشير هذه النتائج إلى وجود جانب يحتاج إلى مزيد من الاهتمام في مجال التحقق من معرفة العاملين بالمخاطر المهنية عند الالتحاق بالعمل، إلى جانب تعزيز استمرارية الدورات والندوات وورش العمل.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين التوعية والتدريب والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($r=0.919$)، وبلغ معامل التحديد ($R^2=0.844$). وتشير هذه النتيجة إلى قوة الارتباط بين مستوى التوعية والتدريب ومستوى الأداء الوظيفي في عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Bhasi and Vinodkumar (2010)، التي توصلت إلى ارتباط التدريب على السلامة بمعرفة العاملين بالسلامة ودافعيتهم والتزامهم بإجراءاتها ومشاركتهم في السلوكيات الوقائية، كما تتفق مع دراسة رجم وآخرين (2020) التي أشارت إلى ارتباط ضعف التدريب وغياب الالتزام بزيادة حوادث العمل.

معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث

أظهرت النتائج أن مستوى توفير معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث جاء مرتفعاً بوجه عام، وتمثلت أبرز نقاط القوة في انتشار اللوحات التحذيرية، وتوفير معدات الإسعافات الأولية، ووجود وسائل اتصال مباشر بين أماكن العمل الخطرة وإدارة الصحة والسلامة. وفي المقابل، برزت بعض الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام، خاصة تحديث معدات الوقاية الشخصية وفق المعايير المحلية والدولية، وتوفير معدات الوقاية من المواد المشعة بصورة كافية. وسجل هذا البعد أقوى علاقة بالأداء الوظيفي بين أبعاد الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ($r=0.922$)، وبلغ معامل التحديد في نموذج الانحدار الخطي البسيط ($R^2=0.850$). وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة موجبة قوية بين مستوى توفير معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث ومستوى الأداء الوظيفي في عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Shahinuzzaman and Hoque (2021) التي أشارت إلى أن إجراءات الوقاية والحماية، إلى جانب التدريب والاستجابة للطوارئ والاتصال في مجال السلامة، ترتبط بالأداء الفردي للعاملين.

العلاقة بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي

تؤكد نتائج معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط وجود علاقات موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.744) و(0.922)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند ($p<0.001$). وقد سجلت معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث أعلى معامل ارتباط ($r=0.922$)، تلتها برامج التوعية والتدريب ($r=0.919$)، ثم اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ ($r=0.744$). وتشير هذه النتائج إلى أن المستويات الأعلى من تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية تترافق، في عينة الدراسة، مع مستويات أعلى من الأداء الوظيفي. كما تشير قيم معامل التحديد إلى أن النماذج الإحصائية فسرت 55.4% من التباين في الأداء الوظيفي بالنسبة إلى اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، و84.4% بالنسبة إلى التوعية والتدريب، و85.0% بالنسبة إلى معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث. ولا تعني هذه النتائج إثبات علاقة سببية، وإنما تعكس العلاقات الإحصائية التي كشفت عنها بيانات الدراسة.

11. الخلاصة

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط، من خلال دراسة ثلاثة أبعاد رئيسية هي: اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ، وبرامج التوعية والتدريب، ومعدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث. أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق أبعاد الصحة والسلامة المهنية ومستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفعاً، كما كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقات موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الثلاثة والأداء الوظيفي. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.744) و(0.922)، في حين تراوحت قيم معامل التحديد بين (55.4%) و(85.0%). وسجل بُعد معدات وأدوات الوقاية ومنع الحوادث أعلى معامل ارتباط، يليه بُعد برامج التوعية والتدريب، ثم بُعد اللوائح والقوانين وإجراءات الرقابة والطوارئ. وتقصر هذه النتائج في ضوء حدود الدراسة، ولا سيما اعتماد العينة المتاحة واقتصار جمع البيانات على العاملين المتاحين في المواقع المشمولة بالدراسة، الأمر الذي يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع العاملين في الشركة بصورة مطلقة. كما ينبغي تفسير النتائج في إطار طبيعة التصميم المقطعي للدراسة، الذي يكشف عن العلاقات الإحصائية ولا يثبت السببية. وتسهم الدراسة في تقديم دليل ميداني حول العلاقة بين ممارسات الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي في بيئة العمل النفطية الليبية، وتوفر أساساً يمكن الاستفادة منه في فهم الجوانب المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية التي تستحق مزيداً من الاهتمام والدراسة في هذا السياق.

12. التوصيات

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الدراسة بما يأتي:

1. تعزيز التدريب على المخاطر المهنية، خاصة في ضوء انخفاض متوسط معرفة المتقدمين بمخاطر العمل (1.74).
2. تحديث معدات الوقاية بصورة دورية بما يتناسب مع طبيعة المخاطر ومتطلبات العمل، في ضوء انخفاض متوسط هذا البند (2.17).
3. تعزيز وضوح إجراءات التعامل مع مخالفات السلامة، نظراً لانخفاض متوسط بند العقوبات الرادعة (2.29).
4. مراجعة وتحديث لوائح السلامة عند إدخال مواد أو معدات جديدة، في ضوء متوسط البند البالغ (2.32).
5. المحافظة على الممارسات الحالية للصحة والسلامة المهنية وتعزيز استمراريتها، في ضوء ارتفاع مستويات تطبيقها وارتباطها الإحصائي بالأداء الوظيفي.

قائمة المراجع:

- أبوخشم، مفتاح المبروك علي. (2020). أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين [رسالة ماجستير، جامعة الزاوية]. مستودع جامعة الزاوية.
- باله، نهاد. (2020). تطوير برنامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE للتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف-سطيف [أطروحة دكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2]. المستودع المؤسسي لجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.
- تفريج، آمال، وهادي، نور الهدى. (2020). النمط القيادي وأثره على أداء الموظفين [أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية أدرار].
- حدادي، نور الهدى. (2019). تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية: دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بحاسي مسعود [أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة]. المستودع المؤسسي لجامعة قاصدي مرباح ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/22802>
- رجم، خالد، منصوري، هواري، ومتساحة، نسيم. (2020). أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب-الجزائر. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 23(1)، 83-104.
- السوافة، راني محمد. (2015). إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في شركة لافارج الإسمنت الأردنية-مصنع إسمنت الرشادية: العلاقة والأثر [رسالة ماجستير، جامعة مؤتة].
- طاهر، محمد الطاهر المهدي، بن فرج الله، محمود أحمد محمد، والرويق، أحمد سالم محمد. (2024). متطلبات الصحة والسلامة المهنية في الحقول النفطية. مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي، 2(1)، 13-28.
- <https://doi.org/10.65414/najsp.v2i1.134>
- عبد الله، محمود قيس، والنعمي، أحمد هاني محمد. (2021). قياس مدى توافر متطلبات الصحة والسلامة المهنية ISO 45001:2018 في معمل الألبسة الجاهزة في الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17(56)، 232-249.
- عزام، علا فاروق صلاح. (2020). قواعد السلامة والصحة المهنية في قانون العمل: دراسة مقارنة في النظامين المصري والأمريكي. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، 1(2)، 100-238.
- <https://doi.org/10.21608/lalexu.2020.235380>
- علي، كريم ناصر، والدليمي، أحمد محمد خلف. (2009). علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. دار وائل للنشر والتوزيع.
- قراش، إبراهيم سعد. (2021). تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية: دراسة حالة العاملين بجمع مليئة الصناعي بشركة مليئة للنفط والغاز. المجلة الجامعة، 4(23).
- محجوبي، أسامة. (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة [مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة]. المستودع المؤسسي لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- المشاقبة، علي أحمد. (2010). السلامة والصحة المهنية في إدارة المستودعات. دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- مكتب العمل الدولي. (2003). أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية: التقرير السادس. مؤتمر العمل الدولي، الدورة الحادية والتسعون، منظمة العمل الدولية.
- المنظمة الدولية للتقييس. (2023). نظم إدارة السلامة والصحة المهنية: إرشادات عامة لتنفيذ المواصفة ISO 45001:2018 (ISO 45002:2023). المنظمة الدولية للتقييس.
- Al-Rawajfeh, M. A., & Tarawneh, S. (2020). Impact of applying occupational safety and health programs on employees performance in construction sector. Solid State Technology, 63(6), 3331-3346.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1002_3
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Fan, Q., Wider, W., & Chan, C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: A literature review. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1181930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930>
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47(7), 980–991. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.10.022>
- Hoque, I., & Shahinuzzaman, M. (2021). Task performance and occupational health and safety management systems in the garment industry of Bangladesh. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 369–385. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2020-0169>
- International Labour Organization. (2022). Support kit for developing occupational safety and health legislation. International Labour Office.
- International Organization for Standardization. (2018). ISO 45001:2018 occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lari, M. (2024). A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity. *Safety Science*, 170, Article 106374. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106374>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Fiergbor, D. D., & Akoto, L. S. (2021). Improving the safety–performance nexus: A study on the moderating and mediating influence of work motivation in the causal link between occupational health and safety management practices and work performance in the oil and gas sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), Article 5064. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105064>
- Occupational Safety and Health Administration. (2016). Recommended practices for safety and health programs (OSHA Publication No. 3885). U.S. Department of Labor.
- Occupational Safety and Health Administration. (2017). Process safety management for petroleum refineries (OSHA Publication No. 3918). U.S. Department of Labor.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Schreurs, J. (2008). TQM in e-learning: A self-assessment model and questionnaire. In K. Markov, K. Ivanova, & I. Mitov (Eds.), *Methodologies and tools of the modern (e-)learning* (pp. 9–17). FOI ITHEA.
- Sturman, M. C. (2007). The past, present, and future of dynamic performance research. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 26, pp. 49–110). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(07\)26002-5](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(07)26002-5)
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Zgair, L. A., Makhbul, Z. K. M., Abdullah, N. A., & Omar, A. R. C. (2023). The relationship of occupational safety management practices with employee performance: The mediating role of organisational justice. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), Article e03091. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3091>

Disclaimer/Publisher’s Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJAPAS** and/or the editor(s). **AJAPAS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.