



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي
جامعة القادسية
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة اعمال/ الدراسات العليا

**تأثير تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق
المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي
بمدر تحليلي لأداء مهنة من المدراء في ريادة صحة النجف**

تحت مقدم الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة القادسية وهو جزء من متطلبات نيل
شهادة الدكتوراه العالي في التخطيط الاستراتيجي

من قبل الباحث

علي يحيى مهدي كاظم ابو زبيبة

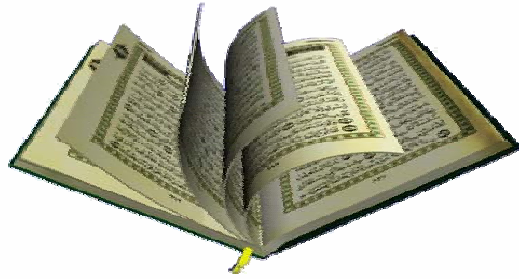
بإشراف

أ.م.د. بشرى عبد الحمزة عباس

2022 م

1443 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



(خِتَامُهُ مِسْكٌ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

(المطففين: 26)

الإهداء

إلى ..

من تشرفت الأرض والسماء بوجودهم

(فاطمة وأبيها وبعلمها وبنيتها) ...

عليهم أفضل الصلاة والسلام

إجلالاً وإكراماً

إلى مثلي الأعلى ومبعث إلهامي ، إلى من علمني كيف تكون الحياة وكيف تحافظ عليها وخبيا

بكرامة وكبرياء ...

إلى أبي العطوف (رحمه الله)

إلى من تعجز أخلاقيات الكون أن تصوغ لها ما يليق بختها ، إلى فرحة العمر وملحمة الحب

والعطاء

إلى أمي الحنوننة

إلى ورود داري ، أقران أفرحي واحزاني إلى من شاطرنني حلوا الحياة وتعاقب سنين

عصري إلى من اسند منهم القدرة على العطاء

أفراد عائلتي

إلى الأكرم منا جميعاً الذين مروا بدمائهم ثرى وطننا الحبيب

الشهداء الأبرار

إلى مروح الزميل شهيد الانسانية المرحوم

فايق عبد الرزاق العزاوي

الباحث

» شكري وتقديري
٢٠١٦ - ٢٠١٧
٠

الحمد لله الأول قبل الإنشاء والآخر بعد فناء الأشياء العليم الذي لا ينسى من ذكره ولا ينقص من شكره والصلاة والسلام على اشرف الخلق أجمعين محمد الأمين وأهل بيته الطيبين الطاهرين ... وبعد.

لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان للأستاذ المساعد الدكتور بشرى عبد الحمزه عباس لتفضلها بتحمل عناء الأشراف على هذا البحث والذي كان لدعما المتواصل واراها وملاحظاتها الأثر الكبير في إتمامه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى السيدة عميد الكلية المحترم هو جميع أساتذتي في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية - قسم ادارة الاعمال ممن كان لهم الفضل في تدريسي اثناء المرحلة التحضيرية .

ويدعوني واجب العرفان بالجميل ان اتقدم بالشكر الجزيل الى السادة رئيس واعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة البحث .

كما اشكر زملائي في الدراسة والشكر موصول لكل من ساهم في انجاز هذا البحث وفقهم الله وسدد خطاهم مع اعتذاري الشديد لكل من سهوت عن ذكره وجزى الله الجميع عني خير الجزاء.

ومن الله التوفيق

أشكرهم
٢٠١٦ - ٢٠١٧

المستخلص

إن الهدف من البحث هو الكشف عن تأثير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) المتمثل بـ (سياق المنظمة، والقيادة ومشاركة العاملين، والتخطيط، والدعم، والعمليات، وتقسيم العمل، والتحسين المستمر) في النجاح الاستراتيجي المتمثل بـ (التكيف، والنمو، والبقاء)، وعليه تم استعمال أداة الاستبانة من أجل بيان قياس مستوى توافر متغيرات البحث في عينة من الإدارات في دائرة صحة النجف واقسامها، ومن أجل الكشف عن طبيعة النتائج التي يسعى البحث الى تحقيقه يتعين استعمال مجموعة من الأدوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (التوزيع الطبيعي، ونمذجة معادلة الهيكلية، ومعامل كرونباخ الفاء، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعاملات الانحدار التي تم استخراجها بواسطة برنامج (AMOS.V.26)، بالإضافة الى برنامج (SPSS.V.27)، وبناءً على النتائج التي توصل اليها البحث فقد تبين أن هنالك علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) والنجاح الاستراتيجي، وقد خرج البحث بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة أن تهتم ادارة المشفى بالعاملين والموارد الخاص بها من خلال تبني نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.

الكلمات المفتاحية: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001:2018)، والنجاح الاستراتيجي.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الآية القرآنية
أ	الاهداء
ب	شكر وامتنان
ت	المستخلص
ث	قائمة المحتويات
ج	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ح	قائمة الملاحق
2-1	المقدمة
23-4	الفصل الأول:- المنهجية العلمية للدراسة وبعض الجهود المعرفية السابقة
12-4	المبحث الأول: المنهجية العلمية للدراسة
23-13	المبحث الثاني: دراسات سابقة
64-25	الفصل الثاني:- الإطار النظري للدراسة
45-25	المبحث الأول: المبحث الأول: نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)
61-46	المبحث الثاني: النجاح الاستراتيجي
64-62	المبحث الثالث: العلاقة بين المتغيرات
93-66	الفصل الثالث:- الجانب التطبيقي للدراسة
75-66	المبحث الأول: اختبار ووصف اداة القياس
86-76	المبحث الثاني: الوصف الاحصائي
93-87	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
99-95	الفصل الرابع:- الاستنتاجات والتوصيات
96-95	المبحث الأول: الاستنتاجات
99-97	المبحث الثاني: التوصيات
113-101	المصادر والمراجع
106-101	اولاً:- المصادر العربية
113-107	ثانياً:- المصادر الاجنبية
-----	الملاحق
A	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	ت
10	خصائص عينة الدراسة	1
11	معايير الاستبانة	2
13	الدراسات المعرفية المتعلقة بإدارة الصحة والسلامة المهنية	3
17	الدراسات المعرفية المتعلقة بالنجاح الاستراتيجي	4
27	مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق وجهات نظر بعض الباحثين	5
47	مفهوم النجاح الاستراتيجي وفق وجهة نظر بعض الباحثين	6
66	ترميز متغيرات وابعاد الدراسة	7
67	اختبار التوزيع الطبيعي لابعاد ومتغيرات الدراسة	8
69	مؤشرات جودة المطابقة حسب معادلة النمذجة الهيكلية	9
71	الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)	10
73	الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير النجاح الاستراتيجي	11
74	معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد الدراسة	12
77	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد سياق المنظمة	13
78	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد القيادة ومشاركة العاملين	14
7	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد التخطيط	15
80	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد الدعم	16
81	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد العمليات	17
82	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد تقسيم العمل	18
83	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد التحسين المستمر	19
84	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد التكيف	20
85	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد النمو	21
86	تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد البقاء	22
88	مصفوفة معاملات الارتباط	23
93	نتائج تحليل التأثير المباشر لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي	24

قائمة الأشكال

الصفحة	الأشكال	ت
7	المخطط الفرضي للدراسة	1
52	عوامل النجاح الاستراتيجي	2
57	ابعاد النجاح الاستراتيجي	3
70	المخطط البنائي لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)	4
72	المخطط البنائي لمتغير النجاح الاستراتيجي	5
93	الانموذج القياسي لتأثير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي	6

قائمة الملاحق

الملاحق	ت
أسماء السادة المحكمين	1
استمارة الاستبيان	2

المقدمة

يميل الفرد بطبيعته الى تحسين امور حياته عامة وبيئته العملية خاصة، ويكون ذلك أوضح ما يكون عند التعرض لموقف معين وخاصة فيما يتعلق بصحته وسلامته، إن مقدار المعرفة المتخصصة والمتوفرة في معظم المنظمات يغلب على عاتقه نوع من التعقيد، إذ ان تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) من أجل تحقيق النجاح الاستراتيجي يتطلب مجموعة من المبادئ المهمة التي يتعين على أغلب المنظمات تطبيقها من أجل الوصول إلى أفضل النتائج.

ففي ظل التغييرات التي فرضتها البيئة التنافسية تسعى معظم المنظمات إلى البقاء ، والنمو من خلال اعتمادها على خيارات استراتيجية في المنافسة من بين استراتيجياتها الخاصة بالتكيف مع متطلبات البيئة الخارجية، وبالتالي فمن المهم تقييم فاعلية ونجاح تلك الاستراتيجيات .

ومن هذا المنطلق تسلط الدراسة أهدافها في التعرف على تأثير تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي، وعليه فمن أجل تحقيق هذا الهدف لجأت الدراسة الى تقسيم متطلبات الدراسة إلى أربعة فصول، ضم الفصل الاول مبحثين، تمثل المبحث الاول في المنهجية العلمية للدراسة، وتم بناء المبحث الثاني لعرض مجموعة من الدراسات السابقة، بينما تناول الفصل الثاني الاطار النظري للدراسة بواقع ثلاث مباحث الاول خُصص لفلسفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)، وبين الثاني النجاح الاستراتيجي بينما بين المبحث الثالث العلاقة بين النجاح الاستراتيجي ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .

بين الفصل الثالث الجانب التطبيقي للدراسة بواقع ثلاثة مباحث، أما الفصل الأخير فقد بين ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات والتي تم بيانها في المبحث الأول، والتوصيات التي تمّ بناءها في المبحث الثاني.

الفصل الأول

المنهجية العلمية للدراسة وبعض الجهود المعرفية

السابقة

المبحث الأول: المنهجية العلمية للدراسة

المبحث الثاني: بعض الدراسات المعرفية السابقة

المبحث الأول

منهجية الدراسة

يهتم هذا المبحث باستعراض مشكلة وأهمية واهداف الدراسة التي يمكن بيانها من خلال الوقوف على اهم القضايا والمشاكل التي تعاني منها المستشفى موضع الدراسة، ووضع الحلول المناسبة التي تمكنها من التقدم والنمو، وكما مبين في الاتي:

اولاً:- مشكلة الدراسة :-

نتيجة ديناميكية البيئة التنظيمية ونتيجة للتغيرات والتطورات المتسارعة ، ادى ذلك إلى إحداث تطوراً ملحوظاً مما تتزايد مسؤوليات المنظمة تجاه العاملين والمجتمع الذي تعمل بصدده، وأصبح من غير الممكن لها البقاء والنمو دون تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال تبنيها لمفاهيم ونظم حديثة، إذا ما أرادت تلك المنظمات تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية للوصول إلى غايات أسمى من إدارة الصحة والسلامة المهنية، مما يتطلب منها التعرف على المبادئ والمعايير التي يمكن تطبيقها بشكل يلائم مع المواصفة (ISO 45001:2018) التي تمثل مفتاح تحقيق النجاح الاستراتيجي، ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في قياس تأثير تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) المتمثلة بـ (سياق المنظمة، والقيادة ومشاركة العاملين، والتخطيط، والدعم، والعمليات، وتقسيم العمل، والتحسين المستمر) في النجاح الاستراتيجي المتمثل بـ (التكيف، والنمو، والبقاء)، ومن هذا المنطلق تبرز عدة تساؤلات فرعية مهمة يتعين الاجابة عليها من أجل الوقوف على التساؤل الرئيس، وهي:

1. ما مبررات القيام بتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) لدى دائرة صحة النجف الاشراف موضع الدراسة؟.

2. ما ابعاد النجاح الاستراتيجي؟ وما درجة توافرها لدى دائرة صحة النجف الاشراف موضع الدراسة؟.

3. ما مدى تأثير تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي لدى دائرة صحة النجف الاشراف موضع الدراسة؟.

ثانياً: - اهمية الدراسة :-

تتعلق أهمية الدراسة من خلال دورها في بيان أهمية تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) من أجل ضمان تحقيق النجاح الاستراتيجي، كما تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1. بيان المرتكزات الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة (نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)، والنجاح الاستراتيجي)، فضلاً عن توضيح أهم ما ذكرته الأدبيات في الفكر الإداري فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وتقديم وبناء رؤية وتصورات معاصرة ضمن إطار نظري لموضوعات الدراسة.

2. توفير نقطة انطلاق أولية لإدارة المستشفى موقع الدراسة نحو تهيئة المتطلبات الضرورية من أجل تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) لضمان تحقيق النجاح الاستراتيجي.

3. تقديم جملة من الاستنتاجات والتوصيات العلمية التي تمثل الإطار المنهجي الذي يمكن للعينة المبحوثة الاستفادة منها لإعطاء الاهتمام الكافي لمتغيرات الدراسة.

ثالثاً: - أهداف الدراسة :-

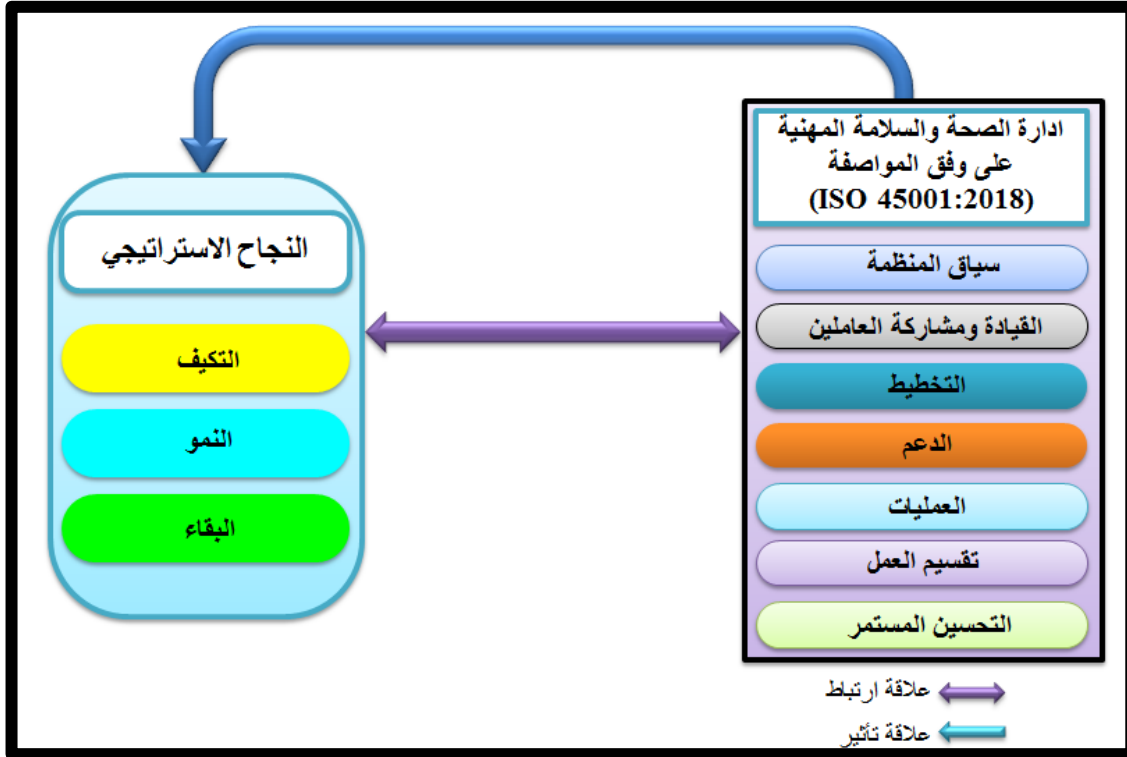
استنادا الى وجود مشكلة وأهمية الدراسة ومبررات اجرائها يمكن تحديد أهداف الدراسة بالاتي:

1. محاولة توجيه انظار المستشفى موضع الدراسة الى دراسة ابعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بما يجعلها اكثر تكيف، ونمو، وبقاء، وبما ينسجم مع التطورات الحاصلة في بيئة العمل.
2. الاستفادة من طبيعة وأهمية العلاقة بين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) والنجاح الاستراتيجي.
3. التعرف على علاقة وتأثير ابعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي لدى المستشفى موضع الدراسة.
4. العمل على تعزيز ودعم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) من خلال تحسين قدرة المنظمة على التكيف، والنمو، والبقاء بواسطة الندوات والدورات الخاصة بتدريب العاملين.
5. العمل على اعتبار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) احد المعايير المهمة في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

رابعاً: - المخطط الفرضي للدراسة :-

تمّ تصميم المخطط الفرضي للدراسة على وفق ما جاء من مسح للنتائج الفكرية للأدبيات العملية الرصينة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، إذ يقدم المخطط صورة معبرة

عن فكرة الدراسة، واستنادا إلى أهمية وأهداف الدراسة سيتم صياغة مجموعة من الفرضيات، والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للدراسة.



شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث.

خامساً:- فرضيات الدراسة :-

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) والنجاح الاستراتيجي. وتتنبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين سياق المنظمة بالصحة والسلامة المهنية والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين القيادة ومشاركة العاملين والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين التخطيط والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين الدعم والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين العمليات والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تقسيم العمل والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية السابعة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التحسين المستمر والنجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي. وتنبثق من

هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لسياق المنظمة بالصحة والسلامة والصحة المهنية في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية للقيادة ومشاركة العاملين في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية للتخطيط في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية للدعم في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للعمليات في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية السادسة: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لتقسيم العمل في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

الفرضية الفرعية السابعة: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية للتحسين المستمر في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

سادساً: - مجتمع وعينة الدراسة :-

تمثل مجتمع الدراسة في دائرة صحة النجف واقسامها في مركز المحافظة بواقع (41) مدير لكل من (مستشفى النجف التعليمي، ومستشفى الصدر التعليمي)، و (38) مدير لكل من (مستشفى الزهراء التعليمي، ومستشفى الفرات الاوسط، ومستشفى الحكيم العام)، و (18) مدير قطاع، و (8) مدراء للمراكز الصحية داخل المحافظة، وبهذا بلغ مجتمع الدراسة (222) مدير، وحسب الجدول المعتمد تم توزيع عدد استثمارات استبانة مقدارها (140) استثمار، وبعده مسترجع قدره (117) استثمار، بينما بلغت عدد الاستثمارات غير المسترجعة بواقع (10) استثمار، وبعده استثمارات تالفة بلغت (13) استثمار، والجدول (1) يوضح خصائص عينة الدراسة.

جدول (1) خصائص عينة الدراسة

ترتيب الاهمية	النسبة %	التكرار	المعلومات العامة
العمر			
3	17%	20	أقل من 30 سنة
4	15%	18	30 - أقل من 35 سنة
1	26%	30	35- أقل من 40 سنة
2	18%	21	40 - أقل من 45 سنة
5	13%	15	45 - أقل من 50 سنة
7	5%	6	50 - أقل من 55 سنة
6	6%	7	55 سنة فأكثر
****	%100	117	المجموع
النوع الاجتماعي			
1	64%	75	ذكر
2	36%	42	انثى
****	%100	117	المجموع
المؤهل العلمي			
3	9%	10	أعدادية
2	37%	43	دبلوم
1	46%	54	بكالوريوس
4	4%	5	دبلوم عالي
6	2%	2	ماجستير
5	3%	3	دكتوراه
****	%100	117	المجموع
عدد سنوات الخدمة			
3	22%	26	أقل من 5 سنوات
6	5%	6	5 - أقل من 10 سنوات
2	26%	31	10- أقل من 15 سنة
1	30%	35	15 - أقل من 20 سنة
4	9%	11	20 - أقل من 25 سنة
5	7%	8	25 سنة فأكثر
****	%100	117	المجموع

سابعاً:- حدود الدراسة :-

- 1- الحدود البشرية:- تمثلت الحدود البشرية في ادارات دائرة صحة النجف وأقسامها.
- 2- الحدود المكانية:- تمثلت الحدود المكانية في دائرة صحة النجف واقسامها.
- 3- الحدود الزمانية:- امتدت فترة الدراسة من اواخر شهر كانون الاول سنة 2021 وحتى اواخر شهر شباط 2022.

ثامناً:- طرائق جمع البيانات والمعلومات :-

- أ- أدوات الجانب النظري: -
من أجل إغناء الجانب النظري للدراسة تمّ الاعتماد على الكتب والمجلات والدوريات فضلاً الشبكة العالمية للمعلومات(الأنترنت).
- ب- أدوات الجانب الميداني: -
من أجل إتمام الجانب الميداني للدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، انظر الملحق (2)، وتضمنت الاستبانة محورين رئيسيين تم توضيحهما في الجدول (2).

جدول (2) محاور الاستبانة

المقياس	عدد الفقرات	المتغيرات		ت
		الفرعية	الرئيسية	
ادارة الصحة والسلامة المهنية (ISO) (4500:2018)	5	سياق المنظمة	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO) (45001:2018)	1
	5	القيادة ومشاركة العاملين		
	5	التخطيط		
	5	الدعم		
	5	العمليات		
	5	تقسيم العمل		
	5	التحسين المستمر		
katz &	5	التكيف	النجاح الاستراتيجي	2

green,2007 &	5	النمو		
Abuzaid,2018	5	البقاء		

المصدر : من إعداد الباحث.

تاسعاً: - الاساليب والادوات الاحصائية :-

1. الوسط الحسابي:- يستعمل لغرض معرفة متوسط اجابات أفراد العينة.
2. الانحراف المعياري:- يستعمل لغرض معرفة تشتت اجابات أفراد المستشفى موضع الدراسة عن وسطها الحسابي.
3. معامل كرونباخ الفا:- للتأكد من ثبات مقياس الدراسة وتناسق الفقرات فيما بينها.
4. التحليل العاملي التوكيدي:- لاختبار صدق بناء مقياس الدراسة.
5. الأهمية النسبية:- وهو تحديد أهمية كل فقرة من فقرات المقياس مقارنةً بالفقرات الأخرى.
6. معامل الارتباط:- يستعمل لغرض تحديد علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.
7. معادلة الانحدار الخطي البسيط والمتعدد:- لقياس علاقة التأثير بين أبعاد المتغير المستقل في جميع أبعاد المتغير المعتمد.
8. مؤشرات جودة المطابقة .
9. اختبار التوزيع الطبيعي كلومجروف-سيمنروف .
10. برنامج (SPSS.V.27) .
11. برنامج (AMOSS.V.26) .

المبحث الثاني

بعض الجهود المعرفية السابقة

يهتم هذا المبحث باستعراض بعض من الاديبيات السابقة لمتغير إدارة الصحة والسلامة المهنية، والنجاح الاستراتيجي لأجل الحصول على نظرة واضحة عن ما توصلت اليه الدراسات، وبالتالي يمكن استعراض ذلك وفقاً للاتي:

أولاً:- الدراسات المعرفية المتعلقة بإدارة الصحة والسلامة المهنية :-

جدول (3) الدراسات المعرفية المتعلقة بإدارة الصحة والسلامة المهنية

اسم الباحث والسنة	سعيد، 2015
عنوان الدراسة	فاعلية واثر تطبيق اجراءات السلامة والصحة المهنية في اداء العاملين
مشكلة الدراسة	تركز على تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية المطبقة داخل المؤسسات الصحية السودانية ومعرفة أثر ذلك على تحسين أداء العاملين؟.
هدف الدراسة	تقييم إجراءات السلامة والصحة المهنية في المستشفيات السودانية والمراكز الصحية واثرها في تحسين أداء العاملين.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع وعينة الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في المستشفيات السودانية، بينما تمثلت عينة الدراسة في (60) عامل موزعين على هذه المستشفيات.
أهم الاستنتاجات	وجود علاقة ارتباط وتأثير ذو دلالة معنوية بين اجراءات الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين.
أوجه التشابه	استعمال متغير الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل.

أوجه الاختلاف	موقع وعينة الدراسة
اسم الباحث والسنة	خلف والكعبي، 2019
عنوان الدراسة	تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية للمواظفة (ISO 45001) (2018):
مشكلة الدراسة	ما طبيعة ونوع الفجوة المعرفية بين تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية للمواظفة (2018: ISO 45001) لدى الشركة عينة الدراسة.
هدف الدراسة	قياس الفجوة ما بين متطلبات المواظفة وبين الواقع التطبيقي في الشركة عينة الدراسة.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي
مجتمع وعينة الدراسة	مقدار العملية الانتاجية بالطن في شركة بغداد للمشروبات الغازية.
أهم الاستنتاجات	ان نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية مقارنة بمتطلبات المواظفة (2018: ISO 45001) وبجميع فقراته قد حقق متوسط حسابي مقداره (3.22) ونسبة مئوية قيمتها (38%) وحجم فجوة (62%) وهو يقترب من مطبق جزئي وغير موثق في تطبيق متطلبات المواظفة (2018: ISO 45001).
أوجه التشابه	استخدام نفس المواظفة لقياس ادارة الصحة والسلامة المهنية.
أوجه الاختلاف	عينة الدراسة
أسم الباحث والسنة	قراوي، 2020
عنوان الدراسة	قراءة تحليلية في واقع الصحة والسلامة المهنية في شركات الاسمنت
مشكلة الدراسة	ما هو واقع الصحة والسلامة المهنية في شركة لافارج

هوليسيم-الأردن؟.	
تحليل وضع الصحة والسلامة الدهنية بشركة لافارج هوليسيم -الأردن وأولوياتها المستقبلية المتعلقة بهذا المجال.	هدف الدراسة
دراسة حالة	منهج الدراسة
دراسة حالة شركة لافارج هوليسيم- الأردن	مجتمع وعينة الدراسة
أن الشركة وضعت خطط وبرامج وعقدت العديد من الدورات التدريبية بغية الوصول الى صفر أذى في كافة مواقعها وهذا لتحسن مؤشرات الأداء المتعلقة بالصحة والسلامة الدهنية.	أهم الاستنتاجات
قياس مدى توفير متطلبات ادارة الصحة والسلامة المهنية.	أوجه التشابه
اختلاف المواصفة المستخدمة في تقييم واقع الصحة والسلامة المهنية.	أوجه الاختلاف
Nkrumah et al.,2021	اسم الباحث والسنة
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 (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector	عنوان الدراسة
تحسين العلاقة بين السلامة والأداء: دراسة في التأثير الوسيط والتفاعلي لدوافع العمل في العلاقة السببية بين ممارسات إدارة	

الصحة والسلامة المهنية (OHSM) وأداء العمل في قطاع النفط والغاز	
كيف يمكن تحسين العلاقة بين السلامة والأداء؟.	مشكلة الدراسة
التعرف على التأثير الوسيط والتفاعلي لدوافع العمل في العلاقة السببية بين ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSM) وأداء العمل في قطاع النفط والغاز.	هدف الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بقطاع النفط والغاز في الصين، والبالغ عددهم (1310) مشاركا.	مجتمع وعينة الدراسة
1. ان تقدير المسار من خلال تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية إلى أن ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل إيجابي وكبير أثرت على أداء السلامة وأداء مهام الموظفين. 2. ان ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية لها تأثير كبير إيجابي على أداء المهام أكثر من أداء السلامة.	أهم الاستنتاجات
التركيز على دور ادارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين واقع عينة الدراسة.	أوجه التشابه
اختلاف ابعاد الدراسة	أوجه الاختلاف
Pristupa et al.,2021	أسم الباحث والسنة
human resources and health and safety management in the production environment of a loading and transport enterprise الموارد البشرية وإدارة الصحة والسلامة في بيئة الإنتاج لمؤسسة التحميل والنقل	عنوان الدراسة
ما هو دور الموارد البشرية و إدارة الصحة والسلامة في بيئة	مشكلة الدراسة

الإنتاج لمؤسسة التحميل والنقل؟.	
التعرف على التوجيهات الخاصة بتحسين مستوى حماية العمال من خلال إدارة الموارد البشرية في عملية التوظيف، وتطوير الكفاءة والمحافظة على صحة وسلامة العاملين.	هدف الدراسة
المنهج التحليلي	منهج الدراسة
شركة طاقة الفحم السيبيري	مجتمع وعينة الدراسة
ان أنشطة مؤسسة التحميل والنقل تسهم في تحديد دور الشخص كضامن لتحسين سلامة النظام التنظيمي والإنتاجي المعقد.	أهم الاستنتاجات
استعمال متغير ادارة الصحة والسلامة كمتغير مستقل.	أوجه التشابه
نوع الدراسة.	أوجه الاختلاف

ثانياً: الدراسات المعرفية المتعلقة بالنجاح الاستراتيجي:-

جدول (4) الدراسات المعرفية المتعلقة بالنجاح الاستراتيجي

اسم الباحث والسنة	الكمري وسعود، 2018
عنوان الدراسة	الصورة الذهنية للسائح واثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي لمنظمات الضيافة
مشكلة الدراسة	ما المرتكزات الفلسفية والأساسية لموضوعات(الصورة الذهنية للسائح، والنجاح الاستراتيجي) ومتغيراتها، بعد حسم الاختلاف في وجهات النظر بين الكتاب والباحثين حول تلك المتغيرات؟.
هدف الدراسة	التعرف على طبيعة العلاقة الفلسفية والعلمية بين الصورة الذهنية للسائح والنجاح الاستراتيجي.

المنهج التطبيقي	منهج الدراسة
عينة من المديرين في منظمات الضيافة في مدينة بغداد والبالغ عددها (110) مدير.	مجتمع وعينة الدراسة
استجابة الصورة الذهنية وأهميتها البالغة في تثبيت الانطباعات الأساسية للسائح وأصحاب المصالح، وانعكاس تلك الانطباعات في تحقيق النجاح الاستراتيجي.	أهم الاستنتاجات
بيان المرتكزات الفلسفية والأساسية للنجاح الاستراتيجي.	أوجه التشابه
اختلاف الاطر الفلسفية والأساسية التي ركزت عليها الدراساتين.	أوجه الاختلاف
حمادي، 2020	أسم الباحث والسنة
دور ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي	عنوان الدراسة
1. هل توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي؟ 2. هل يوجد اثر معنوي دال احصائيا لادارة الموارد البشرية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي؟.	مشكلة الدراسة
تشخيص وتفسير طبيعة علاقة الارتباط والاثر بين ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي.	هدف الدراسة
المنهج التطبيقي	منهج الدراسة
المدرء في ديوان وزارة الكهرباء العراقية والبالغ عددهم (60) مدير.	مجتمع وعينة الدراسة
ضرورة زيادة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية واعطائها الاهمية التي تستحقها، والتعامل معها على انها مورد استراتيجي من اجل ضمان تحقيق النجاح الاستراتيجي.	أهم الاستنتاجات
موقع عينة الدراسة في العراق	أوجه التشابه

أوجه الاختلاف	عينة الدراسة
أسم الباحث والسنة	عبد نايف، 2020
عنوان الدراسة	الريادة الاستراتيجية واثرها في النجاح الاستراتيجي
مشكلة الدراسة	ما مستوى توافر الريادة الاستراتيجية والعمل على تحقيق النجاح الاستراتيجي لدى الشركة المبحوثة؟.
هدف الدراسة	تشخيص وتفسير طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين (الريادة الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي) وعلى مستوى الأبعاد.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع وعينة الدراسة	عينة من مديري شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق والبالغ عددهم (60) مدير.
أهم الاستنتاجات	1. هناك عملية ريادة استراتيجية في المنظمة مجتمع الدراسة من خلال تبني مستوى جيد وان هذا يعود مردوده الى اهتمام الشركة بـ (الابداع، والمباداة، وتحمل المخاطر، والمرونة، والاستقلالية). 2. هناك مستويات جيدة للنجاح الاستراتيجي في الشركة مجتمع الدراسة وان هذه المستويات التي ظهرت نتيجة للاهتمام الذي اظهرته هذه الشركة بـ (استراتيجية محددة، وتنفيذ فاعل، وثقافة تحفيزية، وابداع، ورضا الزبون).
أوجه التشابه	استعمال النجاح الاستراتيجي كمتغير تابع.
أوجه الاختلاف	اختلاف الابعاد المستعملة في قياس النجاح الاستراتيجي.
أسم الباحث والسنة	Gatzert & Schmit, 2015
عنوان الدراسة	Supporting strategic success through

enterprise-wide reputation risk management دعم النجاح الاستراتيجي من خلال إدارة مخاطر سمعة المنظمة	
ما هو دور إدارة مخاطر سمعة المنظمة في دعم النجاح الاستراتيجي؟	مشكلة الدراسة
تقديم اطار عمل متماسك وفعال لادارة مخاطر المنظمة يتضمن الخطوات والعمليات اللازمة لدمج ادارة مخاطر السمعة في نهج ادارة المخاطر المنظمة والذي يهدف الى دعم النجاح الاستراتيجي للشركة.	هدف الدراسة
دراسة حالة	منهج الدراسة
دراسة حالة	مجتمع وعينة الدراسة
يسهم النجاح الاستراتيجي في تعزيز وتحسين سمعة المنظمة من خلال خلق ميزة تنافسية مستدامة تجاه العمليات التي تقوم بها المنظمة	أهم الاستنتاجات
استعمال النجاح الاستراتيجي كمتغير تابع	أوجه التشابه
قياس مدى تأثير ادارة المخاطرة في النجاح الاستراتيجي	أوجه الاختلاف
Abozaid, 2018	أسم الباحث والسنة
Employees' Empowerment and its Role in Achieving Strategic Success تمكين العاملين ودوره في تحقيق النجاح الاستراتيجي	عنوان الدراسة
ما هي اليات تمكين العاملين المناسبة التي يمكن من خلالها تحقيق النجاح الاستراتيجي؟	مشكلة الدراسة

التعرف على دور تمكين العاملين في تحقيق النجاح الاستراتيجي.	هدف الدراسة
المنهج الوصفي	منهج الدراسة
شركات التأمين العاملة في بورصة عمان والبالغ عددها (20) شركة.	مجتمع وعينة الدراسة
وجود علاقة قوية بين تمكين العاملين والنجاح الاستراتيجي وأظهرت النتائج ايضاً ان تفويض السلطة والمشاركة وبيئة العمل كأبعاد لتمكين العاملين لها تأثير ايجابي على النجاح الاستراتيجي.	أهم الاستنتاجات
قياس مقدار توفير النجاح الاستراتيجي لدى المستشفى موضع الدراسة.	أوجه التشابه
اختلاف عينة الدراسة	أوجه الاختلاف
Mahmoud,2021	أسم الباحث والسنة
he role of the Dyson model for strategic development in achieving strategic success/case study in Baghdad Municipality دور نموذج دايسون للتطوير الاستراتيجي في تحقيق النجاح الاستراتيجي / دراسة حالة في أمانة بغداد.	عنوان الدراسة
ما دور نموذج دايسون للتطوير الاستراتيجي في تحقيق النجاح الاستراتيجي؟.	مشكلة الدراسة
التعرف على دور تطبيق نموذج دايسون للتطوير الاستراتيجي في تحقيق النجاح الاستراتيجي.	هدف الدراسة
دراسة حالة	منهج الدراسة
القيادات العليا والمتوسطة في امانة بغداد والبالغ عددهم (14) قيادي.	مجتمع وعينة

الدراسة	
أهم الاستنتاجات	1. ان مبدأ التحفيز داخل دوائر امانة بغداد غير موجود وهذا يؤثر على صاحب العمل الذين لا يتلقونها من القيادات العليا في دوائريهم ، وهذا يدل على أن القيادات في أمانة بغداد لا تملك المهارات والخبرة. 2. تسعى امانة بغداد للعمل بمفردها ، وليس اشراك موظفين لديهم خبرات ومهارات ويسعون لتحقيق التطور في دوائريهم ، وهذا ما عبر عنه افراد المجتمع.
أوجه التشابه	موقع وعينة الدراسة
أوجه الاختلاف	الاطر النظرية التي ركز عليها الدراسة

رابعاً:- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :-

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، تتضح أهمية ادارة الصحة والسلامة

المهنية في تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال عدة نقاط هي :-

1. بناء مشكلة الدراسة الحالية، وتحديد حدودها الموضوعية، وتطبيق التوجهات الهادفة إلى

استكشاف أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

2. كان للدراسات السابقة دوراً مهماً في مساعدة الباحث على بناء جزء من الجانب النظري

للدراسة.

3. إن المنهجية المعتمدة في الدراسات السابقة كانت خير عون للباحث في تكوين منهجية

الدراسة الحالية.

4. إن الاطلاع على المصادر المعتمدة من قبل الدراسات السابقة ساعدت الباحث في

إعداد هذا الدراسة.

5. بناء مقاييس خاصة بالدراسة الحالية في ضوء ما جاء في النقاط اعلاه.

خامساً :- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:-

1. اختلاف الدراسة الحالية في كونها تحدد الزمن والظروف العصبية التي يمر بها البلد، الامر الذي ولد عدة صعاب امام جمع البيانات الخاصة بالدراسة.
2. استهداف عينة خدمية، بينما اغلب الجهود المعرفية السابقة استهدف عينة ربحية.
3. تصميم الدراسة في جانبها العملي من حيث بناء اداة جمع البيانات باستخدام نموذجة المعادلة وتوظيف الادوات الاحصائية لاختبار علاقات الارتباط والتأثير.
4. تلمس وقياس اختلاف الدراسة الحالية في كونها تحدد الزمن والظروف العصبية التي يمر بها البلد، الامر الذي ولد عدة صعاب امام جمع البيانات الخاصة بالدراسة.

الفصل الثاني

المراجعة النظرية للدراسة

المبحث الأول: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق

المواصفة (ISO 45001:2018)

المبحث الثاني: النجاح الاستراتيجي

المبحث الثالث : العلاقة بين المتغيرات

المبحث الاول

ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)

توطئة

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة ، مهما بلغت درجة تطور ها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة ولا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها ويوظفها ويصونها وبما أن العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية ، فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه عن العمل.

أولاً: مفهوم ادارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001:2018):-

يُعد موضوع الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات التي حظيت باهتمام دولي منذ زمن بعيد، فالاهتمام بالسلامة المهنية والامن الصناعي يرجع الى عام 1889، حين انعقد المؤتمر الدولي الأول للحوادث الصناعية والذي عقد في باريس، وقد اوصى ذلك المؤتمر بإنشاء هيئة دولية دائمة لجذب الخبرة في مجال تحقيق الامن الصناعي وخلال الحرب العالمية الأولى عقد مؤتمر دولي آخر أوصى بضرورة تطوير التشريعات المتعلقة بالامن الصناعي والصحة المهنية، وفي الوقت الحالي تأسس على المستوى الدولي العديد من الهيئات المتخصصة في هذا المجال مثل منظمة العمل الدولي، منظمة صحة العاملين وغيرها (بالنور ومنصور، 2021: 77). اذ عرفت منظمة العمل الدولي الصحة المهنية على انها التعزيز والمحافظة على اعلى درجة من

الرفاهية البدنية والذهنية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن، من خلال مراقبة المخاطر وتكييف العمل مع الافراد (قراوي، 2020: 55)

إن نظام (ISO 45001) تم تصميمه لينطبق على جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها وحجمها وصناعتها، وتم دمجها مع المواصفة (نظم ادارة الجودة) ISO 9001، والمواصفة الخاصة بالإدارة البيئية (ISO 14001) فضلا عن هذا فهي امتداد للمواصفة الدولية (OHSAS 18001:2007) بل هي اصبحت بديلا عنها اذ بدأ العمل بها منذ عام 2014 الى حين اصدارها الاول في عام 2018 (عزت، 2021: 159).

يعد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية نظام يحمي الافراد العاملين داخل المنظمة من جل الأخطار والحوادث المهنية كما يوفر لهم بيئة عمل سليمة ومناسبة، إذ يعطي هذا النظام إرشادات متمثلة في اعمال المراقبة المستمرة لنواحي الصحة وإجراءات السلامة المهنية التي تقوم بها المنظمة (عسري والحبيب، 2019: 387).

ظهر هذا النظام كاستجابة لمطالب المنظمات المتمثلة في ضرورة إيجاد مواصفة للسلامة والصحة المهنية معترف بها دوليا، والتي يمكن من خلالها مراجعة وتقييم المنظمة فيما يتعلق بتوفيرها لبيئة عمل آمنة والتي يتم على ضوء معاييرها ومتطلباتها الحصول على شهادات مطابقة للمعايير الدولية في هذا المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين بالدرجة الأولى، لتتعدى هذه الحماية باقي العناصر الأخرى المتمثلة في المنظمة ومعداتنا من مختلف الاضرار، لذلك فهو نظام يقوم على الدراسة عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والأخطار المهنية من خلال التوصل الى كشف

مصادرهما والعمل على معالجتها ومنع تكرارها وتجنبها قدر المستطاع وهذا الأمر لا يتحقق إلا بوضع ونشر الثقافة والوعي اللازم في مجال الصحة والسلامة المهنية حيث، يؤدي هذا النظام بالارتقاء إلى بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار (بودهان، 2011: 92)، وعليه يستعرض الجدول (5) مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق وجهات نظر بعض الباحثين.

جدول (5) مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق وجهات نظر بعض الباحثين

ت	أسم الباحث والصفحة والسنة	المفهوم
1	الهابيل وعائش، 2012: 91،	النشاطات والاجراءات الادارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها ومن مكان العمل التي تؤدي الى اصابتهم بالامراض والحوادث.
2	سعيد، 2015: 40	نظام لادارة الامور المتعلقة بالمخاطرة التي يتعرض لها العاملين والتحكم فيها وكيفية تفاديها.
3	الريماوي، 2016: 7	مسؤولية كل فرد في موقع العمل من حيث المحافظة على النفس وعدم تعريض الاخرين للمخاطر نتيجة اتباع التصرفات غير الامنة التي تعرض الارواح والممتلكات للتلف او الضياع.
4	محمد، 2016: 203	حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية

<p>المحتمل الإصابة بها في مكان العمل، والأمراض المهنية يقصد بها الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة بالمنظمة والناجمة عن تعرض الفرد لظروف عمل سيئة كالضوضاء والاهتزازات والإشعاعات، والحرارة، والرطوبة والبرودة أو استنشاق الأبخرة السامة.....الخ. التي تتصاعد في موقع العمل.</p>		
<p>جميع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المنظمة من اجل حماية عناصر الانتاج البشرية من حوادث العمل والامراض المهنية، فضلا عن حماية العناصر المادية من الاضرار التي يمكن ان تلحق بها بهدف المحافظة عليها والرفع من كفاءتها الانتاجية.</p>	مصطفى، 2017: 4	6
<p>مسؤوليات وواجبات الادارة المتعلقة بالتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالامن والسلامة المهنية في المنظمة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجيات سواء في برامج التدريب او التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى اداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول الى المعايير الجودة في السلامة المهنية.</p>	عبد الكريم، 2018: 158	7

<p>مجموعة من الاجراءات او التدابير التي تتخذ لتحقيق بيئة عمل امنة وخالية من المخاطر ومسببات الحوادث المختلفة على عناصر الانتاج وبوجه الخصوص المورد البشري.</p>	<p>خلف والكعبي، 2019: 174</p>	<p>8</p>
<p>مجال يهتم بحماية العاملين والبيئة المحيطة بهم من خلال توقع وتقييم ومراقبة المخاطر الناشئة في مكان العمل والتي تضر بصحة العاملين ورفاهيتهم.</p>	<p>قراوي، 2020: 55</p>	<p>9</p>
<p>الاداة التي يتم من خلالها تخطيط وتنظيم ورقابة العاملين والتأكد من صحتهم من خلال توفير بيئة عمل امنة تعمل على المحافظة على صحة العاملين من حوادث ومخاطر العمل كون ذلك يؤدي الى تحسين في مخرجات المنظمة.</p>	<p>عزت، 2020: 286</p>	<p>10</p>
<p>العلم الذي يتعلق بالتوقع والتعرف والتقييم والسيطرة على ظروف العمل التي تؤدي إلى إصابة العاملين وتعرض صحتهم للخطر.</p>	<p>احمد، 2021: 5</p>	<p>11</p>
<p>احدى أدوات الادارة الفاعلة التي تتخذ من قبل الادارة العليا للمحافظة على عناصر الانتاج (الانسان -الالة- المادة الاولية) من التلف والضياع والهدر في الانتاج والتكاليف وذلك من خلال توفير بيئة عمل امنة</p>	<p>عزت، 2021: 159</p>	<p>12</p>

وصحية.		
--------	--	--

واستناداً لما تقدم يمكن تعريف نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بانها مجموعة من المتطلبات التي تكون مسؤولة عن التوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة للإجراءات والتدابير الخاصة بتحقيق بيئة عمل امنه وهادفة الى بناء وحماية موارد المنظمة من الاستنزاف والضرر وتحسين كفاءة المنظمة الانتاجية.

ثانياً: مراحل تطور ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

إن نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية مر بمجموعة من المراحل حتى وصل المكانة التي نعرفها الان، هذه المراحل يمكن بيانها في الاتي:
(عزت،2020: 584 ; خلف والكعبي،2019: 177 ; الشمري،2009: 104 ;
(Kadasah,2015: 98

1. مرحلة (1992): في هذه المرحلة نشرت هيئة لجنة الصحة والسلامة البريطانية دليل ادارة الصحة والسلامة في العمل.

2. مرحلة (1996) قدمت هيئة المواصفات البريطانية (Bsi:8800) اول مواصفة وطنية ارشادية لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.

3. مرحلة (1999) تطورت مواصفة نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية (Bsi:8800) الى مواصفة (OHSAS:18001) وهو الاصدار الاول لها وبمشاركة 20 هيئة من مختلف دول العالم تمثلت بالولايات المتحدة، واليابان، وكوريا، وايرلندا،

واسبانيا، والدنمارك، والمكسيك، والمملكة المتحدة، وسنغافورة، وبذلك تكون اول اصدار يمنح شهادة في نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.

4. مرحلة 2007: اصدر المواصفة (OHSAS:18001) وهو الاصدار الثاني بعد

اجراء التعديلات من قبل المعهد البريطاني وبمشاركة 43 دولة، أذ شارك في هذا

المؤتمر بدلالة تحقيق التوازي بين المواصفات (ISO 9001 & ISO 14001).

5. مرحلة 2016: نشرت مسودة المعيار العالمي (ISO 45001) وهو المعيار

الدولي الاول الخاص بالصحة والسلامة المهنية الذي سيحل محل المواصفة

(ISO,18001:Bsi).

6. مرحلة 2018: في شهر اذار تم اصدار المواصفة الدولية (ISO

(45001:2018).

ثالثاً: أهمية نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

تتبع اهمية الصحة والسلامة المهنية من خلال بناء مناخ عمل امن للعاملين

وذلك من خلال (عبد الكريم،2018: 159) ; (الخفاجي،2015: 57):

1. المحافظة على سلامة وصحة الافراد العاملين.

2. تخفيض تكاليف العمل.

3. توفير بيئة عمل صحية خالية من المخاطر.

4. تقييم المخاطر في مكان العمل.

5. تدعيم العلاقة الانسانية بين الادارة والافراد العاملين.

6. التقليل من الاتار النفسية الناجمة عن الحوادث والامراض الصحية.

7. تخلق الادارة سمعة ومكانة جيدة للمنظمة تجاه المنافسين.
8. توفير نظام العمل المناسب عن طريق اجهزة ومعدات وقائية.
9. تلبية المتطلبات القانونية وفرض العقوبات في حالة مخالفة قوانين الصحة والسلامة المهنية.
10. زيادة العمر الانتاجي للآلات والمعدات المستعملة في الإنتاج.
11. منع الحوادث من الوقوع في أماكن العمل والمحافظة على أصول المنظمات.
12. زيادة انتاجية الافراد العاملين بالحد من الحوادث المتوقعة .
13. زيادة طول فترات التشغيل للآلات مما يؤدي الى تخفيض تكلفة الاحلال.
14. منع توقفات العمل الناتجة عن الأعطال بسبب الحوادث.
15. تحفيز العاملين وحثهم عن العمل بالتعديل الايجابي في سلوكياتهم واشباع حاجاتهم.
16. شرط من شروط المنظمة العالمية للجودة (الايزو) للحصول على شهادة الجودة (ISO 9001).

رابعاً: أهداف نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

يهدف نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية الى تحقيق مجموعة من الأهداف هي: (خلف والكعبي، 2019: 175 ; الخفاجي، 2015: 56) ; (احمد، 2021: 9-10)

1. المحافظة على العنصر البشري من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تعمل على حمايته من الاصابات والحوادث.

2. المحافظة على المنظمة وما فيها من اجهزة ومعدات من التلف والضياع.
3. توفر كافة وسائل الصحة والسلامة المهنة والعمل على تنفيذها .
4. الحد من نوبات القلق والفرع التي تنتاب العاملين من خلال زرع الامان والطمأنينة في قلوبهم .
5. توعية العاملين حول الاساليب والطرق الامنة لأداء العمل واهمية الالتزام بقواعد السلامة المهنية .
6. رفع مستوى وعي العاملين من خلال التركيز على التنسيق والتدريب المستمر.
7. اعادة تصميم الوظائف واماكن العمل والمعدات بشكل يسهل العمل ويقلل من الاثار النفسية والسيئة على العامل.
8. وهناك أهداف أخرى لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ابرزها (نبيل،2020: 195):

- أ- الاخلاقية: تعلق بالواجب الاخلاقي من فرد تجاه فرد آخر.
- ب- الاجتماعية او القانونية: تتصل باطر القوانين التي تحكم سلوكيات المنظمات والمنظمات بمختلف اشكالها، وبالتالي فمن واجب ارباب العمل توفير مكان امن للعمل، ومباني ومعدات امنة، نظم عمل امنة، وتدريب واشراف مناسبين، وعاملين اكفاء.
- ت- السبب الاقتصادي: يتعلق بالتكاليف المالية للحوادث والامراض المهنية، وعند وقوع حادث سيكون هناك تكاليف مباشرة وغير مباشرة لهذا الحادث .
- ث- تقليل تكاليف العمل، وتوفير بيئة عمل صحية، وتوفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الاجهزة والمعدات الواقية.

ج- تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين، وخلق سمعة جيدة للإدارة من خلال حماية الافراد من الاصابات.

خامساً: خصائص نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

يتسم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بعدة خصائص تميزه عن غيره، والتي

يمكن ابرازها في الاتي : (محمد،2016: 203)

1. إن مسؤولية الأمن والسلامة المهنية هي مسؤولية جميع العاملين، بغض النظر عن مستواهم الإداري أو نوع الوظائف التي يمارسونها وتعد إدارة الموارد البشرية المسؤولة بالدرجة الأولى عن وضع وتنفيذ ومتابعة برامج الصحة والسلامة المهنية في المنظمة.

2. إن تنفيذ المسؤولية يقتضي وجود أنشطة إدارية منسقة ومتعاونة بأسلوب يضمن حماية جميع العاملين.

3. إن الأساليب والإجراءات الفعلية لتطبيق برامج وسياسات الحماية والرعاية يجب أن يكون هدفها وقاية الإنسان ضد ما يؤثر على قدراته العقلية والعضلية ، وكذلك الحفاظ عليه ورعايته أو تأهيله عن طريق الأساليب العلاجية المتنوعة.

سادساً: الاطراف المسؤولة عن نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

تقع مسؤولية تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية على كافة أفراد المنظمة كل

حسب موقعة، وهي كما يلي : (قراوي،2020: 56)

1. **العاملين:** مسؤولون جميعا عن امن المنظمة وواجب عليهم امتلاك المعرفة والدراية بنظم وقواعد السلامة العامة وان يبذلوا اقصى الجهود فيما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

2. **الادارة العليا:** هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة الخاصة بالعاملين ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل.

3. **مدراء الادارات والمشرفون:** تقع عليهم مسؤولية التأكد من أن ظروف العمل امنة وان يدربوا عامليهم على العمل بأسلوب سليم وان يشجعوهم على أن يلتزمون بقواعد السلامة وأن يعملوا على التقيد بها وان يكونوا قدوة لمرؤوسيهم.

4. **مشرفي نظام السلامة والصحة:** من مسؤوليتهم تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازميتين سواء على الادارة العليا الى مدراء الادارات او المشرفين.

سابعاً: شروط نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

هناك عدة شروط يجب توافرها في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بهدف

حماية العاملين من الحوادث واصابات العمل، ولعل ابرزها ما يلي:

(محمد، 2013: 23-24 ; بالنور ومنصور، 2021: 77)

1. ايمان الادارة العليا باهمية برامج ادارة الصحة والسلامة المهنية ودعمها.

2. توفير الامكانيات المادية اللازمة لوضع وتنفيذ تلك البرامج.

3. تعاون كافة العاملين في المنظمة على تنفيذ كافة الاجراءات واللوائح المعتمدة في

برامج السلامة.

4. نشر الوعي والتثقيف المتعلق بالأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوائح الارشادية والمنشورات والملصقات.
5. الاشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق التعليمات والتأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية اثناء العمل.
6. اجراء الصيانة الدورية للألات والمعدات في المنظمة لتفادي وقوع الحوادث.
7. توفير ظروف العمل الملائمة وخلق جو عمل مناسب يساعد العاملين على القيام بأعمالهم.
8. متابعة التقارير والأبحاث المختصة بالسلامة والصحة المهنية لمواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال.
9. تدريب العامل على الاستخدام الصحيح لمعدات الوقاية الشخصية، لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي.
10. يجب تطبيق لوائح وانظمة السلامة بالمنظمة لإلزام العاملين على استخدام مهمات الوقاية الشخصية.
11. يجب ان تكون اجراءات الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل ومهامها متطابقة مع المواصفات العالمية حتى تقلل الاخطاء لأقل حد ممكن بمعنى أن تكون فاعلة في الوقاية من المخاطر التي يمكن ان يتعرض لها العاملين.

ثامناً: مهام نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

ان لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مجموعة من المهام التي تكمن في:

(عبد الكريم،2018: 160 ; زعيتر وقاسمي،2018: 155-156)

1. إدارة برنامج السلامة بتحديد الميزانية المخصصة وكذلك أهداف البرنامج وتقديم خدمات الوقاية والعلاج، والتنسيق بينها وبين الأنشطة الإنتاجية والتشغيلية المختلفة.
2. التوعية ببرامج السلامة والصحة المهنية والحوادث من خلال قياس النتائج الملموسة والغير ملموسة.
3. ضمان استمرارية وتشغيل الوسائل وكيفية صيانتها وذلك بالاختيار الدقيق لمعدات الصحة والسلامة وتدريب العاملين المتخصصين وقياس إنتاجيتهم.
4. تحليل وقياس المتغيرات الأساسية والمؤثرة في درجات السلامة ومعدلات الحوادث ودراسة أسبابها وتحديد مصادرها سواء الداخلية أو الخارجية من البيئة المحيطة بها.
5. تحليل نوعية المواد المعمول بها وتحليل النتائج لإيجاد المقاييس اللازمة للتحكم الآلي واليدوي والزام العاملين بها.
6. مساندة الإدارة العليا لوظائف السلامة ومتابعتها أمر أساسي مع ضرورة الزام العاملين بالتنفيذ.
7. توفير الامكانيات اللازمة لبرامج السلامة وبشكل مستمر.
8. احتفاظ الإدارة بالمعلومات اللازمة وبأسلوب علمي وسليم.
9. الربط بين أساليب السلامة والصحة المهنية ونظم إدارة الإنتاج والعمليات التكنولوجية المطلقة.

تاسعاً: معوقات ادارة الصحة والسلامة المهنية:-

هناك مجموعة من العوائق التي تحد من التطبيق الجيد لمعايير الصحة والسلامة

المهنية في مكان العمل، والتي يمكن تلخيصها في النقاط الآتية: (احمد، 2021: 9)

1. **التعقيد:** مكان العمل يمكن ان يكون معقداً، بحيث يتكون من فرق عمل كثيرة

تؤدي العديد من الاعمال المختلفة تحتاج الى تنسيق دقيق بينها، وبالتالي يكون ايجاد

حل لمشكلة متعلقة بالصحة والسلامة المهنية امراً معقداً يتطلب خلفية معرفية واسعة

ووعياً بالعواقب المحتملة لمسارات الحلول المختلفة.

2. **المطالب المتعارضة:** وتشير الى ان كثيراً ما تكون هناك مطالب متنافسة

ومتعارضة مفروضة على الافراد والمنظمات.

3. **المسائل السلوكية:** تعتمد الممارسة الجيدة للصحة والسلامة المهنية في كثيراً من

الاحيان على سلوك مثالي من الأفراد.

عاشراً: عناصر إدارة الصحة والسلامة المهنية:-

تتمثل عادة ادارة الصحة والسلامة المهنية لدى المنظمات بأربعة عناصر

مهمة، وكما هي: (الهابل وعائش، 2012 ; سعيد، 2015)

1. **التزام الادارة العليا بالصحة والسلامة المهنية:-**

تعد السلامة والصحة المهنية مشكلة دولية معقدة للإدارة والمجتمع ويجب ان

تكون دائميته بالنسبة للإدارة العليا اذ يمارس التزام الادارة دوراً مهماً في جميع جوانب

تدخلات السلامة، وبالتزام الادارة تجاه السلامة تظهر الادارة العليا للمنظمة مواقف

ايجابية وداعمة للسلامة تجاه سلامة عاملها، اذ ان التزام الادارة ببرامج السلامة يؤدي

دورا فعالا في تقليل الاصابات في مكان العمل (عبد الخير واخرون، 2021: 115). ويعتقد (موسى، 2007: 18) انه لكي تنجح برامج التدريب فلا بد من دعم الادارة العليا للمرتكزات الاساس للتدريب.

يشير التزام الادارة العليا الى درجة تطابق الفرد مع منظمته و ارتباطه بها ، و أن الالتزام التنظيمي يمثل اعتقادا قويا و قبولا من جانب الفرد لأهداف المنظمة و قيمها و رغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة (خبار وهباز، 2019: 64). ويرى (نبيل، 2020: 195) انه يتعين على الادارة توفير الحماية والامن للعاملين من خلال تحسين شعورهم باهتمام الادارة بهم وتنمية شعور التعاون بينهم وبين الادارة.

2. رضا العاملين:-

يمثل رضا العاملين حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناجمة عن تقييم وظيفة أو تجربة عمل. هو نتيجة لتصور العاملين لمدى جودة عملهم يوفر تلك الأشياء التي ينظر إليها على أنها مهمة (Azeem,2010:259). وتوصل (Ahmad&Sattar,2017:53) إلى إن رضا العاملين يصف المدى الذي يحقق رضا العاملين الأمر الذي ينعكس على حب العاملين لعملهم. بينما اشار (Judge &Mueller,2012:344) الى ان رضا العاملين يشير الى الحالة التي يقيم فيها الافراد العاملين عن طريق تحويل الرضا الايجابي الى مشاعر حول عامل واحد.

إن تحقيق رضا العاملين امر مهم، كونه يمثل استطلاع المنظمة على أهداف ومتطلبات العاملين داخلها، والتي تتعلق بطبيعة بالحوافز والترقية ، ونوعية المهام التي

يفضلونها، وتعزيز العلاقة مع مجموعات العمل الأخرى. وأوضح (Athanassopoulos, 2001:689) ان الرضا لدى العاملين يتمثل بالطرائق والأساليب والأدوات التي يستعملها العاملين في المنظمة عند تقديم الخدمة إلى الزبائن وطريقة الاستجابة لاحتياجاتهم الخاصة من اجل كسب رضا الزبائن الامر الذي يؤدي إلى رضا العاملين أنفسهم عن العمل الذي يؤدونه، وعليه (15: Niven,2002) توصل إلى ان المنظمات التي تركز على رضا الزبائن يتعيّن عليها الإجابة على سؤالين هما (من هم الزبائن المستهدفين؟، وما هي القيمة المقترحة لخدمتهم؟)، غير أن كلا السؤالين يواجه العديد من التحديات لاسيما (التميز التشغيلي، وقيادة المنتج، والعلاقة مع الزبائن).

3. تدريب العاملين:-

يمثل التدريب على السلامة بأنه معرفة السلامة الممنوحة للعاملين ليعملوا بأمان وبدون خطر على رفاههم ، وتعد برامج تدريب وسياسات السلامة محددات أساسية لأداء السلامة، إذ إن بيانات السياسات الواضحة وتدريبات السلامة تؤديان دوراً مهماً في تقليل معدلات الحوادث، فالتدريب يساعد العاملين على بناء وابداء مشاعر الانتماء ليكونوا اكثر مسؤولية عن السلامة في اماكن اعمالهم (عبد الخير واخرون،2021: 116).

يمارس تدريب العاملين دور مهم في تطوير اداء واستمرار تطور المنظمة وتحسين المقدرات الجوهرية التنافسية، إذ يساعد تدريب العاملين على تحسين المعرفة والتكنولوجيات المطلوبة من قبل المنظمة وتحسين مواقف العمل وقابليات العاملين في

العمل وبالتالي فان هذا الأمر يسهم في تحقيق نتائج عمل مرضية (Zhang et al., 2019:4 ; Hanaysha, 2016:298)، فالتدريب المناسب للعاملين يسهل التواصل ويحسن جودة العمل، وبالتالي يعمل على تحسين معرفة مهارات العاملين مما يؤدي إلى تحسين انتاجيتهم في المهام المتعلقة بالمنظمة، فضلاً عن بناء علاقات ايجابية مع زملاء العمل (Shiryan et al., 2012:47).

4. تطبيق الانظمة واللوائح:-

إن الصحة والسلامة المهنية تهدف الى تطبيق الانظمة واللوائح من خلال تحديد مجموعة من المبادئ والقواعد التي بمقتضاها يتم حماية العاملين على اختلاف نوعيتهم وطبيعة اعمالهم من اخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية او النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج امن وحماية مناسبة يمكن بواسطتها تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملين في مكان العمل، او منع حدوثها اثناء تأديتهم لأعمالهم من خلال دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر او الاصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته (نبيل، 2020: 194).

إحدى عشر: بنود المواصفة ISO 45001:-

إن البنود التي ضمتها مواصفة ISO 45001 في طياتها تعمل على تقليل المخاطر التي من الممكن ان تعترض عمل المنظمة، وبالتالي فان هذه الامر يمكن ان يؤثر فعليا على جميع عمليات المنظمة الربحية منها، والخدمية، وتتمثل هذه البنود في

سبعة بنود هي: (عزت،2021: 160 ; البنا،2018: 15 ; بركات،2018: 3-8)

1. **السياق المنظمي:** وتتضمن فهم وسياق المنظمة واحتياجات العاملين، فعادة ما تؤثر السياسات والاجراءات والهياكل التنظيمية في درجة ادارة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة، اذ ان السياسات التنظيمية تمثل أنشطة رئيسة لمشاركة العاملين وتحقيق اهداف المنظمة المتعلق بالسياسات الترويجية العادلة واوقات المرونة والتوظيف والاختيار العادل، فإجراءات التوظيف تمثل ركيزة اساس في التأثير على انخراط العاملين وتفانيهم وبالتالي فان هذه السياسة المرنة تعمل على مساعدة ودعم وتوفير اعمال روتينية تؤثر بشكل مباشر على العاملين (Richman et al.,2008:183).

2. **القيادة ومشاركة العاملين:** وتتعلق بدور الإدارة العليا فيما يخص نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية من اجل تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات التي تهم المنظمة. فمشاركة العاملين تمثل الدرجة العاطفية والذهنية التي يمتلكها العاملين تجاه اعمالهم ومنظمتهم وزملائهم ومدراءهم والتي تمكنهم من بذل مجهود اضافي في المهام الوظيفية الخاصة بهم (Pandita& Ray,2018:185). وأشار (Budiono& Yasin,2020: 3769) ان مشاركة العاملين تمثل حالة الحدس والذكاء التي يمتلكها

العاملين المنخرطين تجاه العمل والمنظمة والمدراء وزملاء العمل والتي ان تؤثر ايجابيا في حرية الاختيار لديهم.

3. **التخطيط**: ويتضمن الاجراءات الخاصة بمعالجة الفرص والمخاطر. إذ يمثل التخطيط اداة اساس ومهمة لنجاح المنظمة (Camilleri,2018:117) وتحديد دورة حياتها (Musci et al.,2018:83)، اذ يشير التخطيط هو اجراء شاق وطويل الامد ويمارس دور مهم في تحقيق النتائج الايجابية، فالتخطيط الاستراتيجي يمثل مدخلا منهجيا لتحقيق الاهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها على الامد البعيد (Rana et al.,2017:166). وتبين (George et al.,2019:810) ان التخطيط يمثل مدخلا لصياغة الاستراتيجية و يتضمن مجموعة من الاجراءات والادوات والممارسات الموجه نحو دمج افكار المنظمة من أجل صياغة الاستراتيجية. وتوصل (Al Shobaki et al.,2017:43) إلى أن التخطيط يمثل اداة لمساعدة المدراء من أجل تلبية أدوارهم الادارية الاستراتيجية. ومن جهة اخرى يمثل التخطيط الاستراتيجي الوظيفة الرئيسة للادارة الاستراتيجية، الا ان هنالك نقاط جوهرية يمكن من خلالها التمييز بينها.

4. **الدعم**: ويتضمن معلومات موثقة يتم تحديثها باستمرار والخاصة بجميع الموارد في المنظمة، ويتمثل ذلك في توفير أقصى درجات التعاون بين أعضاء المنظمة لمواجهة التحديات المحتملة. يشير التعاون المواقف الايجابية والسلوكيات التعاونية الفاعلة بين زملاء العمل (Taran,2019:33).

5. **العمليات:** ويتعلق بالتخطيط للعمليات والمشتريات والطوارئ، إذ تركز العمليات على التكلفة، والجودة، وعدد اوقات الدورة، فضلاً عن تخفيض التكاليف تمثل احدى المرتكزات الاساس القائمة على أساس تحقيق القيمة في إدارة المنظمة، فضلاً عن تحقيق ميزة تنافسية كفوءة (Gonçalves et al.,2018: 378)، و تحقيق وفورات اقتصادية عالية (Vatish et al.,2016: 769)، وتحقيق التميز التنظيمي (Burton et al.,2018: 1029).

6. **تقييم العمل:** ويشمل الرصد والقياس ومراجعة الإدارة من أجل توزيع المهام بشكل صحيح ويخدم اهدافها، وبالتالي فان تقييم العمل يعني منح الأفراد حرية التصرف في الانشطة الخاصة بالمهام التي يمارسونها، وهذا يعني أن الاستقلالية بحد ذاتها حرية تصرف من حيث منح العاملين سلطة واسعة في مجالات متعددة وإعادة هيكلة العمل وتوزيعه واستحداث فرق العمل الذاتية أي أن العاملين على وفق بعد الاستقلالية سيقرون تفاصيل عمليات الإنتاج ومعايير العمل وتقسيم المهمات وإجراء التحسين المستمر والسيطرة على وقت العمل (علي واحمد، 2013: 5).

7. **التحسين المستمر:** وتتعلق بالإجراءات الخاصة بالحالات التصحيحية والحالات عدم المطابقة وعمليات التحسين المستمر والتغذية العكسية، إذ يعد التحسين المستمر فلسفة إدارية تسعى إلى العمل على تطوير العمليات والانشطة المتعلقة بالآلات والمواد والأفراد وطرق الانتاج بشكل مستمر، أي بمعنى آخر إن التحسين المستمر يمثل اسلوب إداري وتنظيمي يهدف إلى تطوير وتحسين الانشطة والعمليات المتعلقة بالأجهزة والأفراد وطرق الانتاج والتكنولوجيا المعتمدة بشكل تدريجي ومستمر،

لغرض الوصول إلى الاتقان الشامل عبر بذل الجهود في الابتكار ونقل وتوطين التكنولوجيا المتقدمة فضلاً عن الحد من الهدر والفقْد لتحسين الجوانب المتعلقة بالوقت والكلفة والجودة (خنجر ويعقوب، 2018: 37).

المبحث الثاني

النجاح الاستراتيجي

توطئة

لقد احتل مصطلح النجاح الاستراتيجي مكانة هامة في بعض الدراسات والبحوث، وذلك نتيجة تطور مفاهيمه من خلال الفكر التنظيمي الذي سبقه بمفهوم الكفاءة والفاعلية، والذي تطور الى البقاء والتكيف والنمو بغية تبويب هذه المرتكزات من اجل قياس وتحسين النجاح الاستراتيجي لتحقيق التميز التنظيمي.

اولاً: مفهوم النجاح الاستراتيجي:-

النجاح هو مصدر للفعل (نَجَحَ) وعرف النجاح لغة حسب ما ورد في معجم المعاني الجامع على إنه الظفر وادرك الغاية، أما طبقاً لقاموس مجمع اللغات فعُرف على انه بلوغ النتيجة المطلوبة، أما في اللغة الاجنبية وطبقاً لقاموس أكسفورد فان النجاح (Success) يعني التوفيق او الوصول الى ما هو مستهدف والفوز بالشيء (عباس وعبد الكريم، 2021: 231 ; عبد نايف، 2020: 21).

فالنجاح الاستراتيجي يحدد نجاح المنظمة بتحديد نتائج النشاط المناسبة للعاملين والزبائن والمالكين وجميع اصحاب المصلحة، ومن ثم فان السر الذي يكمن وراح نجاح المنظمات الاستراتيجية هو قدرتها على التكيف مع بيئتها والاستمرار بشكل فاعل في النمو والبقاء (حمادي، 2020: 384)، ومن هنا فقد تباينت وجهات النظر واختلفت تجاه وضع مفهوم شامل لهذا الموضوع، وعليه يستعرض الجدول (6) ما تيسر الحصول عليه من مفهوم النجاح الاستراتيجي وفق وجهة نظر بعض الباحثين.

جدول (6) مفهوم النجاح الاستراتيجي وفق وجهة نظر بعض الباحثين

المفهوم	اسم الباحث والصفحة والسنة	ت
الطريقة التي يمكن من خلالها للمنظمة التميز في خططها .	Hjelmbrekke& Klakegg,2013:269	1
وسيلة تستعملها المنظمة من اجل تحسين عملية اتخاذ القرارات الادارية بشكل افضل.	Popovič et al.,2014:270	2
قدره المنظمة على البقاء في ميدان الاعمال بالتكيف والاستجابة والنمو والتعلم المستمر في ظل الاهداف التي تسعى لتحقيقها.	الزبيدي وجاسم،2015: 157	3
مقدرة المنظمة على تحفيز العاملين وتطوير مهاراتهم ومقدرهم من اجل ضمان تحقيق التكيف والنمو والبقاء.	Lisa et al.,2015:37	4
مزيج من المقدرات والاساليب والاجراءات الاستراتيجية الموجهة نحو تعظيم قيمة المنظمة.	Ogrean,2016:97	6
مدى قدرة المنظمة على التواصل والانسجام مع العاملين لديها من اجل ضمان تحقيق الاهداف التي تسعى الى تحقيقها.	Hamilton& Kwon,2016:2211	7
مجموعة من الأسباب التي تؤدي الى تحقيق	سعيد ومهدي،2017:	8

<p>التميز وزيادة العوائد واطافة قيمة عليا للاعمال والنمو والاستمرار عبر اعتماد (استراتيجية واضحة، وتنفيذ فاعل، وثقافة تحفيزية، ومواهب العاملين، وقيادة فاعلة، وابداع مستمر، وصفقات مريحة متكررة).</p>	255	
<p>مقدرة المنظمة على صياغة استراتيجية واضحة ومرنة، بالإضافة الى التنفيذ الفاعل مع توفير ثقافة تحفيزية للعاملين وابداعهم كل ذلك بالنتيجة يؤدي الى رضا الزبون الذي يُعد الهدف الاساس للمنظمة.</p>	محمد، 2018: 196	9
<p>قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها الاستراتيجية من خلال التنفيذ الناجح للخطط وهذا ما يضمن لها البقاء والتكيف مع التغييرات البيئية والضعغوط التنافسية في اعمالها وادامة ذلك لتحقيق تطلعاتها بعيدة الامد.</p>	ياسين ودانوك، 2018: 223	10
<p>صياغة رؤية استراتيجية موجزة وواضحة مع الالتزام باتباع ثقافة تحفيزية ناجحة لتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية والابتعاد عن الروتينيه وفسح المجال للكوادر المبدعة والمفكرة لضمان</p>	حسن والشخلي، 2020: 4	11

التنفيذ الفاعل لتلك الاهداف.		
قدرة المنظمة على تنفيذ استراتيجياتها الموضوعة لتحقيق الاهداف التي تسعى لتنفيذها عن طريق امتلاك رؤية استراتيجية واضحة عن بيئتها ومستقبلها، فضلا عن تمتعها بثقافة ومناخ تنظيمي ايجابي يحقق النجاح لها على المستوى الاستراتيجي.	سلمان واخرون،2021: 75	12
التنفيذ الناجح للخطة الاستراتيجية من قبل المنظمة حسب احتسابها (النجاح الاستراتيجي = التخطيط الاستراتيجي).	Haleg,2021:519	13

واستنادا لما تقدم يمكن تعريف النجاح الاستراتيجي بأنه إحدى المؤشرات الذي يوضح قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في سوق العمل ، من خلال برامج التعليم التي تقوم بها ، للتكيف مع التطورات التي تحصل في البيئة المحيطة ، ومن ثم دعم برامج ومشاريع النمو التي تقوم بها .

ثانياً: أهمية النجاح الاستراتيجي:-

تبرز أهمية النجاح من الأهمية الكبيرة التي يضيفها للمنظمة، وبالتالي تتجسد أهميته في النقاط الآتية: (محمد،2018: 196) ؛ (عباس وعبد الكريم،2021: 232) ؛ (حسن والشخيلي،2020: 4) ؛

- (1) ان التنفيذ الناجح للتخطيط الاستراتيجي الفاعل هو النجاح الاستراتيجي للمنظمة.
- (2) ان المعيار الاساس لقياس النجاح الاستراتيجي هو من خلال النمو والتكيف والاستمرار.
- (3) ان النجاح المستمر والشامل يركز على العوامل الداخلية في المنظمة ورؤية شاملة لرأس المال الفكري وتحفيز العاملين وكذلك العوامل الخارجية.
- (4) اضافة قيمة للمستفيدين ورضا الزبون.
- (5) استثمار القدرة الذهنية للعاملين .
- (6) تهيئة مناخ مناسب من الثقة والتعامل الاخلاقي الذي يبعد احتمال زيادة شكاوى العاملين ضد المنظمة.
- (7) رفع مستوى اداء العاملين واستثمار قدراتهم وامكاناتهم وبما يساعدهم على التقدم والتطور.
- (8) تقييم برامج وسياسات وخطط ادارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم مؤشرات للحكم على دقة هذا السياسات والبرامج والخطط.
- (9) مساعدة المنظمة في وضع معدلات اداء معيارية دقيقة.
- (10) ان النجاح يمثل معيار يبين قدرة المنظمة على تأمين مواردها البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية لانتاج مخرجات سلعية وخدمية لسد الحاجات المتنامية لزيائنها.
- (11) يمثل النجاح وسيلة لمجابهة المنافسة المحتملة ومؤشر للقدرة على التكيف في مجتمع المعلومات والمعرفة الذي فرض انماط جديدة للحياة والعمل.

ثالثاً: أهداف النجاح الاستراتيجي:-

إن تحقيق المنظمة للنجاح الاستراتيجي يؤدي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي: (حسن، 2021: 224)

1. تحديد الطرق المناسبة لتحسين قدرة المنظمة على أداء أعمالها بشكل أفضل من منافسيها.
2. تحديد القدرات المتميزة والجوهرية اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.
3. الحصول على مركز تنافسي متميز يصعب على المنافسين بلوغه.
4. توفير صورة واضحة عن أنشطة المنظمة.
5. تنظيم أنشطة المنظمة وتطوير الموجودات غير الملموسة لتحقيق أهداف المنظمة.
6. التركيز على مستقبل المنظمة بغية تحقيق نتائج أفضل.
7. تحديد مجموعة من البدائل الاستراتيجية لمعالجة المشاكل التي تواجهها المنظمة في المستقبل .

رابعاً: عوامل النجاح الاستراتيجي:-

تشير عوامل النجاح الاستراتيجي إلى مكامن القوة التي تحتاجها المنظمة، من أجل ادامة واستثمار الفرص المتاحة، وهذه العوامل يمكن ايجازها في الاتي (سلمان واخرون، 2021: 75)، وكما موضح الشكل (2):



شكل (2) عوامل النجاح الاستراتيجي

المصدر: من اعداد الباحث.

1. موقع المنظمة:-

إن الموقع القوي يعني حصص الأسواق الخاصة بالسلع المتعلقة بالخدمات أو الأسواق الفريدة، وهذا يعتمد على حجمها وكثافة المنافسة.

2. الميزة التنافسية:-

أي موقع السوق الذي يمكن من خلاله تحقيق التميز في نوعية المنتجات والخدمات المقدمة، إن سرعة التغيرات الحاصلة في المحيط البيئي الدولي، في جميع المجالات الحياتية، أثر على معظم اقتصاديات الدول المتقدمة والمتخلفة في آن واحد، وبدرجات متفاوتة. إن ديناميكية التغيرات البيئية، راجع للتحويلات الحاصلة في الميدان الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والطبيعي، والتكنولوجي. إن تعدد وتنوع التحديات التي تواجه المنظمات الوطنية، قد تؤثر على سلوكياتها ايجابياً، أو سلبياً.

إن تبني استراتيجيات فعالة، في محيط يتميز بالمنافسة القوية، وتغير أذواق الزبائن، وسرعة التطور التكنولوجي، يمكنها من البقاء والنمو إن الإستراتيجية الفعالة والناجحة، تكمن في التشخيص الخارجي، والداخلي لمحيط المنظمة، الذي يمكنها من تحديد الفرص والتهديدات من جهة، ونقاط القوة والضعف من جهة أخرى، إن استثمار تلك الفرص وتجنب التهديدات، يتم من خلال امتلاكها لقدرات تنافسية أكبر من منافسيها، في جميع المجالات، إن تنافسية المنظمة تكمن في قدرتها على إنتاج منتجات ذات نوعية جيدة، وبسعر مقبول من طرف الزبون، وفي الوقت المناسب (ابو غين، 2012: 29).

3. تكنولوجيا المعلومات:-

تمثل تكنولوجيا المعلومات تطوير وصيانة واستخدام نظم المعلومات والبرمجيات والشبكات لمعالجة البيانات وتوزيعها (Diaconu & Dutu, 2017: 57). ويرى (Mirfan et al., 2018: 58) ان تكنولوجيا المعلومات تشير الى اداة تساعد الافراد العاملين على اداء المهام المطلوبة بكل يسر وسهولة. وبين (Rasheed et al., 2018: 2) ان التكنولوجيا التي تعمل على تطوير وصيانة واستعمال نظم وبرامج وشبكات الكمبيوتر لمعالجة البيانات وتوزيعها.

إن تكنولوجيا المعلومات تعنى دراسة وتصميم وتطوير وتنفيذ ودعم المهام من خلال إدارة نظم المعلومات الحاسوبية وتطبيقات وبرامج واجهزة الكمبيوتر (Gargvanshi & Kumar, 2019: 4). ويرى (Singh et al., 2020: 994 ; Jadhav, 2015: 373)

ان الهدف الاساس لتكنولوجيا المعلومات يكمن في:

- أ. اتخاذ قرارات افضل.
- ب. استخدام النظم لتخزين المعلومات واستعادتها وارسالها.
- ت. تحسين التعاون داخل المنظمة.
- ث. تخفيض تكاليف العمليات الانتاجية.
- ج. تقليل اخطاء العاملين يؤدي الى تعزيز جودة المعلومات.
- ح. توفير رؤية واضحة عن المعلومات التي سيتم استخدامها.
- خ. نقل المعلومات بشكل سريع بين وحدات واقسام المنظمة.

4. البرمجيات:-

تعد البرمجيات مكوناً رئيسياً في تطوير المنظمة (Gomez-Diaz & Recio,2019:3). وعلى السياق نفسه بين (Yue,2019:2341) ان البرمجيات تمثل الإبداع الفكري الذي يشمل البرامج والإجراءات والقواعد وأي وثائق مرتبطة بها تتعلق بتشغيل نظام معالجة البيانات، إذ تمارس أنظمة البرمجيات دوراً مهماً في المنظمة، فجودة البرامج تُعد جانباً مهماً جداً لتوقعات المستخدم كما تمثل دائماً عاملاً رئيساً في نجاح منتجات البرامج.

5. المورد البشري:-

يمثل المورد البشري ذو التعليم المتميز والمهارة العالية بعداً استراتيجياً هاماً في تحقيق الميزة التنافسية، إذ تعد من أهم الموارد غير الملموسة التي لها دور كبير في خلق وتطبيق التكنولوجيا، وكونها عنصراً غير قابل للمحاكاة أو التقليد بشكل سريع وسهل من قبل المنافسين، فالمورد البشري يسهم في تحسين موجودات المنظمة

(Pasban & Nojede, 2016:249)، وموقفها التنافسي يعتمد على خصائصها وبشكل أكثر تحديداً يعتمد على مدى نجاحها في أداء دورها في استعمال مواردها الاستراتيجية (Pesic et al., 2012:577).

6. التعاون:-

يشير التعاون المواقف الايجابية والسلوكيات التعاونية الفاعلة بين زملاء العمل (Taran, 2019:33). ويرى (Breu et al., 2002:22) ان منظمات الاعمال تحتاج الى التعاون مع العاملين من اجل مسح بيئتها وتفسير ديناميكيتها بشكل مستمر بهدف التنبؤ بمتطلباتها من المهارات المستقبلية، وهذا الامر بدوره يعزز قدرة المنظمة على استخدام استراتيجيات كلاسيكية للتكامل العمودي من اجل التنبؤ بمتطلبات الزبائن المختلفة وتلبيتها بجودة عالية، فالنجاح الاستراتيجي يعزز قدرة المنظمة على التعاون بشكل مرن وسريع وفاعل.

خامساً: مراحل النجاح الاستراتيجي:-

تمر المنظمة بعدة مراحل من اجل الوصول على النجاح الاستراتيجي، وهذه المراحل يمكن ايجازها في الاتي : (العاني وحمد، 2019: 224-225)

1. المرحلة الأولى: مرحلة الكفاءة والفاعلية:-

جاءت هذه المرحلة لتركز على مفهوم الكفاءة واعتمدت عليه المنظمات بوصفها معياراً للرشد في استعمال الموارد البشرية والمادية، والمعلوماتية المتاحة لتتأكد من قدرتها على تحقيق أهدافها في النمو والتطور، ونتيجة التغيرات البيئية التي أدت إلى إخفاق المنظمات في إداء أنشطتها وعملياتها في إطار الموارد المتاحة، لذا بدأت

إدارات تلك المنظمات في الدراسة عن الموارد في البيئة الخارجية ومحاولة التكيف مع الظروف البيئية، فظهر مفهوم الفاعلية بوصفه مؤشراً لقياس مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بما يتلائم مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها.

2. المرحلة الثانية: مرحلة النجاح المنظمي:-

في هذه المرحلة جمعت المنظمات بين الكفاءة والفاعلية وتشخيص مدى نجاحها في ظل التغيرات الحاصلة في البيئة التي تعمل فيها وبعد النجاح التنظيمي بمثابة خطوة صحيحة نحو النجاح الاستراتيجي، اذ ان النجاح التنظيمي يعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها واستمرارها في الحفاظ على ميزة تنافسية في الرؤية والتخطيط والعمليات والتطوير المستمر والثقافة المفتوحة والقيادة المتفاعلة وآليات فاعلة للمراجعة والتقييم.

3. المرحلة الثالثة: مرحلة النجاح الاستراتيجي:-

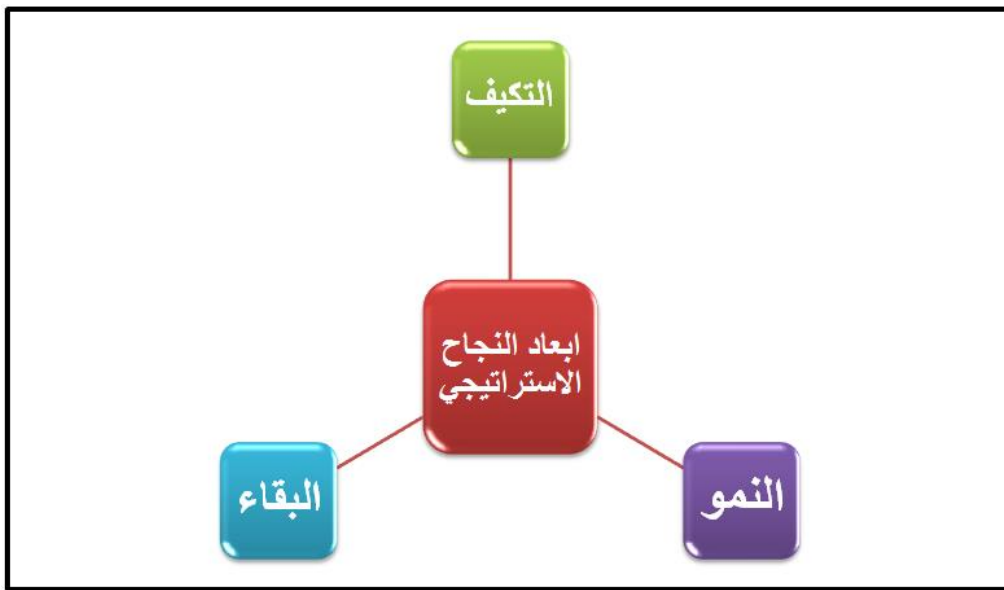
يعد النجاح الاستراتيجي الهدف الأكثر أهمية لأي منظمة مهما كان حجمها وطبيعتها وعائدها، وإن النظرة الحديثة للإدارة تشمل التركيز على النجاح الاستراتيجي والذي يمثل أحد أهم أسباب بقاء واستمرار المنظمات، والنجاح الاستراتيجي يرتبط بالتكيف والنمو لتحقيق النجاح عن طريق التفاعل مع البيئة المتغيرة، وهذا يتطلب المرونة والتوازن عن طريق بناء مقياس لإداء المنظمات في كل مرحلة من مراحل دورة حياتها، إذ يمثل البقاء جوهر النجاح الاستراتيجي وإن درجة النجاح التي وصلت إليه المنظمات وقدرتها على التكيف في بيئتها التنافسية الحالية والمستقبلية يستلزم دوراً

قيادياً فاعلاً ذو عقلية ريادية ورؤية استراتيجية للكشف عن الفرص المستقبلية وكيفية استثمارها لغرض النمو والتميز على المنظمات المنافسة.

سادساً: ابعاد النجاح الاستراتيجي:-

يمكن قياس النجاح الاستراتيجي من خلال ثلاثة ابعاد، (Abuzaid,2018) ;

سلمان واخرون،2021)، انظر الشكل (3) هي:



شكل (3) ابعاد النجاح الاستراتيجي

المصدر: من اعداد الباحث.

1) التكيف (Adaptation):-

إن وجود المنظمات المعاصرة في بيئة متغيرة غير مستقرة عالية التعقيد في شتى الجوانب يتطلب الاستجابة السريعة والتكيف مع المتغيرات البيئية في جوانبها المختلفة، ويتجسد ذلك من خلال إبداع وابتكار المنتجات وتقديم خدمات جديدة، وكذلك تلبية الاحتياجات المتزايدة للزبائن، وبما يمكنها من تحقيق أهدافها التنافسية (محمد

وعمر، 2018: 10). ويرى (محمد، 2018: 196) ان التكيف يمثل درجة مقدرة المنظمة على التنبؤ بمشكلات المنظمة الداخلية والخارجية التي تواجهها وما هي السبل الكفيلة لتلافيها والسيطرة عليها.

ان التكيف يمثل الاستجابة لعوامل البيئة المتنوعة بما فيها البيئة الداخلية والتكيف مع الابعاد البيئية التي لها صلة مع المنظمة والتي تحدد بينتها الشاملة، فالتكيف يمثل مؤشرا مناسباً للتعبير عن قدرة النظام على تغيير ما يستلزم بغية مواجهة متطلبات البيئة التي يعيش فيها وبالكيفية التي تحقق له معدل توازن من النمو والبقاء (سلمان واخرون، 2021: 76).

يشير التكيف الى قدرة العاملين على التكيف في وقت واحد مع مختلف المهام والبرامج التي تقوم بها المنظمة والانخراط داخل هذه المهام بسهولة مع الاخرين والتركيز على المتطلبات الضرورية والتعاون من أجل إنجازها، الأمر الذي يتطلب من العاملين التعلم بسرعة واكتساب مهارات مرنة عالية تتناسب مع الادوار الوظيفية التي يقومون بها والقدرة على احداث التغيير بأقصى سرعة ممكنة، فالمنظمات تعمل على تطوير حلول جديدة بسرعة من أجل تلبية متطلبات السوق والاستحواذ على أكبر حصة سوقية ممكنة من أجل جني الأرباح، وبالتالي يتعين على العاملين التكيف مع مختلف التقنيات والسمات التي تستخدمها المنظمة (Patil & Suresh, 2019: 2-3).

(2) النمو (Growth):-

يعد النمو من بين الأكثر المصطلحات المثيرة للجدل في الأدبيات، والحقيقة ظاهرة النمو من الظواهر الطبيعية الأساسية لمنظمات الاعمال، وقد بات ينظر إليها الكثيرون على أنها مرادفة لتحقيق أهداف المستقبلية، وإن منظمات الاعمال التي تسعى إلى للنمو يتطلب عليها إيجاد درجة عالية من التلاؤم بين تركيباتها الإدارية والبيئية التي تحيط بها، ولا يشتمل ذلك على فاعلية المنظمة فقط، وإنما قدرتها على الاحتفاظ بعمالة ذات مهارات عالية ورفع الروح المعنوية وحالة الرضا للعاملين والمحافظة على علاقات قوية وجيدة بين أقسام المنظمة والمحافظة على علاقات قوية بين الزملاء والرؤساء وتخفيض معدل دوران العمل والغياب واستخدام مديرين أكفاء في الإدارة العليا (الكمري وسعود، 2018: 227).

إن على المنظمات أن لا تعد النمو كانه الغاية المنشودة كون ان النمو يجب ان يكون قدرة التطور الذي يلبي حاجة السوق ويؤدي الى جني موارد اكثر، فالمنظمة اذا كانت بحاجة الى تحقيق النمو فعليها تحقيق الاكتساب والتطوير الداخلي لمقدراتها، إذ أن الاكتساب الكامن للقدرات يحقق للمنظمة منفعة، اما التطوير فهو يحقق تكاليف، وبهذه العملية يمكن بمجملها تحقيق النمو للمنظمة لكن لا تتم الا بوجود قدرات تنظيمية عالية (سلمان واخرون، 2021: 76-77).

فمعدل النمو يُعد من الاسس المهمة في اتخاذ القرارات الادارية والمالية في مختلف المنظمات (Paldor et al., 2016:1). ويلاحظ (Oikawa&Ueda, 2018:114) ان معدل النمو يتم تعظيمه عندما تحدد المنظمة معدل التضخم المستهدف لديها

بالسالب من معدل النمو الأساسي الذي يتحقق دون ثبات الأسعار، واطاف (Barbera et al.,2019:247) ان غالباً ما يتأثر تحديد الحد الاقصى لمعدل النمو بالعديد من المتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر على معدلات نمو المنظمة.

(3) البقاء (Survival):-

يشير البقاء الى القدرة على الاستمرار (حسين،2018: 112)، اذ يمثل البقاء جوهر النجاح الاستراتيجي، وقد تتعرض بعض المنظمات إلى مشاكل وضغوطات من جهات أخرى كالمنافسة الحادة مع المنظمات أو تغيير حاجات ورغبات الزبائن، وحتى تضمن المنظمة بقاءها في السوق سنجدتها تضحي بأمر كثيرة في سبيل ذلك، وكذلك ستكون المنظمة مجبرة على استخدام طريقة الأسعار المنخفضة مثلاً لتتمكن من المحافظة على شريحتها السوقية وإمكانية كسب زبائن جدد في المستقبل، وفي هذه الحالة لا تركز المنظمة على تحقيق الأرباح بقدر ما تركز على بقائها في السوق للفترات الزمنية القادمة ، عندما تشعر المنظمة بأن وضعها العام قد تحسن ستعود من جديد وتقوم بدراسة الأوضاع العامة للأسعار لوضع سياسة جديدة لها تخدمها في تغطية تكاليفها وتحقيق أهدافها من خلال قدرتها على الاستمرار ضمن البيئة التنافسية (الكمري وسعود،2018: 226).

إن الهدف الاساس من قيام المنظمة بجميع اعمالها التجارية هو من أجل تحقيق البقاء وذلك لان المنظمات ومهما كانت الانشطة التي تزاولها فان تحقيق اهدافها القصيرة او طويلة الامد لا يتم الا عن طريق بقائها وبشكل فاعل في ميدان العمل، فالبقاء يعني القدرة على الاستمرار وان بقاء المنظمة في الامد الطويل يوجب عليها تلبية حاجات

ورغبات زبائنهم الامر الذي يحتم عليها اقتناص الفرص الجديدة وتطوير قدراتها للتكيف

مع المستقبل وتحقيق النمو ومن ثم البقاء (عباس وعبد الكريم، 2021: 232).

المبحث الثالث

العلاقة بين النجاح الاستراتيجي وإدارة الصحة والسلامة المهنية

ان النجاح المستمر والشامل يعمل على تحسين قدرة المنظمة على استثمار القابليات الذهنية للعاملين لديها من خلال تهيئة مناخ مناسب من الثقة والتعامل الاخلاقي الذي يبعد احتمال زيادة شكاوى العاملين ضد المنظمة (محمد، 2018: 196 ; حسن والشيخلي، 2020: 4)، مما يسهم في حماية العاملين داخل المنظمة من مختلف الاخطار والحوادث المهنية التي يمكن ان تصيبهم وتؤثر على صحتهم واجراءاتهم المهنية (عسري والحبيب، 2019: 387).

فالنجاح الاستراتيجي يعمل على تحديد مجموعة من البدائل الاستراتيجية التي يمكن من خلالها استثمار الفرص المتاحة امام المنظمة (حسن، 2021: 224)، بطريقة تطور من ادارة الصحة والسلامة المهنية للمنظمة من خلال تطوير نظام الادارة العامة للمنظمة والذي يشتمل على مجموعة من العناصر كالتخطيط للأنشطة، المهام والمسؤوليات، الممارسات، الإجراءات، العمليات، الموارد اللازمة للتطوير، تطبيق، إنشاء خدمة صيانة وسياسة السلامة والصحة المهنية وضبط مخاطرها و تحسين أدائها (بودهان، 2011: 92). فمن وجهة نظر (الخزاعي، 2017: 28). ان الاهتمام بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يعمل على توفير بيئة عمل صحية وأمنة، وتدعم تطوير العلاقة بين الادارة والعاملين مما يقلل من الضغوط النفسية التي يمكن أن تصيب العاملين نتيجة الجهد المضاعف اثناء العمل.

كما ان النجاح الاستراتيجي يعمل على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تطوير قدرات ومهارات العاملين في المنظمة بواسطة التعليم المستمر واستثمار المصادر المناسبة التي يمكن ان تحسن موجودات المنظمة (Pasban& Nojedeh,2016:249)، وتعزز من التعاون مع مختلف المواقف والسلوكيات بغية تطوير الوصول الى درجة من التكيف مع بيئة المنظمة التنافسية وتحسين رؤيتها الاستراتيجية (العاني وحمد،2019: 225); مما يعمل على الحد من نوبات القلق والفرع التي تنتاب العاملين من خلال تثبيت الامان والطمأنينة في قلوب العاملين، من خلال اعادة تصميم الوظائف واماكن العمل والمعدات بشكل يسهل العمل ويقلل من الاثار النفسية والسيئة على العامل (خلف والكعبي،2019: 175); والتي بدورها تحسین من قدرة المنظمة على ادارة الصحة والسلامة المهنية للعاملين من خلال تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين، وخلق سمعة جيدة للادارة من خلال حماية الافراد من الاصابات (نبيل،2020: 195).

إن مسؤولية الأمن والسلامة المهنية هي مسؤولية جميع العاملين، بغض النظر عن مستواهم الإداري أو نوع الوظائف التي يمارسوها وتعتبر إدارة الموارد البشرية المسؤولة بالدرجة الأولى عن وضع وتنفيذ ومتابعة برامج الصحة والسلامة المهنية في المنظمة (محمد،2016: 203); وهذا بدوره يحسن من درجة مقدرة المنظمة على التنبؤ بمشكلات المنظمة الداخلية والخارجية التي تواجهها، وما هي السبل الكفيلة لتلافيها والسيطرة عليها (محمد،2018: 196).

اضافة إلى ما تقدم فان نمو المنظمة وتطوير قابلياتها يعود إلى نجاحها في وضع الخطط الاستراتيجية المناسبة من أجل إدارة الصحة والسلامة المهنية، والتي بدورها تعكس نية المنظمة على تحقيق النمو البسيط وزيادة قيمتها الجزئية من خلال تخصيص الموارد والاهتمام باستمرار بهدف زيادة استراتيجيات نمو المنظمة، فضلاً عن أنه يهدف باستمرار إلى تحقيق حصة أعلى من المتوسط في السوق والمبيعات والحجم (في أعداد العاملين)، إضافة إلى تقديم مساهمة فوق المتوسط لأداء السوق في المنظمة، فممارسة التنفيذ المتزامن للاستراتيجيات الموائية للربح والمؤيدة للنمو تزيد من القيمة الإجمالية للمنظمة (Han,2007:48-50) .

واستنادا لما تقدم يمكن الإشارة إلى أن الاهتمام بالعاملين وإعداد وترتيب برامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية التي تهدف الى حماية العاملين وتوعيتهم تعد اول الخطوات التي تتبناها المنظمات لتحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال التركيز على صحة وسلامة المورد البشري الذي يعد من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة .

الفصل الثالث

الجانب التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: اختبار أداة قياس الدراسة

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول

اختبار أداة قياس الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من الإدارات في دائرة صحة النجف، إذ بلغت عينة الدراسة مئة وسبعة عشر مدير، وعليه تم جمع وتبويب البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة وتم إخضاع هذه البيانات الخاصة بالمتغيرات الداخلة في التحليل الى مجموعة من الأساليب الاحصائية المناسبة والتي تتلاءم مع متطلبات المستشفى موضع الدراسة، وبالتالي يبين المبحث الحالي فحص واختبار بيانات أداة الدراسة الداخلة من أجل بيان مدى ملاءمتها مع متطلبات العينة، وكما يلي:

أولاً: ترميز متغيرات الدراسة:-

يستحسن قبل البدء بإدخال البيانات وإخضاعها للتحليل ان يتم التعبير عنها بمجموعة من الرموز المعبرة عنها من اجل خلق تصور واضح لدى القارئ تجاه المتغيرات الداخلة في التحليل، وتوضيح النتائج التي توصل اليها الدراسة بكل يسر وسهولة، وعليها فالجدول (7) يوضح توصيف وترميز متغيرات وابعاد الدراسة الداخلة في التحليل.

جدول (7) ترميز متغيرات وابعاد الدراسة

الرمز	عدد الفقرات	المتغيرات		ت
		الفرعية	الرئيسية	
ISC	5	سياق المنظمة	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018 (ISHS)	1
ISL	5	القيادة ومشاركة العاملين		
ISP	5	التخطيط		
ISS	5	الدعم		
ISR	5	العمليات		
ISD	5	تقسيم العمل		
ISI	5	التحسين المستمر		
STA	5	التكيف	النجاح الاستراتيجي (STSU)	2
STG	5	النمو		
STS	5	البقاء		

ثانياً: تحليل التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة:-

يُعد اختبار التوزيع الطبيعي من اهم الاختبارات التي يستحسن من خلالها فحص بيانات الدراسة الداخلة في التحليل قبل الاقدام على اخضاع البيانات الى الاختبارات المطلوبة، فالتوزيع الطبيعي بحد ذاته يسهم في الاجابة على تساؤل جوهرى يُعكس في (هل يمكن تعميم النتائج المستخرجة على المجتمع او لا)، وعليه فان هذا الأمر يتطلب استعمال مجموعة من الاختبارات الكفيلة على الاجابة على هذا التساؤل واستخراج النتائج الضرورية التي تصب في توضيح طبيعة الاجابة على هذا التساؤل، وبالتالي فان الاختبارات المستعملة والاكثر شيوعها في هذا الصدد تتمثل في اختباري كلومجروف - سيمنروف (Kolmogorov - Smirnov) الذي يعتمد على قيمة P -value)، و لكي تتصف بعملية القبول يتعين أن تكون القيمة المعنوية اعلى من (0.05)، بينما إذا كانت القيمة المعنوية أقل من (0.05) فهذا يعني أن البيانات لا تخضع الى التوزيع الطبيعي ولا يمكن استعمال اختبارات المعلمية في هذا الصدد، ويستحسن استعمال الاختبارات اللامعلمية من أجل استخراج النتائج المطلوبة، والجدول (8) يوضح طبيعة البيانات الداخلية في التحليل.

جدول (8) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد ومتغيرات الدراسة

القرار	اختبار (Kol-Smi)		المتغيرات
	معنوية الاختبار	معلمة الاختبار	
يتبع التوزيع الطبيعي	0.190	0.136	سياق المنظمة
يتبع التوزيع الطبيعي	0.073	0.114	القيادة ومشاركة العاملين
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.163	التخطيط
يتبع التوزيع الطبيعي	0.500	0.153	الدعم
يتبع التوزيع الطبيعي	0.300	0.160	العمليات
يتبع التوزيع الطبيعي	0.063	0.117	تقسيم العمل
يتبع التوزيع الطبيعي	0.351	0.126	التحسين المستمر
يتبع التوزيع الطبيعي	0.094	0.110	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)
يتبع التوزيع الطبيعي	0.140	0.139	التكيف
يتبع التوزيع الطبيعي	0.090	0.196	النمو

البقاء	0.130	0.082	يتبع التوزيع الطبيعي
النجاح الاستراتيجي	0.104	0.127	يتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

تشير نتائج الجدول (8) ان استجابات عينة الدراسة تجاه فقرات وابعاد موضوعات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، كون أن القيمة المعنوية الخاصة باختبار كلومنجروف سمروف اعلى من (0.05) .

ثالثاً : التحليل العاملي التوكيدي :-

يمثل التحليل العاملي التوكيدي (تحليل المسار الاعظم) من اكثر الاختبارات المهمة التي تكشف عن طبيعة ونوع الفقرات الخاصة بأبعاد المتغيرات الداخلة في التحليل، كونه يسهم في تفسير مدى انتماء الفقرة من البعد الذي وضعت من اجله، اي بعبارة اخرى ان هذا الاختبار يعمل على تفسير مقدار الفقرة من البعد، وبالتالي يتعين أن تكون القيمة التفسيرية للفقرة اعلى من (0.50)، في حين اذا كانت القيمة التفسيرية أقل من (0.50) فانه يتعين أما تعديل الأنموذج القياسي الفرضي، أو حذف هذه الفقرات من أجل الخروج بحصيلة دقيقة للأنموذج الخاص بأبعاد الدراسة، والجدول (9) يوضح مؤشرات جودة المطابقة العالمية المتفق عليها حسب معادلة النمذجة الهيكلية.

جدول (9) مؤشرات جودة المطابقة حسب معادلة النمذجة الهيكلية

المؤشر	القاعدة العامة
مؤشرات جودة المطابقة (Goodness-of-Fit)	
1	النسبة بين قيمة x^2 ودرجات الحرية (df) اقل من 5
2	مؤشر حسن المطابقة (GFI) اكبر من 0.90
3	مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) اكبر من 0.90
4	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي بين 0.05 - 0.08

	(RMSEA)	
اكبر من 0.30	الأوزان الانحدارية المعيارية (التشبعات المعيارية)	

Source: Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. European business review.

اولاً: التحليل العاملي التوكيدي لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق

المواصفة (ISO 45001:2018):--

تهتم هذه الفقرة برسم مخطط بنائي لمتغير نظام إدارة الصحة والسلامة

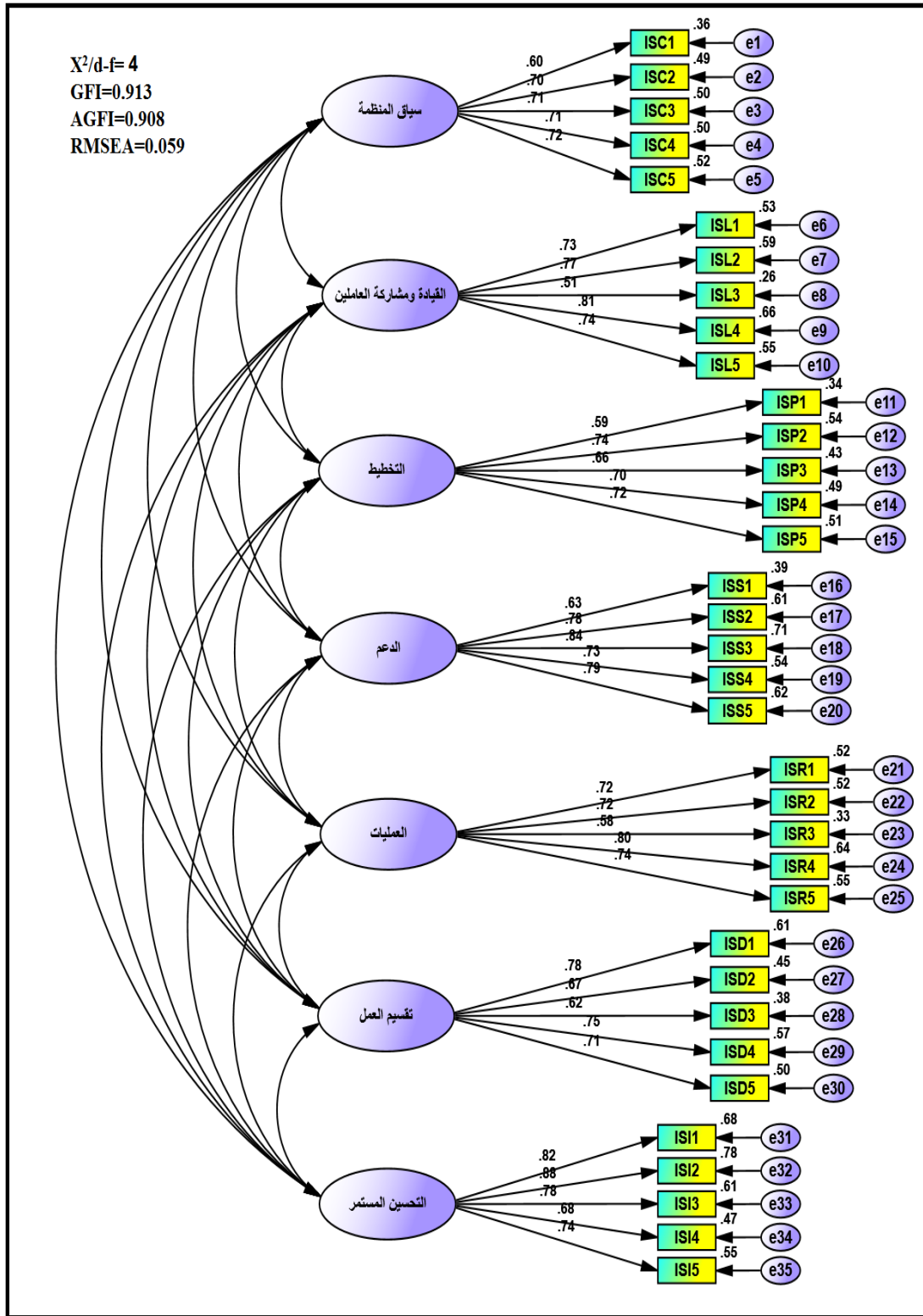
المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) من أجل بيان مقدار تفسير

الفقرات الداخلة للأبعاد التي وضعت من اجلها، وبالتالي فان شكل (4) يوضح

المخطط البنائي لبيان العلاقة التفسيرية بين الفقرات والابعاد، والتي يتعين ان تكون

نتائجها مطابقة لمؤشرات جودة المطابقة، وعليه لجأت الدراسة الى استعمال الحزمة

الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.26) من اجل بناء الانموذج القياسي



شكل (4) المخطط البنائي لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26).

تبين نتائج الشكل (4) ان معايير جودة المطابقة جاءت ملائمة للنتائج التي وضعها (Hair et al.,2014) مشيرا النسبة بين قيمة x^2 ودرجات الحرية (d-f) بلغت (4)، ومؤشر حسن المطابقة (GFI) قدره (0.913)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) قيمته (0.908)، ومؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) قدره (0.059)، مبينا تناسق واعتمادية الانموذج لتفسير اراء عينة الدراسة.

تستعرض نتائج الجدول (10) الى ان الاوزان المعيارية لفقرات ابعاد متغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) اوزان مقبولة وفق معايير الجودة المطابقة التي وضعها (Hair et al.,2014)، وعليه يمكن القول ان هذه الفقرات تتبع البعد التي وضعت من اجل قياسه.

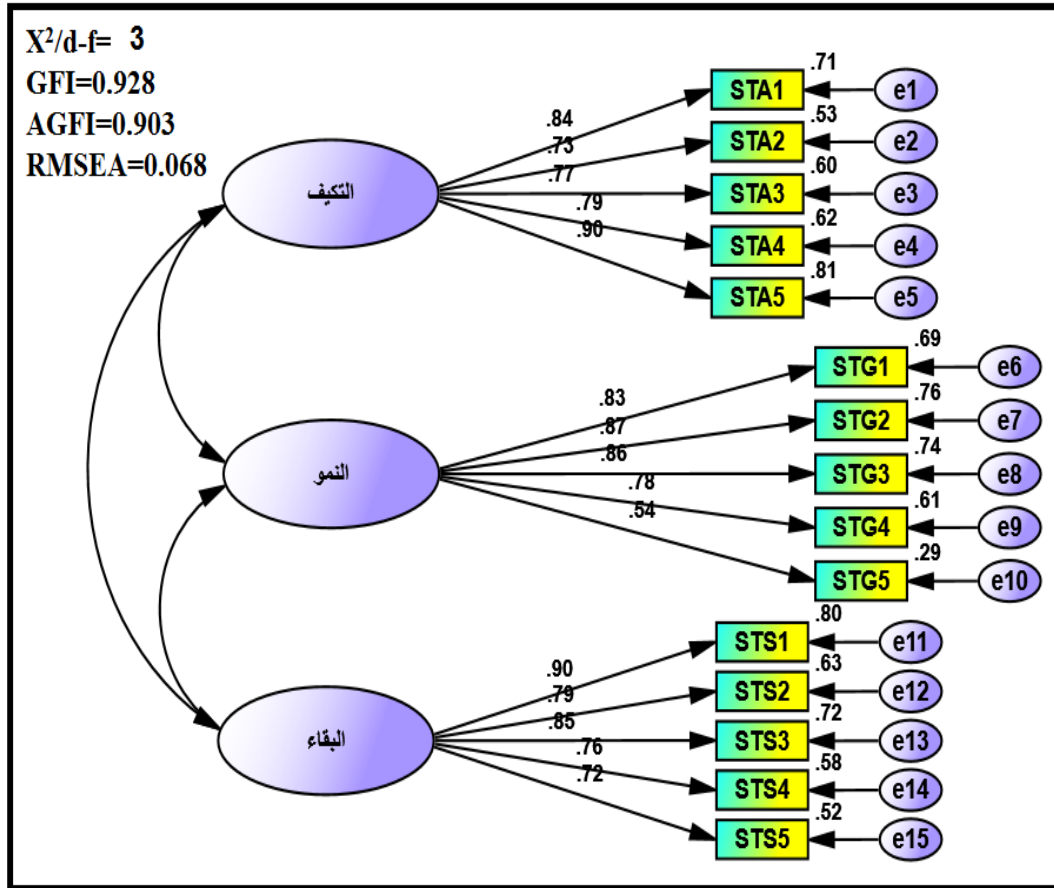
جدول (10) الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)

Estimate	الفقرة	المسار	البعد	Estimate	الفقرة	المسار	البعد	Estimate	الفقرة	المسار	البعد
التخطيط (ISP)				القيادة ومشاركة العاملين (ISL)				سياق المنظمة (ISC)			
0.587	ISP1	<---	ISP	0.728	ISL1	<---	ISL	0.601	ISC1	<---	ISC
0.738	ISP2	<---	ISP	0.768	ISL2	<---	ISL	0.697	ISC2	<---	ISC
0.656	ISP3	<---	ISP	0.507	ISL3	<---	ISL	0.710	ISC3	<---	ISC
0.699	ISP4	<---	ISP	0.811	ISL4	<---	ISL	0.709	ISC4	<---	ISC
0.716	ISP5	<---	ISP	0.744	ISL5	<---	ISL	0.720	ISC5	<---	ISC
تقسيم العمل (ISD)				العمليات (ISR)				الدعم (ISS)			
0.781	ISD1	<---	ISD	0.723	ISR1	<---	ISR	0.628	ISS1	<---	ISS
0.669	ISD2	<---	ISD	0.718	ISR2	<---	ISR	0.781	ISS2	<---	ISS
0.618	ISD3	<---	ISD	0.577	ISR3	<---	ISR	0.845	ISS3	<---	ISS
0.754	ISD4	<---	ISD	0.801	ISR4	<---	ISR	0.734	ISS4	<---	ISS
0.709	ISD5	<---	ISD	0.739	ISR5	<---	ISR	0.789	ISS5	<---	ISS
التحسين المستمر (ISI)											
0.822	ISI1	<---	ISI								

0.881	ISI2	<---	ISI
0.782	ISI3	<---	ISI
0.684	ISI4	<---	ISI
0.743	ISI5	<---	ISI

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي لمتغير النجاح الاستراتيجي:-

تهتم هذه الفقرة برسم مخطط بنائي لمتغير النجاح الاستراتيجي، من أجل بيان مقدار تفسير الفقرات الداخلة للأبعاد التي وضعت من أجلها، وبالتالي فان الشكل (5) يوضح المخطط البنائي لبيان العلاقة التفسيرية بين الفقرات والابعاد، والتي يتعين ان تكون نتائجها مطابقة لمؤشرات جودة المطابقة، وعليه لجأ الدراسة الى استعمال الحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.26) من اجل بناء الانموذج القياسي.



شكل (5) المخطط البنائي لمتغير النجاح الاستراتيجي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26).

تبين نتائج الشكل (5) ان معايير جودة المطابقة جاءت ملائمة للنتائج التي وضعها (Hair et al.,2014) مشيراً النسبة بين قيمة X^2 ودرجات الحرية (d-f) بلغت (3)، ومؤشر حسن المطابقة (GFI) قدره (0.928)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) قيمته (0.903)، ومؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) قدره (0.068)، مبينا تناسق واعتمادية الانموذج لتفسير اراء عينة الدراسة.

تستعرض نتائج الجدول (11) الى ان الاوزان المعيارية لفقرات ابعاد متغير النجاح الاستراتيجي اوزان مقبولة وفق معايير الجودة المطابقة التي وضعها (Hair et al.,2014)، وعليه يمكن القول ان هذه الفقرات تتبع البعد التي وضعت من اجل قياسه.

جدول (11) الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير النجاح الاستراتيجي

Estimate	الفقرة	المسار	البعد	Estimate	الفقرة	المسار	البعد	Estimate	الفقرة	المسار	البعد
البقاء (STS)				النمو (STG)				التكيف (STA)			
0.896	STS1	<---	STS	0.830	STG1	<---	STG	0.841	STA1	<---	STA
0.792	STS2	<---	STS	0.871	STG2	<---	STG	0.730	STA2	<---	STA
0.848	STS3	<---	STS	0.859	STG3	<---	STG	0.774	STA3	<---	STA
0.763	STS4	<---	STS	0.784	STG4	<---	STG	0.789	STA4	<---	STA
0.724	STS5	<---	STS	0.537	STG5	<---	STG	0.899	STA5	<---	STA

رابعاً:- قياس ثبات اداة قياس الدراسة:-

1) الصدق الظاهري :-

يشير الصدق الظاهري الى انه يتعين عرض أداة القياس الاستبانة على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص، من أجل تقييم وتنقيح وتحكيم الاداة لكي تظهر بشكل ورونق أكثر دقة يتلاءم مع العينة المستهدفة، وعليه بعد ان تم توزيع اداة القياس

على مجموعة من الخبراء، والتي في ضوءها وصلت نسبة الاتفاق إلى (83%) على إعادة صياغة بعض فقرات الاداة لكي تظهر برونق افضل، والتي تم عرضها في (الملحق 1).

(2) الصدق البنائي لثبات اداة القياس:-

يمثل الصدق البنائي لأداة القياس بيان مدى ثبات أداة القياس المدروسة تجاه العينة المدروسة، فضلا عن مدى الأتساق الداخلي بين فقرات وأبعاد الدراسة، الامر الذي يمكن من خلاله اخضاع البيانات الداخلة في التحليل إلى اختبار كرونباخ الفا، الذي يُعد من أشهر الاختبارات الكفيلة بتحليل هذا النوع من البيانات وبيان مدى الثبات الداخلي بينها، ويفرض معامل كرونباخ الفا أنه يتعين أن تكون النتائج أعلى من (75%) تتصف بصفة القبول، والجدول (12) يوضح معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد الدراسة.

جدول (12) معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد الدراسة

كرونباخ الفا للابعاد	المتغيرات		ت
	الفرعية	الرئيسية	
0.817	سياق المنظمة	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)	1
0.839	القيادة ومشاركة العاملين		
0.804	التخطيط		
0.863	الدعم		
0.840	العمليات		
0.832	تقسيم العمل		
0.0.881	التحسين المستمر		
0.927	كرونباخ الفا لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)		
0.901	التكيف	النجاح الاستراتيجي	2
0.879	النمو		
0.903	البقاء		
0.943	كرونباخ الفا لمتغير النجاح الاستراتيجي		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) ان اداة القياس بشكلها النهائي تتصف بنسبة ثبات، مشيراً إلى أن ثبات المتغير المستقل (نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بنسبة ثبات مساوية لـ (0.927) والمتغير التابع (النجاح الاستراتيجي) بنسبة ثبات قيمتها (0.943)، وعليه يمكن القول إن أداة القياس يمكن تتصف بثبات عالي يصب في مصلحة المستشفى موضع الدراسة، ويحقق غاياتها المنشودة.

المبحث الثاني

التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

يتناول هذا المبحث عرض للاحصاء الوصفي الخاص بالمتغيرات الداخلية في التحليل، إذ تمَّ استهداف مجموعة من الاساليب الاحصائية المتمثلة بـ (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وترتيب الاهمية) الكفيلة بتحقيق النتائج التي يسعى الدراسة الى الاجابة عليها، وعليه يمكن عكس الاحصاء الوصفي للدراسة الحالية كما يلي:

أولاً:- التحليل الوصفي لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018)

1. سياق المنظمة:-

تشير نتائج الجدول (13) ان المعدل العام للمتوسطات الحسابية لبعده سياق المنظمة بلغ (4.05) وبانحراف معياري قدره (0.755)، مشيراً الى اهتمام إدارة المستشفى بتحسين القضايا الداخلية من خلال تحقيق افضل النتائج باعتماد مواصفة الايزو (45001:2018) وهذا ما افرزته الفقرة الاولى والخاصة بـ (تحديد ادارة المستشفى القضايا الداخلية والخارجية التي تؤثر على قدراتها في تحقيق النتائج المقصودة من تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية) بوسط حسابي مساوٍ لـ (4.34) وبانحراف معياري قيمته (0.819)، كما اظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في تطوير نظام مراقبة لمحافظة على العاملين والممتلكات من أي هدر يمكن

ان يلحق بها من جراء المرضى الراقدين في المستشفى بوسط حسابي تراوح بين (3.9-4.06).

جدول (13) تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد سياق المنظمة

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISC1	تحدد ادارة المستشفى القضايا الداخلية والخارجية التي تؤثر على قدراتها في تحقيق النتائج المقصودة من تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	4.34	0.819	1
ISC2	تمتلك المستشفى نظام لمراقبة ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق متطلبات المواصفة الدولية (ISO 45001:2018)	4.06	1.064	2
ISC3	تحدد ادارة المستشفى الاطراف المعنية التي لها علاقة بنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	3.97	0.925	4
ISC4	تحافظ ادارة المستشفى على العاملين والممتلكات بتبني نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	3.9	1.174	5
ISC5	تحرص ادارة المستشفى على نشر ثقافة ادارة الصحة والسلامة المهنية بين العاملين.	3.98	0.951	3
بُعد سياق المنظمة				
المعدل العام		4.05		0.755

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

2. القيادة ومشاركة العاملين:-

أسفرت نتائج الجدول (14) ان المعدل العام للمتوسطات الحسابية لبُعد القيادة ومشاركة العاملين بلغ (3.93) وبانحراف معياري قدره (0.749)، مشيراً الى اهتمام ادارة المستشفى بتطوير سياساتها واهدافها بشكل يتوافق مع استراتيجياتها بغية ضمان تحقيق النجاح الاستراتيجي لعملياتها الداخلية والخارجية، وهذا ما افرزته الفقرة الثانية والخاصة بـ (تضع ادارة المستشفى سياسة واهاف ادارة الصحة والسلامة المهنية بشكل تتوافق مع الاتجاه الاستراتيجي للمشفى) بوسط حسابي مساوٍ لـ (4.04) وبانحراف معياري قيمته (0.955)، كما اظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في

تشجيع العاملين لديها من اجل استثمار الموارد المتوفرة لدى المشفى بشكل يحسن من توثيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بوسط حسابي تراوح بين (3.78-3.99).

جدول (14) تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد القيادة ومشاركة العاملين

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISL1	تتحمل ادارة المستشفى المسؤولية الكاملة عن الوقاية من الاصابة بالأمراض في مكان العمل وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة	3.87	1.062	4
ISL2	تضع ادارة المستشفى سياسة واهاف ادارة الصحة والسلامة المهنية بشكل تتوافق مع الاتجاه الاستراتيجي للمشفى	4.04	0.955	1
ISL3	تحرص ادارة المستشفى على توفير دورات تخصصية تهدف الى التعريف بمعايير ادارة الصحة والسلامة المهنية	3.99	0.988	2
ISL4	تحرص ادارة المستشفى على توفير الموارد اللازمة لانشاء وتنفيذ وتحسين وتوثيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.	3.94	0.829	3
ISL5	تحرص ادارة المستشفى على دعم ومشاركة العاملين للمساهمة بفاعلية في نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.	3.78	0.95	5
بُعد القيادة ومشاركة العاملين				
المعدل العام		3.93		0.749

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

3. التخطيط:-

يلاحظ من نتائج الجدول (15) ان بُعد التخطيط تمثل في وسط حسابي عام قدره (3.97) وبانحراف معياري بلغ (0.638) مشيراً لاهتمام المستشفى موضع الدراسة في تطوير معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية، من اجل ضمان تطوير الاستراتيجيات المناسبة للوقوب بوجه المخاطر التي يمكن ان تحد من تنفيذ مهامها، وهذا ما بينته الفقرة الأولى والخاصة بـ (تتعامل ادارة المستشفى مع معايير ادارة

الصحة والسلامة المهنية على انها جزء من خطتها)، كما بينت النتائج توجه المستشفى موضع الدراسة لتطوير امكانياتها تجاه استثمار أفضل الفرص من خلال استخدام برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية المناسبة بوسط حسابي تراوح بين (3.83-4.06).

جدول (15) تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد التخطيط

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISP1	تتعامل ادارة المستشفى مع معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية على انها جزء من خطتها	4.06	0.784	1
ISP2	تضع ادارة المستشفى اهداف واضحة عن معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية وسياساتها	4.06	0.79	2
ISP3	تحدد ادارة المستشفى في عملية التخطيط الخاصة بها المخاطر والفرص ذات الصلة بالنتائج المقصودة لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	3.83	0.932	5
ISP4	تلتزم ادارة المستشفى ببرامج ادارة الصحة والسلامة المهنية مسبقا	3.87	0.867	4
ISP5	تحرص ادارة المستشفى على الاحتفاظ بالمعلومات الخاصة بأهداف وخطط ادارة الصحة والسلامة المهنية وتوثيقها	4.04	0.877	3
بُعد التخطيط				
المعدل العام		3.97		0.638

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

4. الدعم:-

بينت نتائج الجدول (16) إن المعدل العام للمتوسطات الحسابية لبُعد الدعم بلغ (3.92) وبانحراف معياري قدره (0.742)، مشيراً اهتمام ادارة المستشفى بوضع وتطوير الاستراتيجيات المناسبة، من أجل بناء وعي العاملين تجاه تحمل المسؤولية الكاملة لتنفيذ مهمهم على اكمل وجه، وهذا ما افرزته الفقرة الخامسة والخاصة بـ (تحرص ادارة المستشفى على وضع وتنفيذ الاجراءات التي تجعل العاملين على وعي

بادوارهم ومسؤولياتهم والفوائد الناجمة عن تطبيق ادارة الصحة والسلامة المهنية) بوسط حسابي مساوٍ لـ (4.02) وبانحراف معياري قيمته (0.904)، كما أظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في استخدام افضل السبل والاساليب من أجل الحصول على معلومات دقيقة عن صحة وسلامة العاملين بغية وضع الاجراءات والانشطة المناسبة لحمايتهم بوسط حسابي تراوح بين (3.77-4).

جدول (16) تحليل الاحصاء الوصفي ل فقرات بُعد الدعم

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISS1	تركز ادارة المستشفى على تحقيق التوازن بين مخاطر العمل وتكاليف التخلص من هذه المخاطر	3.77	1.063	5
ISS2	تحرص ادارة المستشفى على استعمال اساليب متعددة للحصول على كافة المعلومات المتعلقة بصحة وسلامة العاملين	4	0.873	2
ISS3	تركز الادارة على توثيق المعلومات والالتزام بالفحص والتصحيح لسجلاتها المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	3.94	0.871	3
ISS4	تحرص الادارة على اعتماد اساليب علمية احصائية ورياضية لقياس وحرافية حوادث العمل	3.86	0.888	4
ISS5	تحرص ادارة المستشفى على وضع وتنفيذ الاجراءات التي تجعل العاملين على وعي بادوارهم ومسؤولياتهم والفوائد الناجمة عن تطبيق ادارة الصحة والسلامة المهنية	4.02	0.904	1
بُعد الدعم				
المعدل العام		3.92	0.742	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

5. العمليات:-

تستعرض نتائج الجدول (17) ان بُعد العمليات تمثل في وسط حسابي عام قدره (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.694) مشيراً لاهتمام المستشفى موضع الدراسة في توفير الآليات والتقنيات الحديثة من أجل ضمان توفير سبل الوقاية

الشخصية لجميع العاملين والمتعاملين مع ادارة المستشفى وهذا ما بينته الفقرة الخامسة والخاصة بـ (تحرص ادارة المستشفى على توفير معدات الوقاية الشخصية الكافية لجميع العمالي لضمان سلامتهم المهنية وصحتهم)، كما بينت النتائج توجه المستشفى موضع الدراسة لتطوير امكانياتها تجاه اعادة هيكلة صلاحية العاملين لديها من خلال توفير التدريب المناسب لوضع معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية بوسط حسابي تراوح بين (3.94-4.09).

جدول (17) تحليل الاحصاء الوصفي لقرات بُعد العمليات

ت	الفرقة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISR1	تمتلك المستشفى هيكل واضح ومسؤوليات محددة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية	4.09	0.877	2
ISR2	تحرص الادارة على توفير التدريب المناسب للعاملين على معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية	3.97	0.992	4
ISR3	تمتلك المستشفى اجراءات مناسبة لحالات الطوارئ المتعلقة ادارة الصحة والسلامة المهنية	4.02	0.845	3
ISR4	تنفذ ادارة المستشفى عمليات الرقابة على الوثائق وفقا لمعايير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	3.94	0.867	5
ISR5	تحرص ادارة المستشفى على توفير معدات الوقاية الشخصية الكافية لجميع العمالي لضمان سلامتهم المهنية وصحتهم	4.17	0.855	1
بُعد العمليات				
المعدل العام		4.04		0.694

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

6. تقييم العمل:-

اظهرت نتائج الجدول (18) ان المعدل العام للمتوسطات الحسابية لبُعد تقييم العمل بلغ (4.02) وبانحراف معياري قدره (0.708)، مشيراً الى اهتمام ادارة المستشفى بتقييم نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري، من اجل ضمان

استفادة جميع العاملين في المديرية من نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية، وهذا ما افرزته الفقرة الاولى والخاصة بـ (تحرص ادارة المستشفى على تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بصورة دورية) بوسط حسابي مساوٍ لـ (4.17) وبانحراف معياري قيمته (0.88)، كما اظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في تحفيز العاملين من اجل وضع المعايير المناسبة لتطوير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية واستمرارية عمله على اكمل وجه بوسط حسابي تراوح بين (3.83-4.09).

جدول (18) تحليل الاحصاء الوصفي ل فقرات بُعد تقييم العمل

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISD1	تحرص ادارة المستشفى على تقسيم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بصورة دورية	4.17	0.88	1
ISD2	تركز ادارة المستشفى على مراجعة نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وعلى فترات زمنية مخططة لضمان استمرار ملائمتها	4.02	0.864	3
ISD3	تمتلك ادارة المستشفى القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين ادارة الصحة والسلامة المهنية	4.01	0.972	4
ISD4	تحفز ادارة المستشفى العاملين على تحسين معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية	4.09	0.76	2
ISD5	تعمل ادارة المستشفى على تقسيم مدى تطابق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية المطبق مع معايير المواصفة (ISO 45001:2018).	3.83	1.067	5
بُعد تقسيم العمل				
المعدل العام		4.02		0.708

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

7. التحسين المستمر:-

يتضح من نتائج الجدول (19) ان بُعد التحسين المستمر تمثل في وسط حسابي عام قدره (3.99) وبانحراف معياري بلغ (0.779) مشيراً لاهتمام المستشفى موضع

الدراسة في بتحسين ادارة الصحة والسلامة المهنية من خلال تشجيع العاملين على بناء امكانياتهم وانطباعاتهم تجاه التنبؤ بالأزمات التي يمكن ان تصيب المديرية، وهذا ما بينته الفقرة الرابعة والخاصة بـ (تعمل ادارة المستشفى على تحسين اداء الصحة والسلامة المهنية عن طريق التوعية والتدريب)، كما بينت النتائج توجه المستشفى موضع الدراسة لتطوير امكانياتها تجاه استخدام طرق واساليب جديدة لتقليل المخاطر بوسط حسابي تراوح بين (3.78-4.05).

جدول (19) تحليل الاحصاء الوصفي ل فقرات بُعد التحسين المستمر

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
ISI1	تحرص اداة المستشفى على الاستجابة بالوقت المناسب لمعالجة الحوادث والمخاطر المحتملة عند انجاز الاعمال	4.05	1.083	2
ISI2	تركز ادارة المستشفى على تحديد الاسباب الجذرية للحوادث واتخاذ الاجراءات التصحيحية وضمان عدم تكرارها في المستقبل	3.91	0.968	4
ISI3	تؤكد ادارة المستشفى على التحسين المستمر في طرق واساليب العمل لتقليل الحوادث والمخاطر	4.01	0.868	3
ISI4	تعمل ادارة المستشفى على تحسين اداء الصحة والسلامة المهنية عن طريق التوعية والتدريب	4.21	0.741	1
ISI5	تمتلك المستشفى اجهزه واساليب مختلفة لمعرفة اسباب الحوادث وسبل الوقاية منها.	3.78	1.031	5
بُعد التحسين المستمر				
المعدل العام		3.99		0.779

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغير النجاح الاستراتيجي

1. التكيف:-

أشارت نتائج الجدول (20) أن المعدل العام للمتوسطات الحسابية لبُعد التكيف

بلغ (3.74) وبانحراف معياري قدره (0.91)، مشيراً الى اهتمام المديرية بإعادة هيكلة

خطتها واهدافها بغية توفير افكار وخطط مستقبلية قادرة على معالجة الوضع الراهن في بيئة عملها، وهذا ما افرزته الفقرة الثانية والخاصة بـ (إدارة المستشفى قادرة على تغيير خططها وأهدافها التي تحددها للإدارات) بوسط حسابي مساوٍ لـ (3.89) وبانحراف معياري قيمته (0.919)، كما اظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في تطوير قدراتها على التكيف باستمرار مع متطلبات السوق بوسط حسابي تراوح بين (3.65-3.73).

جدول (20) تحليل الاحصاء الوصفي ل فقرات بُعد التكيف

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
STA1	تتفاعل إدارة المستشفى مع الزبائن كافة وتستجيب لاحتياجاتهم المتغيرة في مختلف الظروف.	3.71	1.235	4
STA2	إدارة المستشفى قادرة على تغيير خططها وأهدافها التي تحددها للإدارات.	3.89	0.919	1
STA3	إدارة المستشفى قادرة على التكيف بسرعة مع الأحداث الاستثنائية في بيئة العمل الداخلية.	3.73	0.895	2
STA4	إدارة المستشفى قادرة على التكيف باستمرار مع متطلبات السوق.	3.72	1.029	3
STA5	رضا الزبائن يقع ضمن أولويات برنامج استجابة إدارة المشفى للمتغيرات البيئية المتلاحقة.	3.65	1.243	5
بُعد التكيف				
المعدل العام		3.74	0.91	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

2. النمو:-

اظهرت نتائج الجدول (21) ان بُعد النمو تمثل في وسط حسابي عام قدره (3.88) وبانحراف معياري بلغ (0.854) مشيراً لاهتمام المستشفى موضع الدراسة في توسيع نطاق عملها من خلال الدخول بتحالفات استراتيجية مع المنافسين لمواجهة التحديات وتحقيق النجاح الاستراتيجي في بيئة اعمالها، وهذا ما بينته الفقرة الرابعة

والخاصة بـ (تحاول إدارة المستشفى تكوين تحالفات مع المنافسين لمواجهة التحديات القائمة في بيئة العمل)، كما بينت النتائج توجه المستشفى موضع الدراسة لتطوير امكانياتها تجاه تنفيذ جملة من الاليات الجديدة لمواجهة الشركات المنافسة في مجال عملها بوسط حسابي تراوح بين (3.73-3.97).

جدول (21) تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد النمو

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
STG1	أدارة المستشفى قادرة على دخول أسواق جديدة.	3.84	1.109	3
STG2	تقوم أدارة المشفى بتنوع منتجاتها وخدماتها لتلبي حاجات السوق الفعلية.	3.8	1.086	4
STG3	تعمل أدارة المستشفى على تنفيذ آليات ومنهجيات جديدة لمواجهة المنافسة من الشركات الأخرى.	3.97	1.054	2
STG4	تحاول أدارة المستشفى تكوين تحالفات مع المنافسين لمواجهة التحديات القائمة في بيئة العمل.	4.04	0.946	1
STG5	توظف أدارة المستشفى خبرات العاملين في اتخاذ القرارات المؤثرة في مستقبلها.	3.73	0.996	5
بُعد النمو				
المعدل العام		3.88		0.854

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

3. البقاء:-

توضح نتائج الجدول (22) ان المعدل العام للمتوسطات الحسابية لبُعد البقاء بلغ (3.89) وبانحراف معياري قدره (0.832)، مشيراً الى اهتمام إدارة المستشفى في بناء كفاءة العاملين من اجل ضمان استمرارية تحقيق النجاح الاستراتيجي، وهذا ما افرزته الفقرة الخامسة والخاصة بـ (تمتلك إدارة المستشفى كفاءات متخصصة لضمان استمرارية نجاحها) بوسط حسابي مساوٍ لـ (4.06) وبانحراف معياري قيمته (0.871)، كما اظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في تطوير قدرتها بشكل دوري

من خلال بناء خيارات استراتيجية دورية لمعالجة القصور في ادائها بوسط حسابي تراوح بين (3.62-3.97).

جدول (22) تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات بُعد البقاء

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
STS1	تمتلك إدارة المشفى القدرة على التعامل مع التحديات والتنبؤ بالتهديدات المستقبلية.	3.88	1.028	4
STS2	تعد إدارة المشفى سيناريوهات متعددة لإنشاء خيارات بديلة للبقاء.	3.89	0.936	3
STS3	تحلل إدارة المشفى باستمرار معلومات البيئة الخارجية.	3.62	1.091	5
STS4	تقوم إدارة المشفى بتقييم قدراتها بشكل دوري لمواجهة أي قصور في أدائها.	3.97	0.959	2
STS5	تمتلك إدارة المشفى كفاءات متخصصة لضمان استمرارية نجاحها.	4.06	0.871	1
بُعد البقاء				
المعدل العام		3.89		0.832

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27).

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الدراسة

يهدف هذا المبحث الى قياس فرضيات الدراسة الخاصة بفرضية الارتباط والتأثير، إذ تم قياس فرضية الارتباط بوساطة الحزمة الاحصائية (SPSS.V.27) وذلك من اجل استخراج معامل ارتباط بيرسون، بينما تم اعتماد نمذجة المعادلة الهيكلية للحزمة الاحصائية (AMOS.V.26) من اجل استخراج فرضية التأثير الخاصة بتأثير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بأبعادها في النجاح الاستراتيجي بأبعاده.

اولاً:- فرضية الارتباط:-

تهتم هذه الفقرة بقياس فرضية الارتباط بين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) (متغير مستقل) بأبعادها (سياق المنظمة، والقيادة ومشاركة العاملين، والتخطيط، والدعم، والعمليات، وتقسيم العمل، والتحسين المستمر)، والنجاح الاستراتيجي (متغير تابع) بأبعاده (التكليف، والنمو، والبقاء)، عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، ويبين الجدول (23) مصفوفة علاقة الارتباط.¹

¹ ان قبول او رفض فرضية الارتباط يعتمد على قوة ومستوى معنوية الارتباط، ونلاحظ من جدول مصفوفة الارتباط ان مستوى المعنوية عند اقل من (0.01)، اما اذا كانت العلاقة غير معنوية، اي بمعنى ان مستوى المعنوية اعلى من (0.01) فانه يتم رفض العلاقة.

جدول (23) مصفوفة معاملات الارتباط (N=117)

النجاح الاستراتيجي	البقاء	النمو	التكيف	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	التحسين المستمر	تقسيم العمل	العمليات	الدعم	التخطيط	العاملين القيادة ومشاركة	سياق المنظمة
.554**	.564**	.538**	.477**	.789**	.533**	.631**	.596**	.608**	.628**	.607**	سياق المنظمة
.602**	.568**	.599**	.547**	.801**	.559**	.524**	.558**	.706**	.727**	1	القيادة ومشاركة العاملين
.534**	.507**	.523**	.490**	.819**	.502**	.557**	.637**	.781**	1		التخطيط
.763**	.737**	.745**	.691**	.894**	.648**	.696**	.797**	1			الدعم
.729**	.698**	.700**	.676**	.880**	.766**	.796**	1				العمليات
.752**	.725**	.714**	.700**	.847**	.743**	1					تقسيم العمل
.747**	.700**	.682**	.740**	.818**	1						التحسين المستمر
.803**	.772**	.772**	.742**	1							نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية
.946**	.791**	.890**	1								التكيف
.967**	.860**	1									النمو
.929**	1										البقاء
1											النجاح الاستراتيجي

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

تبين النتائج الواردة في الجدول (23) مجموعة من النتائج المهمة حول طبيعة ونوع علاقة الارتباط بين نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بأبعادها في النجاح الاستراتيجي بأبعاده، والتي يمكن ايجازها في الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي.

بينت نتائج الجدول (23) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.803) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى

اهتمام ادارة المستشفى بتطوير امكانياتها في تطبيق معايير نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل جيد تحقيقا للنجاح الاستراتيجي، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.742) لُبُعد التكيف الى (0.772) لُبُعد النمو والبقاء معا، وتتفرع من هذه الفرضية سبعة فرضيات فرعية تمثلت في الاتي:

الفرضية الفرعية الأولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد سياق المنظمة في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكليف، والنمو، والبقاء).

يلاحظ من نتائج الجدول (23) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد سياق المنظمة في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.554) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى توجه إدارة المستشفى لتحسين اليات مراقبة الاطراف المعينة من أجل ضمان تطوير علاقات ايجابية لمساعدة المستشفى على تطوير امكانياتها، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.477) لُبُعد التكيف الى (0.564) لُبُعد البقاء.

الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد القيادة ومشاركة العاملين في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكليف، والنمو، والبقاء).

تشير نتائج الجدول (23) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد القيادة ومشاركة العاملين في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.602) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى تركيز ادارة المشفى على تحمل تحفيز العاملين على تحمل المسؤولية في توفير مكان عمل وبيئة صحية وآمنة، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.547) لُبُعد التكيف الى (0.599) لُبُعد النمو.

الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد التخطيط في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

يتضح من نتائج الجدول (23) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد التخطيط في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.534) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى اهتمام المديرية بتحسين قدرتها على وضع الاستراتيجيات المناسبة لمعالجة المخاطر واستثمار الفرص لتحقيق النجاح الاستراتيجي، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.490) لبُعد التكيف الى (0.523) لبُعد النمو.

الفرضية الفرعية الرابعة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد الدعم في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

أسفرت نتائج الجدول (23) عن وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد الدعم في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.763) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى تركيز ادارة المستشفى على تحقيق التوازن بين مخاطر العمل وتكاليف التخلص من التهديدات، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.691) لبُعد التكيف الى (0.745) لبُعد النمو.

الفرضية الفرعية الخامسة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد العمليات في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

تشير نتائج الجدول (23) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد العمليات في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.729) عند مستوى معنوية اقل من

(0.01)، مشيراً الى اهتمام المستشفى بتطوير عمليات الرقابة على الوثائق من خلال استخدام افضل معايير نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية، والقادرة على تحسين التكيف من والنمو في تحقيق النجاح الاستراتيجي، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.676) لُبُعد التكيف الى (0.700) لُبُعد النمو.

الفرضية الفرعية السادسة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد تقسيم العمل في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

بينت نتائج الجدول (23) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد تقسيم العمل في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.752) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى تركيز ادارة المستشفى على تقسيم نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري تحسبا لتحقيق التكيف في عملياتها من خلال التكيف مع بيئة العمل التي تعمل بصدها والبقاء والاستمرار في تقديم افضل اداء، من جانب اخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.700) لُبُعد التكيف الى (0.725) لُبُعد البقاء.

الفرضية الفرعية السابعة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد التحسين المستمر في النجاح الاستراتيجي بأبعاده (التكيف، والنمو، والبقاء).

تستعرض نتائج الجدول (23) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد التحسين المستمر في النجاح الاستراتيجي ومقدارها (0.747) عند مستوى معنوية اقل من (0.01)، مشيراً الى توجه ادارة المستشفى على ضمان تحقيق التحسين المستمر في استخدام افضل الطرق واساليب العمل لتقليل المخاطر على عملياتها، من جانب

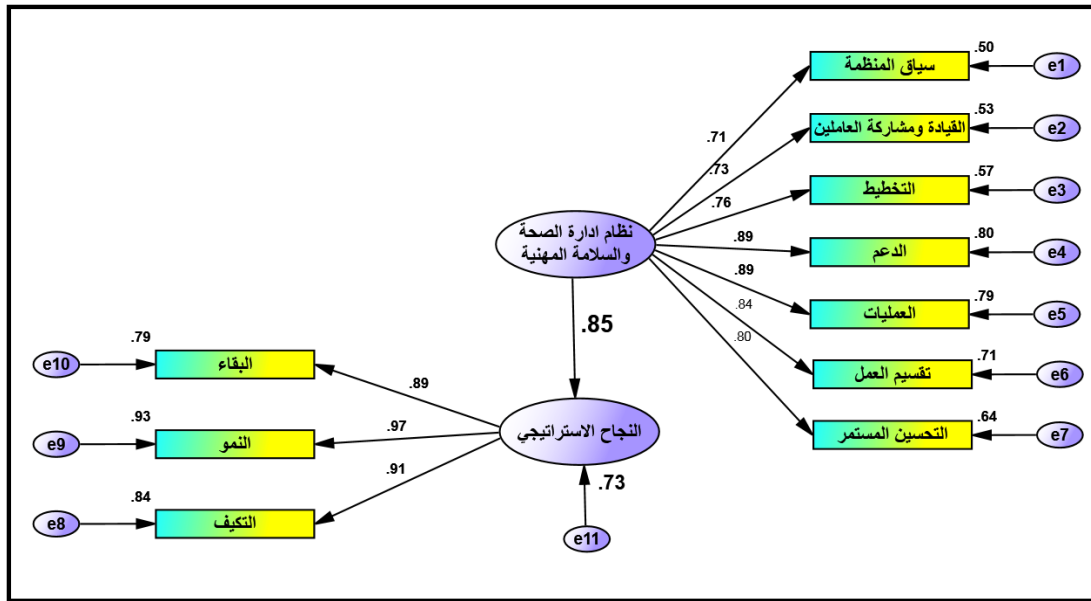
آخر تراوحت قوة الارتباط تجاه ابعاد النجاح الاستراتيجي بين (0.682) لُبعد النمو الى (0.740) لُبعد التكيف.

ثانياً: - فرضية التأثير: -

تهتم هذه الفقرة في بيان طبيعة ونوع تأثير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بأبعادها في النجاح الاستراتيجي، وذلك من خلال اعتماد نمذجة المعادلة الهيكلية وفقاً للحزمة الاحصائية (AMOS V.26).

الفرضية الرئيسية الثانية: - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي.

تبين نتائج الجدول (24) والمستعرضة في شكل (6) الى ان نمذجة المعادلة الهيكلية للنموذج القياسي بين نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) فسرت (0.727) من اليات النجاح الاستراتيجي، مشيراً الى اهتمام الدائرة المعنية في تطوير مهارات العاملين لديها بمقدار (0.273) وهو مقدار العجز في القيمة التفسيرية للمديرية، مبيناً ان زيادة نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى احداث تحسين ملحوظ في النجاح الاستراتيجي بقيمة (0.852) وبخطأ معياري مقداره (0.072) وبقيمة حرجة قدرها (11.833).



شكل (6) الانموذج القياسي لتأثير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي

جدول (24) نتائج تحليل التأثير المباشر لمتغير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي

نوع التأثير	الاحتمالية (P)	قيمة ¹ R ²	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقديرات المعيارية	مسار الانحدار	
معنوي	0.001	0.727	11.833	0.072	0.852	النجاح الاستراتيجي	نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية

¹ تشير قيمة (R²) الى معامل التفسير، اي قياس مقدار تفسير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) من النجاح الاستراتيجي.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول: الاستنتاجات

المبحث الثاني: التوصيات

المبحث الاول

الاستنتاجات

1. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) والنجاح الاستراتيجي مشيرا الى امكانية ادارة المستشفى تطوير قدراتها باستعمال مبادئ ادارة الصحة والسلامة المهنية بغية تحقيق النجاح الاستراتيجي في اعمالها.
2. وجود تأثير معنوي لنظم ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي مشيرا الى اهتمام المديرية بتطوير قدرتها بشكل دوري من خلال بناء خيارات استراتيجية دورية لمعالجة القصور في ادائها.
3. اهتمام ادارة المستشفى بتطوير سياساتها، واهدافها بشكل يتوافق مع استراتيجياتها بغية ضمان تحقيق النجاح الاستراتيجي لعملياتها الداخلية والخارجية.
4. اهتمام المستشفى موضع الدراسة في تطوير معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية من اجل ضمان تطوير الاستراتيجيات المناسبة للوقوف بوجه المخاطر التي يمكن ان تحد من تنفيذ مهامها.
5. اهتمام ادارة المستشفى بوضع، وتطوير الاستراتيجيات المناسبة، من اجل بناء وعي العاملين تجاه تحمل المسؤولية الكاملة لتنفيذ مهمهم على اكمل وجه.
6. اهتمام المستشفى موضع الدراسة في توفير الاليات والتقنيات الحديثة، من اجل ضمان توفير سبل الوقاية الشخصية لجميع العاملين والمتعاملين مع ادارة المستشفى.

7. توجه المستشفى موضع الدراسة لتطوير امكانياتها تجاه اعادة هيكلة صلاحية العاملين لديها من خلال توفير التدريب المناسب لوضع معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية.

8. اهتمام ادارة المستشفى بتقييم نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري من اجل ضمان استفادة جميع العاملين في المديرية من نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية.

9. اظهرت استجابة عينة الدراسة اهتمامها في تحفيز العاملين، من اجل وضع المعايير المناسبة لتطوير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية واستمرارية عملها.

10. اهتمام المستشفى موضع الدراسة في تحسين ادارة الصحة والسلامة المهنية من خلال تشجيع العاملين على بناء امكانياتهم وانطباعاتهم تجاه التنبؤ بالأزمات التي يمكن ان تصيب المديرية.

11. اهتمام المديرية بإعادة هيكلة خططها واهدافها بغية توفير افكار وخطط مستقبلية قادرة على معالجة الوضع الراهن في بيئة عملها.

المبحث الثاني

التوصيات

1. ضرورة ان تهتم ادارة المستشفى بالعاملين والموارد الخاص بها، من خلال تبني نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية.
2. ضرورة تركيز ادارة المستشفى على تشجيع ودعم مشاركة العاملين لتحفيزهم على المساهمة بفاعلية عالية في تطوير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بغية تحقيق النجاح الاستراتيجي.
3. يتعين على ادارة المستشفى ان تتحمل المسؤولية الكاملة عن الوقاية من الاصابة بالأمراض في مكان العمل وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة.
4. ضرورة ان تركز ادارة المستشفى على تطوير امكانياتها تجاه استثمار افضل الفرص من خلال استخدام برامج ادارة الصحة والسلامة المهنية المناسبة.
5. ان اهتمام ادارة المستشفى بتطوير اساليب وامكانيات جديدة في الحصول على المعلومات يضمن بناء صحة وسلامة العاملين بغية وضع الاجراءات والانشطة المناسبة لحمايتهم.
6. ضرورة ان تحرص ادارة المستشفى على تطوير امكانياتها تجاه اعادة هيكلة صلاحية العاملين لديها من خلال توفير التدريب المناسب لوضع معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية.

7. ضرورة ان تعمل ادارة المستشفى على تقييم مدى تطابق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية المطبق مع معايير المواصفة (ISO 45001:2018) مما يتطلب منها امتلاك اجهزه واساليب مختلفة لمعرفة اسباب الحوادث وسبل الوقاية منها.

8. ضرورة ان تهتم ادارة المستشفى في تطوير قدراتها على التكيف باستمرار مع متطلبات السوق، مما يتطلب منها التفاعل مع متطلبات الزبائن كافة وتستجيب لاحتياجاتهم المتغيرة في مختلف الظروف.

9. يتعين على ادارة المستشفى ان تضمن تحقيق رضا الزبائن، مما يتطلب منها تبني أولويات برنامج استجابة إدارة المستشفى للمتغيرات البيئية المتلاحقة.

10. يتعين على ادارة المستشفى تطوير خبرات العاملين، بما يؤهلهم لاتخاذ افضل القرارات التي يمكن ان تحدد مستقبل واداء المستشفى الاستراتيجي.

11. ضرورة قيام ادارة المستشفى بنشر ثقافة الصحة والسلامة، من خلال وضع مجموعة من القواعد، والمعايير، والعمل على نشرها بين الافراد العاملين والمراجعين والتي تشمل الاتي :

- أ- الرقابة على جميع الافراد العاملين للتأكد من تطبيقهم لتعليمات الوقاية .
- ب- توفير معدات الوقاية الشخصية الخاصة لكل عامل سواء كان ممرضاً أو طبيباً او عامل نظافة .
- ت- ضرورة تدريب عمال النظافة حول التعامل السليم مع النفايات الطبية وطرق التخلص منها .
- ث- زيادة الوعي لدى الافراد العاملين بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية من خلال توفير الكتيبات الخاصة بذلك .

- ج- ضرورة التأكد من تطبيق الزوار المراجعين والافراد العاملين لكافة قوانين وتعليمات الصحة والسلامة .
- ح- الحرص على التزام جميع الافراد العاملين بتطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية .
- خ- توفير اللوحات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .
- د- التدريب على اهمية الصحة والسلامة المهنية للعاملين والطاقم الصحي والادارة .
- ذ- تشكيل لجان خاصة ومدرية للتعامل مع الازمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية مثل كوفيد 19 .

المصادر والمراجع

- القران الكريم

أولاً:- المصادر العربية

(أ) الكتب

1. بودهان، موسى، (2011)، النظام القانوني للتقييس نصوص تشريعية واخرى تنظيمية، دار الهد، الجزائر.

2. الريماوي، ميسون شفيق، (2016)، السلامة في موقع العمل: دليل سلامتك، الطبعة الثانية، وزارة العمل، مدير التفتيش، قسم السلامة والصحة المهنية.

(ب) الدوريات والمجلات

1) بالنور، يوسف، ومنصور، مصطفى، (2021)، علاقة هندسة الطاقة البشرية (الارغونوميا) بنظم السلامة والصحة المهنية واثر ذلك على تحسين اداء العاملين بالمنظمات الصناعية الجزائرية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 5، العدد 1.

2) بركات، ايهاب، (2019)، المواصفة الدولية ايزو 45001، الاكاديمية الدولية للجودة، المعهد البريطاني IRCA.

3) حسن، حنين قاسم، والشيخلي، عبد الرزاق ابراهيم، (2020)، تأثير السيادة الاستراتيجية على النجاح الاستراتيجي: دراسة حالة في محافظة ذي قار، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 26، العدد 124.

4) حسن، كاروان كمال، (2021)، سلوكيات المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لاراء عينة من رؤساء الاقسام في الجامعات الاهلية في مدينة اربيل، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 53، الجزء الاول.

5) حسين، هدى سالم، (2018)، استخدام التحليل الاستراتيجي للدخل التشغيلي في تقييم النجاح الاستراتيجي: دراسة حال في الشركة العامة للاسمنت الشمالية في الموصل، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 14، العدد 42، الجزء الاول.

6) حمادي، احمد عباس، (2020)، دور استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لاراء المديرين في ديوان وزارة الكهرباء العراقية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 12، العدد 29.

- (7) الخزاعي، عباس مزاحم شنجار،(2017)، دور انظمة السلامة المهنية في توفير مخرجات العمل الصحي: دراسة تحليلية في مستشفى الشرطة العام في محافظة ذي قار، دراسة دبلوم غير منشور، الاولى، بغداد.
- (8) خلف، بتول عطية، والكعبي، ماجد حميد حسن،(2019)، تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية للمواصفة (ISO 45001 :2018): دراسة تطبيقية في شركة بغداد للمشروبات الغازية، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 25، العدد 113.
- (9) خنجر، لارا قاسم، ويعقوب، فيحاء عبد الله،(2018)، اثر التحسين المستمر في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات العراقية ومشاريعها الدراسية: دراسة تطبيقية في الجامعة التكنولوجية-العراق، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 13، العدد 44، الفصل الثالث.
- (10) دراسة حاله في المنظمة العامة للإسمنت الشمالية في الموصل، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 42، الجزء الاول.
- (11) الزبيدي، لمياء سلمان، وجاسم، رؤى يونس،(2015)، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الاقتدار المعرفي لضمان النجاح الاستراتيجي، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة الثامنة والثلاثون، العدد 104.
- (12) زعيتير، فاتح، وقاسمي، كمال،(2018)، مساهمة ادارة النفايات الطبية في تحقيق السلامة المهنية للعاملين في المنظمة الصحية: دراسة حالة المنظمة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد (بلحسين رشيد ببرج بوعريريج)، مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة، العدد 6.
- (13) سعيد، عباس محمد، ومهدي، منة عبد الكريم،(2017)، الاغناء الوظيفي ورأس المال المعرفي وتأثيرهما في النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعي لعينة من الكليات الحكومية والاهلية في بغداد، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 10، العدد 41، الفصل الرابع.
- (14) سلمان، فاطمة عبد علي، والشمري، محمد عوض جارالله، والشمري، احمد عبد الله امانة،(2021)، تأثير عمليات الاستشعار البيئي في تعزيز مؤشرات النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعي تحليلي لاراء عينة من مديري بعض الشركات العاملة في محافظة كربلاء المقدسة، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 10، العدد 37.

- 15) الشمري، زهرة عبد محمد، (2009)، تقويم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية: دراسة حالة في مصنع المأمون/ المنظمة العامة لصناعة الزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 15، العدد 53.
- 16) العاني، الاء عبد الموجود، وحمد، فدمع عبد، (2019)، اسهامات القيادة الاخلاقية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية في عينة من الجامعات الاهلية في العراق، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 48، الجزء الاول.
- 17) عباس، سامي احمد، وعبد الكريم، عمر زهير، (2021)، استراتيجية تمكين الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الاهلية في بغداد، مجلة دنانير، العدد 21.
- 18) عبد الخير، فرح يس، ومحمد، حامد الطيب، وبابكر، مأمون يسن، والعوذ، سارة سليمان، (2021)، اثر السلامة والصحة المهنية على الالتزام التنظيمي في مصانع شركات السكر - السودان، المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد 5، العدد 16.
- 19) عبد الكريم، مشان، (2018)، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11.
- 20) عبد نايف، باسم فيصل، (2020)، الريادة الاستراتيجية واثرها في النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لاراء عينة من مديري شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 12، العدد 31.
- 21) عزت، حسين نور الدين، (2020)، تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018): دراسة مقارنة على شركتي مجموعة الكرونجي وشركة بغدد للمشروبات والعصائر، مجلة الحكمة العالمية للدراسات الاسلامية والعلوم الانسانية، العدد 3، عدد خاص.
- 22) عزت، حسين نور الدين، (2021)، اثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 ونظام منع الاخطاء poka yoke على ابعاد جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية

على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد 2، عدد خاص.

(23) عسري، بلعميري، والحبيب، بوجمعي، (2019)، مدى التزام المنظمة الاقتصادية بنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية الايزو (OHSAS 18001)، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2.

(24) علي، عالية واحمد، سيف، (2013)، اثر تمكين العاملين في التطوير التنظيمي: دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في المنظمة العامة للصناعات الصوفية في بغداد ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، المجلد 1، العدد 36.

(25) قراوي، احلام ،(2020)، قراءة تحليلية في واقع الصحة والسلامة المهنية في شركات الاسمنت: دراسة حالة شركة لافارج هولسيم- الاردن، مجلة بحوث الاقتصاد والمناجم نت، المجلد 1، العدد 2.

(26) الكمري، نوفل عبد الرضا، وسعود، عماد حسين ،(2018)، الصورة الذهنية للسائح واثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي لمنظمات الضيافة: دراسة تطبيقية على عينة من منظمات الضيافة في مدينة بغداد، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 10، العدد 2.

(27) لبناء، محمد سعيد ،(2018)، التحول الى نظام ادارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO 45001:2018)، دراسة منشور مقدم للملتقى الوطني للسلامة والصحة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية.

(28) محمد، خالد ،(2016)، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 2، العدد 2.

(29) محمد، سناء عربي ،(2018)، التعشق المعرفي للموارد البشرية ودوره في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا المدمجة مع وزارة التعليم العالي، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة الواحد والاربعون، العدد 114.

(30) محمد، عبد النور حميش،(2013)، اثر انعدام ادارة الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية: دراسة حالة منظمة المقري لصناعة البلاط، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير.

31) محمد، محمد عبد القادر، وعمر، محمد عبد الرحمن، (2018)، متطلبات التصنيع الرشيق ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الافراد العاملين في مطبعة هاوار الاهلية/ دهوك، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 44/ج2.

32) مصطفى، بن عودة، (2017)، دور ادارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الانتاجية بالمنظمات الصناعية الجزائرية بالتطبيق على مجمع مطاحن الجلفة، مجلة ادارة الجودة الشاملة، المجلد 18، العدد 1.

33) نبيل، عادل، (2020)، السلامة والصحة المهنية للعاملين في المكتبات الرقمية بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، المجلد 2، العدد 4.

34) الهابيل، وسيم اسماعيل، وعائش، علاء محمد، (2012)، تقييم مدى فاعلية اجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العملية من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد 20، العدد 2.

35) ياسين، مثنى سعد، ودانوك، احمد عبدالله، (2018)، دور صناع المعرفة في تعزيز مؤشرات النجاح الاستراتيجي من خلال المرونة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في فرع شركة اسياسيل للاتصالات بمحافظة كركوك، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 1، العدد 41/ج2.

ت) الرسائل والاطاريح الجامعية

1. ابو غبن، احمد فاروق، (2012)، دور التعليم الالكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة: من وجهة نظرة الاكاديميين، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية- غزة، كلية التجارة، قسم ادارة اعمال.

2. احمد، عبد المحسن حسن، (2021)، ادارة السلامة في تشييد المباني بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا والدراسة العلمي

3. سعيد، سارة احمد ابراهيم، (2015)، فاعلية واثر تطبيق اجراءات السلامة والصحة المهنية في اداء العاملين: مستشفى الخرطوم التعليمي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا، تخصص ادارة الجودة الشاملة والامتياز.
4. موسى، اسامة محمود، (2007)، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين: دراسة حالة بنك فلسطين في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية - غزة، كلية التجارة، قسم ادارة اعمال.
5. خبار، عبد العالي، وهباز، وردة، (2019)، ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمنظمة سوناطراك قاعدة الانابيب مركز تقرت، جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية.
6. الخفاجي، احمد عبد عمران، (2015)، ادارة النفايات الطبية واثرها على السلامة المهنية: دراسة تطبيقية في مستشفى الامام علي (ع) العام، في محافظة بابل، دراسة دبلوم منشور، كلية الادارة واقتصاد، جامعة الكوفة.

ثانياً:- المصادر الاجنبية**A) Book**

- 1) Judge.T&Mueller.J,2012 "Job Attitudes" The Annual Review of Psychology is online at psych.annualreviews.org, 63.
- 2) Niven, P. R. (2002). Balanced scorecard step-by-step: Maximizing performance and maintaining results. John Wiley & Sons.

B) Journals & Periodical

- 1) Abuzaid, A. N. (2018). Employees' Empowerment and its Role in Achieving Strategic Success: A Practical Study on Jordanian Insurance Companies. Jordan Journal of Business Administration, 14(4).
- 2) Ahmad, I., & Sattar, A. (2017). The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees'performance. Gomal Journal of Medical Sciences, 15(1), 52-56.
- 3) Al Shobaki, M. J., Amuna, Y. M. A., & Naser, S. S. A. (2017). Strategic and Operational Planning As Approach for Crises Management Field Study on UNRWA, 5 (6) 43-47
- 4) Athanassopoulos.A, Gounaris.S&Stathakopoulos.V, 2001 "Behavioural responses to customer satisfaction: an empirical study" European Journal of Marketing, Vol. 35 No. 5/6, 687-707.
- 5) Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. Psychology, 1(4), pp 295-300.
- 6) Barbera, E., Grandi, A., Borella, L., Bertucco, A., & Sforza, E. (2019). Continuous cultivation as a method to assess the maximum

specific growth rate of photosynthetic organisms. *Frontiers in bioengineering and biotechnology*, 7, 274.

7) Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: the new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information technology*, 17(1), 21–31.

8) Burton, R. A., Lallemand, N. M., Peters, R. A., & Zuckerman, S. (2018). Characteristics of Patient–Centered Medical Home Initiatives that Generated Savings for Medicare: A Qualitative Multi–Case Analysis. *Journal of general internal medicine*, 1028 –1034. Wang, X., & Wei, S. (2018). The Monitoring Role of Institutional Investors: Geographical Proximity and Investment Horizon. 1–49.

9) Camilleri, M. A. (2018). Strategic planning and the marketing effectiveness audit. In *Travel marketing, tourism economics and the airline product* (pp. 117–135). Springer, Cham.

10) Diaconu, M., & Dutu, A. (2017). Business Development In Tourism And Technology. *Revista de turism–studii si cercetari in turism*, (24).

11) Gargvanshi, P., & Kumar, R. (2019). Role of Information and Communication Technology (ICT) in Improving Service Quality and Customer Loyalty in Telecom Industry.

12) Gatzert, N., & Schmit, J. (2016). Supporting strategic success through enterprise–wide reputation risk management. *The Journal of Risk Finance*.

13) George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819.

- 14) Gomez–Diaz, T., & Recio, T. (2019). On the evaluation of research software: the CDUR procedure. *F1000Research*, 8.
- 15) Gonçalves, T., Gaio, C., & Silva, M. (2018). Target costing and innovation–exploratory configurations: A comparison of fsQCA, multivariate regression, and variable cluster analysis. *Journal of Business Research*, Vol 89, 378–384.
- 16) Haleg, R. A. (2021). The Role of Electronic Management in Achieving Strategic Success: a Field Study at the Directorate of Education in Baghdad. *Journal of Administration and Economics*, (129).
- 17) Hamilton, J. W., & Kwon, I. W. G. (2016). Strategic Success, Supply Chain Performance, and Social Media: The Impact of New Technologies. In *Social Media and Networking: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 2211–2218). IGI Global.
- 18) Han, M. (2007). Achieving superior internationalization through strategic ambidexterity. *Journal of Enterprising Culture*, 15(01), 43–77.
- 19) Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 229(298–306), 298–306.
- 20) Hjelmbrekke, H., & Klakegg, O. J. (2013, June). The new common ground: Understanding value. In *7th Nordic Conference on Construction Economics and Organization* (pp. 269–281).
- 21) Jadhav, V. V. (2015). Role of information technology in supply chain management. *International journal of management research and review*, 5(6), 369–379.

- 22) Kadasah, N. A. (2015). An assessment of the occupational health and safety environment among organizations on the light of ohsas 18001: the case of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 6(4).
- 23) Lisa, S., Puangpronpitag, S., & Issarapaibool, A. (2015). The Effects Of Strategic Orientation On The Export Performance Of Garment Manufacturing Businesses In Cambodia. *Social Science Asia*, 1(3), 37–45.
- 24) Mahmoud, A. S. A. (2021). The role of the Dyson model for strategic development in achieving strategic success/case study in Baghdad Municipality.
- 25) Mirfan, M., Gani, H. M. U., Serang, S., & Arifin, H. Z. (2018). Relation of Lecturer's Competency, Motivation and Utilization of Information and Communication Technologies to Job Satisfaction and Performance.
- 26) Musi, Y. W., Mukulu, E., & Oloko, M. (2018). Influence of Strategic Planning to Firm Performance in Agricultural Research Based Institutions of Kenya. *J. Mgmt. & Sustainability*, 8, 83–95.
- 27) Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, 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 (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5064.

- 28) Ogorean, C. (2016). Solving Strategic Paradoxes through Organizational Ambidexterity–A Foray into the Literature. *Studies in Business and Economics*, 11(2), 97–103.
- 29) Oikawa, K., & Ueda, K. (2018). The optimal inflation rate under Schumpeterian growth. *Journal of Monetary Economics*, 100, 114–125.
- 30) Paldor, I., Chen, A. S., & Kaye, A. H. (2016). Growth rate of vestibular schwannoma. *Journal of Clinical Neuroscience*, 32, 1–8.
- 31) Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement–a meta–analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, (50), 4, 185–199
- 32) Pasban, M., & Nojehdeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia–social and behavioral sciences*, 230.
- 33) Patil, M., & Suresh, M. (2019). Modelling the enablers of workforce agility in IoT projects: a TISM approach. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20(2), 157–175.
- 34) Pesic.M,Milic.V&Stankovic.J, 2012 "A lication of Vireo Framework For Analyzing Human Resources' Role In Providing Competitive Advantage" Book of Proceedings – Tourism and Management Studies International Conference Algarve vol.2. No. 179066.
- 35) Popovič, A., Hackney, R., Coelho, P. S., & Jaklič, J. (2014). How information–sharing values influence the use of information systems: An investigation in the business intelligence systems context. *The Journal of Strategic Information Systems*, 23(4), 270–283.

- 36) Pristupa, Y. D., Shishkina, S. V., Pavlova, L. D., & Fryanov, V. N. (2021). Human resources and health and safety management in the production environment of a loading and transport enterprise. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 823, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.
- 37) Rana, R. A., Rana, F. Z., & Rana, H. A. (2017). Strategic planning role in nonprofit organizations. *Journal for Studies in Management and Planning*, 3(6), 166–170.
- 38) Rasheed, H., Höllein, L., & Holzgrabe, U. (2018). Future information technology tools for fighting substandard and falsified medicines in low-and middle-income countries. *Frontiers in pharmacology*, 9, 995.
- 39) Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, work and family*, 11(2), 183–197.
- 40) Shiryan, S., Shee, H., & Stewart, D. (2012). Employee training effectiveness in Saudi Arabian SME performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(14).
- 41) Singh, J., Singh, S., & Kumari, M. 2020, Role of ICT in Supply Chain Management, *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, Volume XII, Issue X.
- 42) Vatish, M., Strunz-McKendry, T., Hund, M., Allegranza, D., Wolf, C., & Smare, C. (2016). sFlt-1/PIGF ratio test for pre-eclampsia: an

economic assessment for the UK. *Ultrasound in Obstetrics & Gynecology*, Vol 48(6), 765–771.

43) Yue, C. (2019). A projection-based approach to software quality evaluation from the users' perspectives. *International Journal of Machine Learning and Cybernetics*, 10(9), 2341–2353.

44) Zhang, L., Guo, X., Lei, Z., & Lim, M. K. (2019). Social network analysis of sustainable human resource management from the employee training's perspective. *Sustainability*, 11(2), 1–20.

C) Thesis & Dissertations

1) Budiono, I., & Yasin, M. 2020. Linking Prophetic Leadership, Workplace Spirituality, Employee Engagement and Innovative Work Behavior in Sufism-Based Islamic Boarding School, *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, Volume XII, Issue III, 3766–3786.

2) Taran, O. (2019). Training program effectiveness in building workforce agility and resilience, Doctor of Philosophy, *Organizational Psychology*, Walden University.

الملاحق

الملاحق

الملحق (1)

اسماء السادة المحكمين

الجامعة	الاختصاص	الاسم	ت
جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة استراتيجية	أ. د. احسان دهش جلاب	1
	ادارة معرفة	أ. د. فراس عدنان عباس	2
	ادارة امداد	أ. د. حامد كاظم متعب	3
	ادارة استراتيجية	أ. م. د. جواد محسن راضي	4
	ادارة تسويق	أ. م. د. حسين فلاح ورد	5
	ادارة معرفة	أ. م. د. سناء جواد كاظم	6
	ادارة موارد بشرية	أ. م. د. لطيف عبد الرضا	7

الملحق (2)



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي

جامعة القادسية

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال/ برنامج الدبلوم العالي

التخطيط الاستراتيجي

م / تحكيم اداة قياس

حضرة الاستاذ الفاضل المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

نضع بين ايديكم اداة قياس المتغيرات المعتمدة لإنجاز دراستنا الموسوم " (تأثير تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في النجاح الاستراتيجي) " وهي جزء من متطلبات برنامج الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي في ادارة الاعمال . ونظرا لما نتوسم ونعدهه فيكم من خبرة ومعرفة ودراية في مجال الاختصاص نأمل من جنابكم الكريم تحكيم اداة القياس المرفقة وبيان مدى موضوعية ودقة وملائمة الفقرات المعتمدة في قياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة. نأمل تعاونكم معنا في تحكيم جميع فقرات الاستمارة من واقع خبرتكم ومعرفتكم الاكاديمية بمنهجية الدراسة العلمي وسيتم الاخذ بجميع الملاحظات المؤشر على فقرات القياس، مع مراعاة التساؤلات ادناه اثناء عملية التقييم :

- ✓ هل فقرات المقياس واضحة وتقيس المتغير الذي وضعت من آجلة ؟
- ✓ هل تنتمي كل فقرة من الفقرات الموضوعية الى المتغير المستهدف ؟
- ✓ هل توجد فقرات اخرى يمكن اضافتها لأي متغير من المتغيرات؟
- ✓ هل توجد ابعاد اخرى يمكن اضافتها الى الابعاد التي شملها كل متغير؟

المشرف: الاستاذ المساعد الدكتور

بشرى عبد الحمزة عباس

الباحث

علي يحيى مهدي



المحور الاول: المعلومات الديموغرافية

بيانات شخصية . يرجى وضع اشارة (✓) في المربع المناسب

1. الجنس : ذكر أنثى

2. الحالة الاجتماعية : متزوج أعزب مطلق ارمل

3. العمر: أقل من 30 سنة 30 . أقل من 35 سنة

35 . أقل من 40 سنة 40 . أقل من 45 سنة

45 . أقل من 50 سنة 50 . أقل من 55 سنة

55 سنة فاكثر

4. سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات 5 . أقل من 10 سنوات

10 . أقل من 15 سنة 15 . أقل من 20 سنة

20 . أقل من 25 سنة 25 سنة فاكثر

5. مستوى التعليم : أعدادية دبلوم بكالوريوس

دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

المحور الثاني : متغيرات الدراسة

أولاً : معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية (بنود المواصفة (ISO 45001:2018): هي احدى ادوات الادارة الفاعلة التي تتخذ من قبل الادارة العليا للمحافظة على عناصر الانتاج (الانسان – الالة - المادة الاولية) من التلف والضياع والهدر في الانتاج والتكاليف وذلك من خلال توفير بيئة عمل امنة وصحية (عزت، 2021: 159).

1. سياق المنظمة: اي فهم وسياق المنظمة واحتياجات العاملين

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
1	تحدد ادارة المستشفى القضايا الداخلية والخارجية التي تؤثر على قدراتها في تحقيق النتائج المقصودة من تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية					
2	تمتلك المستشفى نظام لمراقبة ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق متطلبات المواصفة الدولية (ISO 45001:2018)					
3	تحدد ادارة المستشفى الاطراف المعنية التي لها علاقة بنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية					
4	تحافظ ادارة المستشفى على العاملين والممتلكات بتبني نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية					
5	تحرص ادارة المستشفى على نشر ثقافة ادارة الصحة والسلامة المهنية بين العاملين.					

2. القيادة ومشاركة العاملين: اي دور الإدارة العليا فيما يخص نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية من اجل تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات التي تهم المنظمة

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
1	تتحمل ادارة المستشفى المسؤولية الكاملة عن الوقاية من الاصابة بالامراض في مكان العمل وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة					
2	تضع ادارة المستشفى سياسة واهداف ادارة الصحة والسلامة المهنية بشكل تتوافق مع الاتجاه الاستراتيجي للمشفى					

					3	تحرص ادارة المستشفى على توفير دورات تخصصية تهدف الى التعريف بمعايير ادارة الصحة والسلامة المهنية
					4	تحرص ادارة المستشفى على توفير الموارد اللازمة لانشاء وتنفيذ وتحسين وتوثيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.
					5	تحرص ادارة المستشفى على دعم ومشاركة العاملين للمساهمة بفاعلية في نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.

3. التخطيط: ويشير الى الاجراءات الخاصة بمعالجة الفرص والمخاطر.

الملاحظات	انتماء الفقرة		وضوح الفقرة		الفقرات	ت
	لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة		
					تتعامل ادارة المستشفى مع معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية على انها جزء من خطتها	1
					تضع ادارة المستشفى اهداف واضحة عن معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية وسياساتها	2
					تحدد ادارة المستشفى في عملية التخطيط الخاصة بها المخاطر والفرص ذات الصلة بالنتائج المقصودة لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية	3
					تلتزم ادارة المستشفى ببرامج ادارة الصحة والسلامة المهنية مسبقا	4
					تحرص ادارة المستشفى على الاحتفاظ بالمعلومات الخاصة بأهداف وخطط ادارة الصحة والسلامة المهنية وتوثيقها	5

4. **الدعم:** ويشير الى معلومات موثقة يتم تحديثها باستمرار والخاصة بجميع الموارد في المنظمة.

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
1	تركز ادارة المستشفى على تحقيق التوازن بين مخاطر العمل وتكاليف التخلص من هذه المخاطر					
2	تحرص ادارة المستشفى على استعمال اساليب متعددة للحصول على كافة المعلومات المتعلقة بصحة وسلامة العاملين					
3	تركز ادارة المستشفى على توثيق المعلومات والالتزام بالفحص والتصحيح لسجلاتها المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية					
4	تحرص ادارة المستشفى على اعتماد اساليب علمية احصائية ورياضية لقياس حوادث العمل					
5	تحرص ادارة المستشفى على وضع وتنفيذ الاجراءات التي تجعل العاملين على وعي بادوارهم ومسؤولياتهم والفوائد الناجمة عن تطبيق ادارة الصحة والسلامة المهنية					

5. **العمليات:** وتمثل بالتخطيط للعمليات والمشتريات والطوارئ

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
1	تمتلك المستشفى هيكل واضح ومسؤوليات محددة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية					
2	تحرص ادارة المستشفى على توفير التدريب المناسب للعاملين على معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية					
3	تمتلك المستشفى اجراءات مناسبة لحالات الطوارئ المتعلقة ادارة الصحة والسلامة المهنية					

					4	تنفذ ادارة المستشفى عمليات الرقابة على الوثائق وفقا لمعايير نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية
					5	تحرص ادارة المستشفى على توفير معدات الوقاية الشخصية الكافية لجميع العاملين لضمان سلامتهم المهنية وصحتهم

6. **تقييم العمل:** اي الرصد والقياس ومراجعة الادارة من اجل توزيع المهام بشكل صحيح ويخدم اهدافها.

الملاحظات	انتماء الفقرة		وضوح الفقرة		الفقرات	ت
	لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة		
					1	تحرص ادارة المستشفى على تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية بصورة دورية
					2	تركز ادارة المستشفى على مراجعة نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وعلى فترات زمنية مخططة لضمان استمرار ملائمتها
					3	تمتلك ادارة المستشفى القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين ادارة الصحة والسلامة المهنية
					4	تحفز ادارة المستشفى العاملين على تحسين معايير ادارة الصحة والسلامة المهنية
					5	تعمل ادارة المستشفى على تقييم مدى تطابق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية المطبق مع معايير المواصفة (ISO 45001:2018).

7. **التحسين المستمر:** ويمثل الإجراءات الخاصة بالحالات التصحيحية والحالات عدم المطابقة وعمليات التحسين المستمر والتغذية العكسية.

الملاحظات	انتماء الفقرة		وضوح الفقرة		الفقرات	ت
	لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة		
					1	تحرص اداة المستشفى على الاستجابة بالوقت المناسب لمعالجة الحوادث

					والمخاطر المحتملة عند انجاز الاعمال
					تركز ادارة المستشفى على تحديد الاسباب الجذرية للحوادث واتخاذ الاجراءات التصحيحية وضمان عدم تكرارها في المستقبل
					تؤكد ادارة المستشفى على التحسين المستمر في طرق واساليب العمل لتقليل الحوادث والمخاطر
					تعمل ادارة المستشفى على تحسين اداء الصحة والسلامة المهنية عن طريق التوعية والتدريب
					تمتلك المستشفى اجهزه واساليب مختلفة لمعرفة اسباب الحوادث وسبل الوقاية منها.

ثانيا: النجاح الاستراتيجي: التنفيذ الناجح للخطة الإستراتيجية من قبل المنظمة حسب احتياجها (النجاح الإستراتيجي = التخطيط الإستراتيجي) (Haleg,2021:519).

1. **التكيف:** درجة مقدرة المنظمة على التنبؤ بمشكلات المنظمة الداخلية والخارجية التي تواجهها وما هي السبل الكفيلة لتلافيها والسيطرة عليها.

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة	
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي
1	تتفاعل إدارة المستشفى مع المراجعين كافة وتستجيب لاحتياجاتهم المتغيرة في مختلف الظروف.				
2	إدارة المستشفى قادرة على تغيير خططها وأهدافها التي تحددها للإدارات.				
3	إدارة المستشفى قادرة على التكيف بسرعة مع الأحداث الاستثنائية في بيئة العمل الداخلية.				
4	إدارة المستشفى قادرة على التكيف باستمرار مع متطلبات العمل في المستشفى.				
5	رضا المراجعين يقع ضمن أولويات				

					برنامج استجابة إدارة المشفى للمتغيرات البيئية المتلاحقة.
--	--	--	--	--	--

2. النمو: العملية يمكن بمجملها تحقيق النمو للمنظمة لكن لا تتم الا بوجود قدرات تنظيميه عالية.

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
1	تتبنى ادارة المستشفى استراتيجيه تقديم كل ماهو جديد من خدمات من اجل نموها وتوسعها					
2	تعتمد ادارة المستشفى اليات متجدده لتعزيز ولاء المراجعين					
3	توظف ادارة المستشفى خبرات العاملين في اتخاذ القرارات المؤثرة في مستقبلها					
4	تقوم ادارة المستشفى بتدريب العاملين على اساليب مواجهة الازمات والمشاكل					
5	تعمل ادارة المستشفى على زيادة عائداتها المالية من خلال التركيز على تقديم الخدمات الخاصة					

3. البقاء: القدرة على الاستمرار وان بقاء المنظمة في الامد الطويل يوجب عليها تلبية حاجات ورغبات زبائنها الامر الذي يحتم عليها اقتناص الفرص الجديدة وتطوير قدراتها للتكيف مع المستقبل وتحقيق النمو ومن ثم البقاء.

ت	الفقرات	وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
1	تمتلك ادارة المستشفى القدرة على التعامل مع التحديات والتنبؤ بالتهديدات المستقبلية.					
2	تعد ادارة المستشفى سيناريوهات متعددة لإنشاء خيارات بديلة للبقاء.					
3	تحلل ادارة المستشفى باستمرار معلومات البيئة الخارجية.					



					تقوم إدارة المستشفى بتقييم قدراتها بشكل دوري لمواجهة أي قصور في أدائها.	4
					تمتلك إدارة المستشفى كفاءات متخصصة لضمان استمرارية نجاحها.	5

Abstract

The purpose of the current research is to reveal the impact of the occupational health and safety management system according to the specification (ISO 45001:2018) represented by (the organization context, leadership and employee participation, planning, support, operations, division of labor, and continuous improvement) on the strategic success represented by: (Adaptation, growth, and survival), and accordingly, the questionnaire tool was used in order to indicate the measurement of the level of availability of research variables in a sample of workers in the Najaf Health Department and its departments, and in order to reveal the nature of the results that the research seeks to achieve, a set of statistical tools must be used b (Normal distribution, structural modeling equation, Cronbach's alpha coefficient, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and regression coefficients that were extracted by means of (AMOS.V.26) program, as the research seeks to show the relationship between employee training and creative ingenuity, Based on the results of the research, it was found that there is a significant correlation and effect between the occupational health and safety management system in accordance with the specification (ISO 45001:2018) and strategic success, and the research came out with a set of results, the most important of which is Z It is important for the hospital administration to take care of its employees and resources by adopting occupational health and safety management systems.

Keywords: Occupational health and safety management system (ISO 45001:2018), strategic success.

Ministry of Higher
Education and Scientific
Research
AL- Qadisiya of University
College of Administration
and Economics



**The Effect of Applying the Occupational
Health and Safety Management System
according to the Standard (ISO 45000:2018)
on strategic success**

**An Analytical Research of the opinions of A sample of managers
in the Najaf Health**

A Research

**Submitted To The Council Of The College Of Administration And
Economics / University Of Al-Qadisiyah, Which Is Part Of The
Requirements For Obtaining A Higher Diploma In Strategic Planning**

By

Ali Yahya Mahdi Abu Zabiba

Supervised by

Assist.Prof.Dr

Bushra Abdul hamza Abbas

2022 A.D

1443 H.D

