

خدمات أكاديمية

كفاءات وطنية

معايير عالمية

دراسة  
للإستشارات والدراسات والترجمة

UNIVERSITY

drasah 1 | 00966555026526

00966560972772

www.drasah.com | info@drasah.com

# خدماتنا



توفير المراجع العربية والأجنبية



التحليل الاحصائي وتفسير النتائج

الاستشارات الأكاديمية



جمع المادة العلمية

الترجمة المعتمدة



 drasah1

 Info@drasah.com

 00966555026526

 00966560972772

 drasah.com



# دراسة

للاستشارات والدراسات والترجمة



تواصل معنا



00966555026526

00966560972772



متواجدون على مدار الساعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة اليرموك  
كلية الدراسات العليا  
قسم التربية البدنية

رسالة ماجستير بعنوان:

دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق  
عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت

*The Role of the Human Resources Department in Institutions of Sports  
and Youth in Achieving Safety and Health Factors for its Members in  
the State of Kuwait*

اعداد الطالب

ناصر عماير شحيبان الرشيدي

2020382028

المشرف الرئيسي

الاستاذ الدكتور: زياد علي عكاشه المومني

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا - جامعة اليرموك

اريد - الاردن

الفصل الدراسي الأول

2022 - 2021

## المخلص

دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق عوامل السلامة

### والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت، والكشف عن الاختلاف بين تقديرات افراد عينة الدراسة لدورها تبعًا لمتغيري ( المؤهل العلمي، والخبرة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي.

وتكونت عينة الدراسة من (87) من العاملين في المؤسسات الرياضية والشبابية في دولة الكويت ، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية كالتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، واختبار "ت" ، واختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test).

أظهرت النتائج أن دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة على محاور الدراسة وهي التخطيط، والجاهزية، والحماية، والأمن والسلامة، والمتابعة والتقييم درجة كبيرة من الأداء. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين تقديرات افراد عينة الدراسة على محاور الدراسة (التخطيط، والجاهزية، والحماية، والأمن والسلامة، والمتابعة والتقييم تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، والخبرة).

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة تطوير أنظمة المتابعة والتقييم واستثمار

الثورة الرقمية والتكنولوجية في عملية تحقيق عوامل الأمن والسلامة والصحة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الرياضية والشبابية ، عوامل الصحة والسلامة، دولة الكويت.

## Abstract

### **The Role of the Human Resources Department in Institutions of Sports and Youth in Achieving Safety and Health Factors for its Members in the State of Kuwait**

This study aimed to identify the role of human resources management in sports and youth institutions in achieving safety and health factors for its members in the State of Kuwait, and to reveal the difference between the estimates of the study sample members for its role according to the two variables (educational qualification, and experience). The researcher used the descriptive approach in the survey method.

The study sample consisted of (87) workers in sports and youth institutions in the State of Kuwait, and the researcher used the questionnaire as a tool for data collection. Several statistical methods were used, such as arithmetic means, standard deviations, percentages, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, "t" test, and Kruskal-Wallis Test. The results showed that the role of human resources management in sports and youth institutions in achieving safety and health factors on the axes of the study, namely planning, readiness, protection, security and safety, follow-up and evaluation, is a significant degree of performance.

The results of the study also showed that there were no statistically significant differences at the significance level ( $\alpha= 0.05$ ) between the estimates of the study sample on the study axes (planning, readiness, protection, security and safety, follow-up and evaluation) due to the variables of educational qualification and experience. The study recommended a number of recommendations, the most important of which are: The necessity of developing follow-up and evaluation systems and investing the digital and technological revolution in the process of achieving security, safety and health factors.

**Keywords:** sports and youth institutions, security and safety factors, State of Kuwait.

## فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان	أ
الإهداء	ب
شكر وتقدير	هـ
فهرس المحتويات	و
فهرس الجداول	ط
فهرس الملاحق	ي
ملخص الدراسة باللغة العربية	ك
<b>الفصل الأول: الاطار العام للدراسة</b>	
المقدمة	1
أهمية الدراسة	3
مشكلة الدراسة	4
أهداف الدراسة	4
أسئلة الدراسة	5
مصطلحات الدراسة	5
مجالات الدراسة	6
<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>	
اولا: الاطار النظري	7
إدارة الموارد البشرية	7
مفهوم إدارة الموارد البشرية	7
أهداف إدارة الموارد البشرية	8
أهمية إدارة الموارد البشرية	9
وظائف إدارة الموارد البشرية	9
مفهوم الصحة والسلامة المهنية	13
أهمية الصحة والسلامة المهنية	15

الصفحة	الموضوع
15	أهداف الصحة والسلامة المهنية
17	مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية:
18	المعايير العالمية للسلامة:
18	أهداف المعيار العالمي OHSAS 18001
20	المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة
20	متطلبات المعيار العالمي OHSAS 18000
21	معيار الأيزو 2018/45001
21	عوامل نجاح نظام الأيزو 2018/45001
22	مقارنة بين الأيزو 45001، OHSAS 18001
23	أمن وسلامة المنشآت
23	مفهوم الحريق
24	أسباب الحريق
25	نظريات إطفاء الحريق (طرق الإطفاء)
27	تصنيفات الحريق
27	المحددات التصميمية لتطبيق عوامل الأمن والسلامة في المباني
32	الدراسات السابقة
35	التعقيب على الدراسات السابقة
<b>37</b>	<b>الفصل الثالث: منهج الدراسة وإجراءاتها</b>
37	مجتمع الدراسة
37	منهج الدراسة
37	عينة الدراسة
38	أداة الدراسة
38	بناء الأداة
39	صدق أداة الدراسة
41	ثبات الأداة
41	إجراءات تطبيق الدراسة



الصفحة	الموضوع
42	المعالجة الإحصائية
<b>43</b>	<b>الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها</b>
43	أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها
53	ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها
<b>57</b>	<b>الفصل الخامس: الاستنتاجات</b>
57	توصيات الدراسة
58	استنتاجات الدراسة
59	قائمة المصادر والمراجع
59	المراجع العربية
63	المراجع الأجنبية
72	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

# الفصل الأول

## الاطار العام للدراسة

### مقدمة:

يمثل العنصر البشري أحد أهم موارد المؤسسات، حيث أنه يمثل الركيزة الأساسية لها وذلك لتحقيق النجاح وتنفيذ أهدافها، ومن هنا تعمل الإدارة في تلك المؤسسات على حسن توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم الشخصية بأهداف المؤسسة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه تفعيل المشاركة ودعم الشعور بالمسؤولية للحفاظ على العوامل التي تسهم في تحقيق عوامل السلامة والصحة المهنية.

وتعرف السلامة والصحة على أنها ذلك العلم الذي يختص بتنبؤ مخاطر وحوادث العمل، وتقليلها والحد منها وذلك في إطار الحد من الخسائر والأضرار البشرية الناجمة عنها، وهو ما يخدم بدوره تحقيق الهدف الأسمى لإدارة الموارد البشرية ألا وهو الحفاظ على رأس المال البشري للمؤسسة. (المغير، 2018).

إن تحقيق وتوافر شروط السلامة والصحة داخل المؤسسة يخدم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها المتمثلة في تحسين أداء العاملين ورفع إنتاجيتهم وتحفيزهم ورفع مستوى ولائهم لعملهم ورضاهم عنه، وذلك من خلال رفع مستوى الاطمئنان الداخلي لديهم تجاه إمكانية وقوع حوادث وإصابات العمل بفعل الأخطار المختلفة الكامنة في بيئة العمل. وبهذا تعتبر السلامة والصحة المهنية إحدى الطرق التي تهتم إدارة الموارد البشرية بتمهيدها للوصول إلى أهدافها المنشودة. (الغزالي، 2018).

من جهة أخرى، بات العالم اليوم يولي اهتماماً كبيراً بقضايا السلامة والصحة بفعل جائحة كورونا والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والرياضية، وهو ما يفرض بدوره على المؤسسات الرياضية والشبابية المزيد من التحديات تجاه مراقبة عوامل السلامة في المنشآت المختلفة، والتي تشمل توفير كادر بشري مؤهل للعمل في مجال السلامة والصحة، وآليات إدارة هذا الكادر البشري وتوجيهه وتطويره وتأهيله وتقييمه ورفع مستوى رضاه وولائه لعمله، وبالتالي تعزيز منظومة السلامة والصحة من خلال رفع جودة الكادر البشري العامل في مجالها ليكون لديه القدرة على إدارة المخاطر ومواجهة التهديدات التي تواجه المؤسسة، فالمؤسسات في القطاع الرياضي والشبابية قد تعرضت للمخاطر نتيجة وباء كورونا مما ترتب عليها كيفية الحد من خطورة فيروس كورونا، ومعرفة كيفية التعامل معه والتصدي لأي كارثة بيئية مماثلة، ودراسة مدى الضرر الذي لحق بالأفراد حتى الآن، وكيفية الحفاظ على الرياضيين والممارسين للأنشطة الرياضية بوجه عام، والحفاظ على المنشآت والممتلكات وتعقيم جميع الأجهزة والأدوات الرياضية المستخدمة في الأندية الرياضية والمراكز الشبابية ( جنيدى، 2020).

ويرى محمد ( 2016) أن من أهم موارد المؤسسة هو العنصر البشري الذي يُعد اللبنة الأساسية لها لتحقيق أهدافها، لذا تعمل الإدارة على حسن توجيه العاملين وبناء قدراتهم وذلك من خلال انسجام الأهداف الشخصية بأهداف المؤسسة، والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي يدعم المشاركة والشعور بالمسؤولية وبت روح التعاون والولاء في العمل.

ويزداد الاهتمام بإدارة الموارد البشرية لما لها من دور مهم في مواجهة التغيرات التي تتعرض لها البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، نتيجة التغيرات المستمرة التي يشهدها العالم، مما يتطلب من إدارة الموارد البشرية أن توافر لها القدر من الجاهزية والمبادرة للتعامل مع حالات التغيير المتنوعة، واعتماد برامج للتغيير المخطط يتم من خلالها التطوير والذي تمثل الموارد البشرية الأدوات الرئيسية

لمواجهة تلك التغيرات. وينبغي أن تكون إدارة الموارد البشرية شريكاً أساسياً في إعداد الخطط الاستراتيجية المتعلقة بعوامل الأمن والسلامة وتطبيقها (خليفة، 2021).

ويؤكد كل من الغزالي (2019) والمغير (2018) إن وضع الخطط الاستراتيجية يسهم في الحد من الخسائر والأضرار البشرية الناجمة عنها، وتساعد في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية وهو الحفاظ على رأس المال البشري.

لذا فإن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الشبابية والرياضية تسعى للتميز عن الأخرى بما تمتلكه من طاقات بشرية عاملة بها ولها من المهارة والقدرة على تبني عوامل الصحة والسلامة لدى منتسبي المؤسسة والقدرة أيضاً على الإلمام بمختلف المتغيرات والعوامل التي تحقق الصحة والسلامة لمنتسبي المؤسسة، ومواجهة كل المعوقات التي تفرضها البيئة المحيطة والتي تؤثر على معايير الصحة والسلامة، وذلك من أجل الوصول إلى مؤسسات رياضية عالية الأداء وقادرة على مواجهة أية تحديات تواجه عملها (بن سليم وطبيبي، 2021).

وبناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة للوقوف على دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الشبابية والرياضية في تحسين أداء العاملين ورفع إنتاجيتهم وتحفيزهم وزيادة مستوى ولائهم لعملهم، وذلك من خلال زيادة نسب الاطمئنان الداخلي تجاه إمكانية وقوع حوادث وإصابات عمل بفعل الأخطار التي تكمن في بيئة العمل، أو نتيجة للأحداث والمتغيرات التي يشهدها العالم من أوضاع تتعلق بالصحة والسلامة وخاصة من الآثار المترتبة على جائحة كورونا.

### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تبثه حول تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبي المؤسسات الرياضية والشبابية، وتتمحور أهمية الدراسة فيما يلي:

- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تناولت موضوع الدراسة.

- يمكن للأدب النظري في هذه الدراسة إضافة معرفة جديدة للباحثين، ورفد المكتبة العربية بدراسة حول دور دائرة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت.
- السعي لتوفير مقترحات تساهم في توجيه عملية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الشبابية والرياضية في مجال السلامة والصحة.

### مشكلة الدراسة:

يعد الكادر البشري أحد أهم مكونات منظومة السلامة والصحة في المؤسسات الرياضية والشبابية، ومن خلال انتساب الباحث لمراكز الشباب والأندية الرياضية لاحظ وجود عدة تحديات في عملية إدارة الموارد البشرية العاملة في مجال الصحة والسلامة، مما سيؤثر تأثيراً مباشراً على السلامة والصحة للعاملين والمستفيدين من خدماتها، بالإضافة إلى نقص الكوادر الإشرافية المتخصصة مما سينعكس سلباً على البرامج التطويرية والتدريبية الخاصة بالعاملين في مجال السلامة والصحة لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم ومنها التغيرات التي أوجدتها جائحة الكورونا. وبالتحديد فإن مشكلة الدراسة تكمن بالكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في دولة الكويت لتحقيق عوامل السلامة والصحة

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

1. دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق عوامل السلامة

والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت

2. الاختلافات في دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق

عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت تبعاً لاختلاف متغيرات

(الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

### أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق عوامل السلامة

والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتقديرات أفراد عينة

الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في دولة الكويت

لتحقيق عوامل السلامة والصحة تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

### مصطلحات الدراسة

إدارة الموارد البشرية: وحدة تنظيمية تقوم بمجموعة العمليات الجزئية التي تتضمن التخطيط لهذه

الموارد وإعداد نظم التحليل والوصف الوظيفي، وإعداد نظم الاختيار والتعيين ونظم تقييم أداء

العاملين ونظم الحوافز وانتهاءها بوضع نظام التأديب ونظم السلامة المهنية بما يحقق أهداف

المنظمة (أبو شريعة، 2014).

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها عملية إدارية يقوم بتنفيذها كادر بشري قادر على تحقيق أهداف

المؤسسة، وتشمل التخطيط، وتوفير الحقوق والحماية من خلال القيام بعمليات المتابعة والتقييم.

السلامة والصحة: هي مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على

اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو

النفسية، وذلك من خلال وضع تنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسبة يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها (خضير، 2009). ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها الإجراءات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية لتوفير الوقاية والحماية اللازمة للعاملين في كافة المجالات على صعيد السلامة الشخصية أو الحماية القانونية وتنفيذ متطلبات الحد من المخاطر داخل المنشآت لحماية الموارد البشرية وذلك طبقاً للقوانين واللوائح والتشريعات.

## مجالات الدراسة

**المجال الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة للعام الدراسي 2021

**المجال البشري:** العاملون في المؤسسات الرياضية والشبابية في دولة الكويت

**المجال المكاني:** المؤسسات الرياضية والشبابية في دولة الكويت

**المجال الموضوعي:** إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية التي تحقق عوامل

السلامة والصحة.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من جزئين الأول الأطر النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، والجزء الثاني يتضمن الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الصحة والسلامة المتعلقة بالمنشآت بكافة أنواعها.

أولاً: الإطار النظري:

#### 1- إدارة الموارد البشرية:

تمهيد:

يعتمد مدخل إدارة الموارد البشرية في الأساس على تحقيق كلاً من الأهداف التنظيمية وأهداف الفرد؛ حيث بدأ في الظهور منذ مطلع السبعينيات من القرن العشرين بإدراك المؤسسات للأهمية الاستراتيجية المتزايدة للعنصر البشري على أثر نتائج البحوث والدراسات التي جاءت بها المدرسة السلوكية حيث اتسع مجال الاهتمام بهذا المدخل ويتضح استفادة المؤسسة منه بطريقتين هما؛ زيادة الفعالية التنظيمية، وإشباع حاجات الأفراد ( أبو بكر، 2004، 214).

#### مفهوم إدارة الموارد البشرية Human Resource Management

تجدُ المنظمات الحكومية على وجه الخصوص التعليمية منها-نفسها أمام مواجهة لمجموعة متنوعة من التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والقانونية والثقافية التي أوجبت ضرورة مواجهتها بفاعلية إذا أرادت تلك المنظمات أن تكون باقية في الحياة، ومفتاح البقاء هو العنصر البشري الذي يمتلك المرونة ليكون هناك تجاوب مع البيئة المتغيرة باستمرار خضير وخرشة، 2013، (22)؛ ما يجعل المنظمة قادرة على تحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها ( Joan, 2004، 125).



وتعرّف إدارة الموارد البشرية على أنها العملية الإدارية المتعلقة بتخطيط وتوظيف وتنظيم وتطوير وتحفيز وتعويض والرقابة على الأداء والإنتاجية، والاحتفاظ بجميع العناصر البشرية من موظفين ومدراء الذين يؤدون أعمال المنظمة بفاعلية. (الهنداوي، 2009، 25).

وتشير إدارة الموارد البشرية إلى جميع الممارسات والسياسات المطلوبة لإنجاز الأعمال المتعلقة بالأفراد في العمل الإداري. المساعدة، 2002، 14). كما تعرّف على أنها مجموعة من البرامج، والوظائف، والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة، عبد الوهاب والبرادعي، 2006، 17).

#### أهداف إدارة الموارد البشرية:

تركز أهداف إدارة الموارد البشرية على ما يلي: (السلمي، 2008، 19)

أ. تكوين قوة عمل مستقرة ومنتجة.

ب. تنمية القوى العاملة وتحسين كفاءتها في الإنتاج.

ج. صيانة القوى العاملة والمحافظة على سلامتها ومستوى مهارتها في الأداء.

د. تعويض أفراد القوى العاملة عن جهودهم مادياً ومعنوياً وخلق درجة كافية من الرضا والإقبال على العمل.

هـ. المحافظة على القوى العاملة المدربة ذات الكفاءة، وتأمين مساهمتها المستمرة في إنجاز

أهداف المنظمة.

## أهمية إدارة الموارد البشرية:

إن أهمية وجود إدارة فعالة للموارد البشرية نابع من إمكانية مساهمتها في نجاح المنظمة من خلال تحقيق العديد من المزايا، تتمثل أساساً فيما يلي: ( الموسوي، 2004، 22).

أ- وجود خبرات متخصصة في إدارة الموارد البشرية قادرة ومؤهلة على استقطاب أفضل العاملين لشغل الوظائف الشاغرة، ثم الحفاظ على هذه العناصر الذي سيزيد من إنتاجية المنظمة ويعزز من مركزها الاقتصادي وأرباحها في الأجل الطويل.

ب- قدرة المنظمة على توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل-من خلال تبني برامج للموارد البشرية تساهم في تحفيز العاملين وتدفعهم إلى بذل المزيد من قدراتهم-ينعكس على رضاهم الوظيفي، ويزيد من إنتاجيتهم ومن ثم زيادة فعالية المنظمة ككل.

ج- تواجد إدارة للموارد البشرية تساهم في المعالجة الصحيحة والعادلة لمشاكل محتملة ناجمة عن سرعة دوران العمل، وتدني معدلات الأداء، أو انخفاض الإنتاجية.

د- إن الإدارة الناجحة للموارد البشرية توفر على المنظمات تكاليف باهظة في قضايا قانونية قد يلجأ إليها العاملين لا سيما في حالات الفصل أو عدم منح العلاوة أو التجاوز في الترقيات.

## وظائف إدارة الموارد البشرية:

تتعدد وظائف إدارة الموارد البشرية. ويمكن عرض بعض منها على النحو التالي:

### أ-تخطيط الموارد البشرية:

تعدُّ عملية التخطيط للموارد البشرية أساس الحركة لإدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، والتي تعمل على تحديد أنواع وأعداد الأفراد اللازمين لشغل وظائف المنظمة، وبيان المهارات

والخبرات والقدرات الواجب توافرها في هؤلاء الأفراد حتى يكون التوافق تاماً بين مطالب العمل وبين قدرات القائمين على أدائها ( السلمي، 2008، 118).

#### ب- تحليل الوظائف:

يعدُّ تحليلُ الوظائف مدخلاً أساسياً لتحديد الحد الأدنى من المواصفات اللازمة للأداء السليم لمهام الوظيفة والذي بدوره يمثل المعيار الذي يستخدم لفحص ومقارنة طلبات التوظيف بشغل كل وظيفة للمفاضلة بين المرشحين للتقدمي وشغل وظائف أعلى في المستوى التنظيمي، ويهدف تحليل الوظائف بالمنظمة إلى تحليل العمل أو الهيكل العام لمهام الوظيفة وذلك من حيث الواجبات والمسئوليات وشروط ومتطلبات الوظيفة. ( مصطفى، 2002).

#### ج- الوصف الوظيفي:

الوصف الوظيفي هو العملية التي تتم بعد تحليل الوظائف مباشرة؛ وهي عبارة عن كتابة وصف كامل للوظيفة يؤكد فيه هدفها والواجبات والمسئوليات الخاصة بها وظروف أدائها ومواصفات شاغلها). ( ماهر، 2009، 74).

#### د- توصيف الوظائف:

بعد الانتهاء من إعداد الوظيفة، لابد من تحديد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة، وينبغي أن تتناسب هذه الشروط مع طبيعة الوظيفة وواجباتها ومسئوليته). (عبد الباقي، 2000، 117).

## هـ- الاستقطاب والاختيار:

بعد أن تنتهي عملية تخطيط الموارد البشرية بتحديد أنواع الوظائف المطلوبة وعدد العاملين لكل منها والشروط والمواصفات اللازم توافرها فيمن يشغلها، يبدأ الاستقطاب والاختيار للتعين ( عبد الباقي، 2001، 155)، حيث يعد الاستقطاب والاختيار للتعين بمثابة تدبير للعمالة، كأحد المتطلبات الأساسية لقيام واستمرار ونجاح أي منظمة، يضم تدبير العمالة ثلاث خطوات رئيسية هي: الاستقطاب، الاختيار ثم التعيين

## و- تقييم الأداء:

يعدُّ تقييم الأداء هو العملية التي تصمم لتقدير ما أنجزه المعلم، حيث يسمح بمعرفة من يستحق الترقية، ويبرر المنح والعلاوات، كما يحدد المعلم الذي يحتاج إلى تدريب من الذي يجب نقله لوظيفةٍ أخرى، ويشير إلى مدى تقدم الفرد في عمله كما أنه يقترح كيفية زيادة فاعلية الإشراف، بالإضافة إلى أنه يسمح بمقارنة الأداء المنجز مع المتوقع وبيان الإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها، ( عبدالفتاح، 2009، 18)

## ز- الأجور

وهي إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية والتي تهتم بوضع جداول الرواتب من قبل المنظمات التي تتخصص في تعويض الموظف وهي تلك المهمة التي تتطلب قدرًا كبيرًا من الخبرة وقدرًا كبيرًا من البيانات، فأول قرار يتخذ في وضع جدول المرتبات هو عدد الدرجات أو المستويات ليتم تضمينها بجدول الأجور (John, 2002,178).

## ح- تطوير المسار الوظيفي

يُعَدُّ تطوير المسار الوظيفي إحدى الوظائف التي تعتنى بإحداث توافقٍ وتطابقٍ بين الفرد من جهة، وبين الوظائف التي يشغلها من جهة أخرى، ويتم تحقيق هذا التوافق من خلال الوظائف المختلفة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق أهداف المنظمة في الإنتاجية، وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل. ( ماهر ، 2009 ، 521).

كما يُعَدُّ تطوير المسار أحد السبل الضرورية لشحذ همم العاملين وزرع الولاء لديهم، من أنه يجعل العاملين يملكون مساهم وليس فقط وظيفتهم، ففي دراسة أمريكية أجريت في 32 منظمة، وجد أن واحداً من سبعة كنديين لديهم ولاء حقيقي لوظيفتهم، وفي دراسة أخرى شملت عشرة آلاف من العاملين في دول مختلفة وجد أن 34% منهم يكرسون أنفسهم لوظائفهم فقط، وأن نصف المستجيبين يشعرون بأن منظماتهم مهتمة بتطوير العاملين على المدى الطويل وليس فقط في وظائفهم الحالية (Olijnyk, 2001,123).

## 2- الصحة والسلامة المهنية

يواجه العاملون التعقيدات المرتبطة بالتكنولوجيا الحديثة في مكان العمل مما يجب على المختصين تطوير مجموعة واسعة من المعارف والمهارات اللازمة لضمان حماية العاملين وموارد المنظمة مما يتضمن قاعدة المعرفة هذه فهماً جيداً للمصطلحات والمفاهيم المستخدمة في مهن خاصة مثل (العمل بالمواد الكيميائية والسامة). فضلاً عن ذلك يجب أن يتمتع المهنيون في مجال السلامة والصحة المهنية بالمهارات اللازمة لأداء أدوارهم ومسؤولياتهم بفعالية في مجالات السلامة والصحة والبيئة (Fried, 2017).

أنشأت منظمة العمل الدولية بعد الحرب العالمية الأولى في عام 1919 باسم مكتب العمل الدولي للإشراف على شؤون العمل الاجتماعية لتحقيق ما يلزم لحماية العمال ورفع المستوى المعيشي لهم في جميع أنحاء العالم ، ذلك لضرورة تحسني ن ظروف العمل مثل : تنظيم ساعات العمل، وضع حد اقصى لها، مكافحة البطالة، حماية العاملين من إصابات العمل والأمراض (منظمة العمل الدولية، 2017:19)، وبعد ذلك ظهر بنظام الصحة والسلامة المهنية لضمان صحة سلامة العاملين ويتطلب النظام من أصحاب العمل تهيئة بيئة عمل افضل، لموظفين آمنين ( Charles, 2017:362).

### مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

تعني الصحة والسلامة المهنية جميع الأنشطة الهامة لحماية العاملين والمواد والأجهزة والمكائن والمعدات والمهمات من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل (موسى،2018).

يقصد بالصحة والسلامة المهنية حماية العاملين من مخاطر المهن التي يزولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسبة للعاملين، يمكن عن طريقها تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل(عباس، 2012).

وتتعلق الصحة والسلامة المهنية بجميع فروع الأعمال، وتقدم الأسس التي يمكن أن تبنى عليها أنظمة مناسبة لإدارة الصحة والسلامة. وإن للحوادث والأمراض المهنية آثارًا ضارة وعميقة على العاملين والمعدات، وعلى كمية الإنتاج ونوعه فالوفيات وحوادث العمل والاصابات والأمراض المهنية تسبب خسائر اقتصادية كبيرة بسبب ما تحدثه من ارتفاع معدل غياب العاملين (Fernandez,2019)

وهناك فروقات بين مصطلحات الصحة، والسلامة المهنية ويقصد بمصطلح الصحة، وحماية أجساد وعقول الناس من الأمراض الناتجة عن المواد أو العمليات أو الإجراءات المستخدمة في مكان العمل (Hughes, 2016)

أما مصطلح السلامة المهنية فيشير الى تقديم خدمات متنوعة لحماية ووقاية العاملين من مخاطر العمل الناتجة من ممارسة الأعمال داخل وخارج المنظمة من أجل توفير التسهيلات وعناصر الإنتاج الأخرى ( سلام وشقيري، 2007 ). يتضح من المصطلح الأخير إن الأذى هنا فسيولوجي جسدي، ولكن في الوقت نفسه يحدث تأثيراً في الجانب النفسي والمعنوي، ويعد الجانب النفسي من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل، التي تكون أما عن طريق المناخ المادي العام أو عن طريق الفرد نفسه أو العمل وهذه الأضرار الصحية لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن بشكل تراكمي فعلى سبيل المثال: الاستنشاق المستمر لبعض الأبخرة الكيماوية يعرض الفرد للإصابة بمرض السرطان (عقيلي، 2015 )

ويعبر مفهوم الصحة والسلامة المهنية عن المحافظة على الحالة المادية أو الجسمانية والحالة المعنوية للعاملين وتحسن اتجاههم نحو عملهم والمنظمة، وهذه المزايا توفر حافزاً كبيراً للعاملين ولاجتذابهم وبقائهم بخدمة المنظمة (هاشم، 2011 ). وفي الأوقات الاقتصادية الصعبة تحتاج المنظمات إلى خفض تكاليفها وهذا يؤثر في كثير من الأحيان على إدارة الصحة والسلامة المهنية فيها مثل: صيانة الآلات المعقدة وتدريب العمال على نظم العمل الآمنة. ومع ذلك، هناك بعض الحوافز القوية للمنظمات للسعي من أجل معايير الصحة والسلامة العالية هذه الحوافز معنوية وقانونية ومالية ( Hughes ، 2016 ) إو ن ضعف معايير الصحة والسلامة المهنية والإصابات الصناعية والوفيات والأمراض المهنية تشكل عبئاً كبيراً على الاقتصاد الوطني من خلال دفع

تعويضات اجتماعية وتكاليف المستشفيات وإعادة تدريب العمال واستبدالهم وفقدان الإنتاجية وينبغي لأصحاب العمل وضع ترتيبات تنظيمية تتناسب مع حجم المؤسسة وطبيعة أنشطتها.

إن وضع قيمة على سلامة العمال وصحتهم في جميع أنحاء المنظمة ودمج الصحة والسلامة المهنية في ثقافة المنظمة وعملياتها أمر مهم فلا ينبغي معاملة السلامة والصحة المهنية كعملية منفصلة، بل كعملية مكملة لأنشطة المنظمة من أجل تحقيق الهدف المتمثل في ظروف وبيئة عمل صحية ملائمة.

لقد أدى ازدياد حجم العاملين في المنظمات المعاصرة الى ارتفاع معدلات المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها كمخاطر.

#### أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيس في تنمية الاقتصاد الوطني وهي من أساسيات التنمية المستدامة (Radka,2018) ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة ، فظروف العمل غير الآمن قد تؤدي الى الكثير من المخاطر الصحية فهناك علاقة تبادلية ثنائية الاتجاه بين الصحة والعمل ، فالعمال الأصحاء والذين يتمتعون بخدمات صحية يساهمون بشكل فعال في زيادة جودة الإنتاج وتحسينه، وظروف العمل غير الصحية تؤثر بشكل سلبي على الصحة (العبيدي، 2018 )، ولكي تبقى المنظمات مربحة في اقتصاد عالمي أكثر تنافسية فإن معالجة قضايا السلامة والصحة والبيئة تعني لها أكثر من مجرد ممارسة أعمال تجارية بل هي الأساس لبقاء المنظمات على قيد الحياة (Friend ، 2018).

#### أهداف الصحة والسلامة المهنية

يهدف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الى الحد من المخاطر، والتقليل من حوادث العمل وتحسين إنتاجية العاملين وتعزيز قدرات المنظمة وتطوير الهياكل التنظيمية والإدارية المعنية



بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة عمل آمنة وفق أحدث المعايير الدولية لحفظ صحة العاملين وتعزيزها في مكان العمل، وتوفير الخدمات الصحية المتكاملة لكافة العاملين على اختلاف مهنتهم ومواقعهم ( Friend ، 2018 )

وفي ضوء ذلك نرى إن أهداف الصحة والسلامة المهنية تمثل حماية عناصر الإنتاج والعاملين من الضرر الذي يلحق بهم جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المجتمع الذي يحيط بالمنظمة عن طريق خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل.

وفي إطار ما سبق، يمكن القول: إن أهمية توفير الصحة والسلامة المهنية ترجع الى تحقيق الأهداف الآتية (شراره ، 2016 ).

1 تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث واصابات العمل والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب، وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.

2 تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض الفاقد في المواد التالف والناتج عن استخدام نظم آلية، وميكانيكية متقدمة كما إن وجود هذه النظم وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله نظير نظم الإصلاح والصيانة المفاجئة.

3 إن وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة .

4 استقرار العمالة في العمل أي زيادة درجة رضا العامل والرضا الوظيفي عن عمله وارتباطه الوثيق بالآلة والبيئة الآمنة التي يعمل فيها مما يؤدي الى تخفيض معدلات دوران العمل.

5 تحقق السلامة والصحة المهنية المتميزة كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود انتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف، وبذلك سيتم توفير الأموال التي تدفع للعاملين لقاء التعويضات وتكاليف الاستبدال والصيانة للمعدات والآلات والأجهزة في المنظمة.

وتعد أهداف الصحة والسلامة من أهداف واستراتيجيات العمل، ويتم التعبير عن أهداف السلامة في مؤشرات الأداء الرئيسية للمنظمة (Häkkinen,2015.)

### مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية:

لقد أولت إدارة الموارد البشرية اهتماما كبير للحفاظ على القوى البشرية العاملة من الآثار السلبية الناجمة عن حوادث وإصابات العمل سواء ما يتعلق منها بالسلامة المهنية والتي تعنى صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة من حوادث العمل وكذلك الصحة المهنية ، والتي تعنى الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل، ولذا فإن مفهوم السلامة بشقيها الصحى والمهنى يتطلب إتخاذ جميع الإجراءات والخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية فى المنظمة لحماية وصيانة جميع عناصر العملية الإنتاجية أو الخدمات من الإصابات والحوادث الناجمة عن العمل، وإذا أن العنصر البشرى يشكل الأهمية الكبيرة التى توليها إدارة الموارد البشرية الإهتمام الكبير ضد الحوادث حيث تُمثل الخسارة التى تلحق بالعنصر البشرى أثناء الأداء نتيجة لتصرفه الخاطئ أو لظروف خارجية تشير إلى كل ما يحصل خلال العمل ويؤدى إلى تعطيل قدرة العاملين على الأداء لحين الشفاء بشكل كامل (خضير، 2009، ص225)

ويشير مفهوم السلامة والصحة المهنية إلى أنها مجموعة من المبادئ والقواعد التى يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على إختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التى يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية ، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التى يتعرض لها العاملون فى مكان العمل

أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تُمكن من حمايته.

### 3- المعايير العالمية للسلامة:

#### أ- : OHSAS 18001

ويمكن تعريف المعيار العالمي OHSAS 18001 بأنه مجموعة الإجراءات التي تهتم بتوفير الحماية المهنية للعاملين ، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل منها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين على العمل (Naeem Sadiq, (2012))

ويتكون المعيار العالمي OHSAS 18001 وفقا للأيزو إلى معيارين هما :-

- OHSAS 18001 ويتضمن المتطلبات الأساسية لهذا النظام والتي يتم من خلالها منح الشهادة للمنظمة بناء على مدى مراجعة مدى تطبيق هذه المتطلبات
- OHSAS 18002 ويتضمن إرشادات بشأن تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية ويعتمد في المراجعة على مواصفة مراجعة نظام الجودة والبيئة أيزو 9001 لأنها نظم متكاملة (الأعرج، محمد محمود (2010)، ( النجار، 2013)

#### أهداف المعيار العالمي OHSAS 18001

يسعى المعيار العالمي OHSAS 18001 لتحقيق الأهداف التالية والتي تتمثل في :

1. الحماية من المخاطر وذلك من خلال إزالة الخطر عن منطقة العمل، وتقليل الخطر إذا لم تتم إزالته، والعمل على حماية أفراد المنظمة من حوادث العمل بالتخفيض من نسبة حدوث هذه

الحوادث وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانونى يقوم بمعالجة هذه الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك العمل على منع الأسباب والأفعال التى قد تؤدى إلى الإصابة أو الحوادث أثناء العمل .

2. تحقيق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر وتوفير المعدات الوقائية والحفاظ على صحة العاملين ، وكذلك توفير المناخ المهنى المناسب من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة والتأكد من إلتزام العاملين بإرتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل والقيام بتفتيش دورى على أماكن العمل .

3. مساعدة المنظمة على تخفيض التكاليف التى قد تنشأ عن الخسائر المادية والبشرية الناجمة عن مخاطر وحوادث العمل والمحافظة على سمعة المؤسسة أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها وذلك من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة فى مزاوله نشاطاتها الإنتاجية أو الخدمية.

4. التجاوب مع القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها من القوانين الدولية التى تفرض قانونيا على المنظمة لتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وخاصة المعايير الدولية التى تصدرها منظمة العمل الدولية ومساعدة المنظمة على توفير إطار قانونى يوضح المتطلبات الضرورية لبرامج الصحة والسلامة المهنية ويساعد على تحديد المخاطر العملية ومسبباتها والعمل على تفاديها.

5. زيادة شعور العاملين بالانتماء للمنظمة التى تعمل على المحافظة عليهم مما يدفعهم للعمل بإخلاص للوصول إلى مستويات عالية من الأداء، وكذلك تعزيز ثقتهم بالمنظمة مما يساعد فى تحفيزهم على العمل بطريقة لأكثر كفاءة وتحقيق أفضل أداء، وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية (محمود، 2016).

## المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة

1. السياسة : يجب أن تقوم المنظمة بتحديد سياستها بخصوص الصحة و السلامة المهنية
2. الإلتزام : لابد أن تؤكد المنظمة إلتزامها تجاه نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية.
3. التخطيط : لابد أن تقوم المنظمة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة والسلامة المهنية.
4. التطبيق : ينبغي للمنظمة أن توفر القدرات والدعم اللازم لتحقيق السياسة والأهداف الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.
5. القياس والتقييم : ينبغي أن تقوم المنظمة بقياس ورصد وتقييم الأداء الخاص بالسلامة والصحة المهنية.
6. المراجعة و التحسين : ينبغي أن تقوم المنظمة بالمراجعة و التحسين المستمر المتصاعد لنظام السلامة والصحة المهنية (OHSAS 18001 2007).

## متطلبات المعيار العالمي OHSAS 18000

هناك مجموعة من الأبعاد (المتطلبات ) للمعيار العالمي OHSAS 18001 وهي:

1. الإلتزام والسياسة.
2. التخطيط.
3. العمليات والتطبيق.
4. الفحص والتصحيح.
5. مراجعة الإدارة.
6. التحسين المستمر. (OHSAS 18001 2007).

## معيار الأيزو 2018/45001

لقد تم تصميم المعيار الأيزو 45001 ليمنع الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل ول يحافظ على الصحة والسلامة في العمل وكجميع المعايير الدولية فإن هذا المعيار يجاوز جميع الحواجز الجغرافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية مما يجعله مناسب لجميع الشركات والمؤسسات حول العالم إن وجود معيار موحد عالمياً للصحة والسلامة المهنية يسهل للشركات العمل على مستوى دولي.

## عوامل نجاح نظام الأيزو 2018/45001

يعتمد تنفيذ وصيانة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفعاليتها وقدرته على تحقيق النجاح على تحقيق النتائج المرجوة منه على عدد من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تشمل :

- 1- قيادة الإدارة العليا والالتزام والمسئوليات والمسائلة.
- 2- تقوم الإدارة العليا بتطوير وترويج ثقافة تدعم النتائج المرجوة من نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في المنظمة.
- 3- التواصل.
- 4- التشاور مع العمال ومشاركتهم ، وممثلي العمال.
- 5- تخصيص الموارد اللازمة لصيانتها.
- 6- سياسات السلامة والصحة المهنية والتي تتوافق مع الأهداف الإستراتيجية الشاملة للمنظمة وتوجيهها.
- 7- عمليات فعالة لتحديد المخاطر والتحكم في مخاطر السلامة والصحة المهنية والإستفادة من فرص الصحة والسلامة المهنية.
- 8- تقييم الأداء المستمر ومراقبة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية لتحسين الأداء.

9- إشراك نظام إدارة السلامة والصحة المهنية داخل العمليات التجارية (النشاط الأساسي ) للمنظمة الإمتثال للمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى (المواصفة الدولية أيزو 45001/2018).

### مقارنة بين الأيزو 45001 ، OHSAS 18001

الفرق الأول يتعلق بهيكل المواصفة، حيث مواصفة الأيزو 45001 على نظام يفرض ويحدد هيكل رفيع المستوى وعلى النصوص والمصطلحات الشائعة والتعريفات للأجيال القادمة من مواصفات نظم الإدارة مثل الأيزو 9001، الأيزو 14001، وما إلى ذلك ، ويهدف هذا الهيكل إلى تسهيل عملية التنفيذ ودمج العديد من أنظمة الإدارة بطريقة منسقة ومنظمة وفعالة .

في مواصفة الأيزو 45001 هناك تركيز أكبر على إطار (سياق) المنظمة ، ويكون على المنظمات أن تنظر إلى قضايا وموضوعات أبعد وأعمق من الصحة والسلامة الداخلية أو الخاصة بها، ومراعاة ما يتوقعه المجتمع منهم فيما يتعلق بقضايا الصحة والسلامة المهنية

وركز الأيزو 45001 على ضرورة دمج جوانب الصحة والسلامة في نظام الإدارة العام للمنظمة، مما يدفع الإدارة العليا أن يكون لها دور قيادي أقوى فيما يتعلق بنظام إدارة السلامة والصحة المهنية.

وألزمت مواصفة الأيزو 45001 المنظمات أن تأخذ في الإعتبار كيفية إدارة الموردين والمقاولين لمخاطرهم. وعلى الرغم من هذه التغييرات، فإن الهدف العام للمواصفة الجديدة الأيزو 45001 لا يزال هو نفسه كما في OHSAS 18001، وهو الحد من أي مخاطر غير مقبولة وضمان سلامة ورفاهية كل من يشارك في أنشطة المنظمة. (1) (OHSAS 18001 2007)

تتمثل عوامل الأمن والسلامة في المباني في مجموعة من العوامل والمحددات والمعايير تهدف بشكل أساسي إلي حصر أي خسائر بشرية أو مادية في حال وقوع أي طارئ وذلك في أضيق

نطاق ممكن للحيلولة دون وقوعه أو انتشاره (امتداده)، كما تخضع تلك العوامل خضوعاً شبه كاملاً لسيطرة المصمم، حيث يمكنه أن يؤثر فيها ويرفع من كفاءتها الأمر الذي

#### أمن وسلامة المنشآت:

تتمثل عوامل الأمن والسلامة في المباني في مجموعة من العوامل والمحددات والمعايير تهدف بشكل أساسي إلي حصر أي خسائر بشرية أو مادية في حال وقوع أي طارئ وذلك في أضيق نطاق ممكن للحيلولة دون وقوعه أو انتشاره (امتداده)، كما تخضع تلك العوامل خضوعاً شبه كاملاً لسيطرة المصمم، حيث يمكنه أن يؤثر فيها ويرفع من كفاءتها الأمر الذي يؤدي إلي رفع

الكفاءة الوظيفية للمبنى بشكل عام. (OHSAS 18001 2007)

ومما لا شك فيه أن موضوع أعمال الحريق ومكافحته من أهم المواضيع الأساسية المتعلقة بعوامل الأمن والسلامة في المباني، والتي يجب أن تحتل حيزاً هاماً في وعي المصمم المعماري، خاصة وأنه موضوع يتعلّق بأمن وسلامة الأرواح والمنشآت.

#### 4- مفهوم الحريق:- (Ladwing, 2015)

تبدأ الحرائق عادة على نطاق ضيق لأن معظمها ينشأ من مستصغر الشرر وذلك بسبب إهمال في إتباع طرق الوقاية من الحرائق، ولكنها سرعان ما تنتشر إذا لم يبادر بإطفائها مخلفة خسائر ومخاطر فادحة في الأرواح والمنشآت، ونظراً لتواجد بعض المواد القابلة للاشتعال في كل ما يحيط بنا من أشياء وفي مختلف مواقع تواجدنا، لذلك وجب علينا اتخاذ التدابير الوقائية وتحقيق إمكانية السيطرة على الحرائق في حالة نشوبها وإطفائها في أسرع وقت ممكن وبأقل الخسائر.

وهي تلك الظاهرة الكيميائية التي تحدث نتيجة اتحاد مادة مشتعلة بأكسجين الهواء مع وجود عامل تأثير درجة حرارة.

ويتضح من هذا المفهوم أن الحريق يحدث بتوافر ثلاثة عناصر وهي: (Ladwing, 2015)



المادة والأكسجين والحرارة، وهذا ما يطلق عليه اسم مثلث الاشتعال.

#### أسباب الحريق:-

يعتبر الإهمال وغياب الرقابة الجادة في تطبيق الاشتراطات الوقائية اللازمة في المباني بأنواعها المختلفة هو السبب الرئيسي لاندلاع الحريق، بالإضافة إلى ذلك فهناك أسباب أخرى: (أبو المجد،

(2016)

- أسباب طبيعية: مثل) الصواعق - البرق - البراكين - ارتفاع درجة حرارة الجو.
  - أسباب خارجية عن الارادة: مثل) تسرب السوائل أوالغازات القابلة للاشتعال - حدوث ماس كهربى دون احتياط - شرر الماكينات الثابتة أو المتحركة..)
  - أسباب بفعل بشري ارادي: مثل) الحريق المتعمد - التفجير -إلقاء أجسام مشتعلة.
- كما يوجد أسباب أخرى تعرض المبنى للحريق وتعمل على سرعة انتشاره وعدم كفاءة المواجهة لإطفاءه منها:-

- غياب المحددات التصميمية لتلافي تخفيف أثر الحريق أو التحكم فيه وحصره في مكانه
- استخدام مواد البناء القابلة للإشعال دون اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقايتها من النيران
- ضعف كفاءة المسؤولين عن مكافحة الحريق وقلة تدريبهم ودرابتهم بأساليب الأمن الصناعي.

من خلال استعراض الأسباب المؤدية إلى اندلاع الحريق يتضح أن على المهندس المعماري دور رئيسي في حماية المبنى وشاغليه من أخطاره والتقليل من خسائره، لذا يتحتم عليه أن تكون عملية الوقاية من الحريق جزءاً من التصميم الأساسي، وذلك من خلال وضع مجموعة من المحددات والاشتراطات التصميمية الواجب توافرها في المرحلة التصميمية للوقاية من الحريق ومخاطره.

## نظريات إطفاء الحريق) طرق الإطفاء-:

تعتمد نظريات إطفاء الحريق على كسر مثلث الاشتعال المسبب للحريق، وذلك بإزالة أو كسر أحد أضلاعه أو كل أضلاعه، لذا تخضع نظريات الإطفاء لثلاث طرق هي-: Ladwing, (2015)

### أ -نظرية تبريد الحريق:

تعتمد نظرية تبريد الحريق بإنقاص نسبة أكسجين الهواء، وذلك من خلال امتصاص وتخفيض حرارة المادة المشتعلة باستخدام المياه.

### ب - نظرية خنق الحريق:

تعتمد نظرية خنق الحريق بتغطيته بحاجز يمنع وصول أكسجين الهواء إليه، وذلك بالوسائل التالية-:

✓ تغطية المادة المشتعلة بالرغاوى الكيماوية.:

✓ غلق منافذ وفتحات التهوية بمكان الحريق للتقليل من نسبة الأكسجين في الهواء إلى

النسبة التي لا تسمح باستمرار الاشتعال.

✓ فصل اللهب عن المادة المشتعلة فيها النيران، وذلك عن طريق نسف مكان الحريق

باستخدام مواد ناسفة كالديناميت، وهذه الطريقة المتبعة عادة لإطفاء حرائق آبار البترول.

### ج -نظرية تجويع الحريق:

✓ تعتمد نظرية تجويع الحريق بالحد من كمية المواد القابلة للاشتعال، وذلك بالوسائل التالية-:

✓ نقل البضائع والمواد المتوفرة بمكان الحريق بعيداً عن تأثير الحرارة واللهب. .

✓ غلق محابس الغازات القابلة للاشتعال.

### تصنيفات الحريق:

## نوع الحريق :

ذكر أبو المجد، (2016) إلى عدد من أنواع الحرائق منها:

### حرائق المواد الصلبة

الحرائق الناتجة عن استخدام المواد الصلبة التي تكون غالباً ذات طبيعة عضوية ( مركبات الكربون ) مثل: الورق، البلاستيك، الأقمشة، الأخشاب يعتمد إطفاء هذه الحرائق على نظرية التبريد: وذلك باستخدام المياه أو محاليل تحتوي علي نسبة كبيرة من المياه.

### حرائق المواد السائلة

الحرائق الناتجة عن استخدام المواد السائلة أو المنصهرة القابلة للاشتعال: النفط، الزيوت، الشحوم، الدهانات، يعتمد إطفاء هذه الحرائق على نظرية الخنق: وذلك باستخدام الرمال أو المواد الرغوية أو غاز ثاني أكسيد الكربون أو البودرة الكيميائية الجافة.

### حرائق المواد الغازية

الحرائق الناتجة عن استخدام المواد الغازية القابلة للاشتعال مثل غاز: (الميثان، الاستيلين، الأكسجين، البيوتان، البوبان، يعتمد إطفاء هذه الحرائق على نظرية التجويع: وذلك باستخدام الرغاوى والمساحيق الكيماوية الجافة في حالة السيولة عند تسربها على الأرض وتستخدم رشاشات المياه لتبريد عبوات الغاز.

### حرائق مواد المعادن

الحرائق الناتجة عن استخدام مواد المعادن القابلة للاشتعال، يعتمد إطفاء هذه الحرائق على نظرية الخنق: وذلك باستخدام كميات من الرمال أو الجرافيت أو بودرة المعادن، كما يحظر تماماً استخدام الماء.

حرائق الكهرباء طبقاً للتصنيف الحديث لأنواع الحرائق لم يخصص نوع مستقل لحرائق الكهرباء، والسبب في ذلك يرجع إلى أن الحرائق التي تبدأ بسبب التجهيزات الكهربائية تنشأ في الواقع بمواد تعتبر حرائقها من النوع الأول أو الثاني.

ويتم مواجهة هذه الحرائق بإتباع نظرية الخنق وذلك على النحو التالي:

- فصل التيار الكهربائي قبل إجراء عملية الإطفاء .
- استخدام وسائل الإطفاء التي تتناسب مع نوعية المواد المشتعلة فيها النيران .
- في حالة تعذر فصل التيار الكهربائي أو عدم التيقن من ذلك فتستخدم مواد الإطفاء التي ليست لها خاصية التوصيل الكهربائي وأيضاً عدم التأثير الضار على التجهيزات، وهذه
- المواد تتضمن أبخرة الهالوجينات والمساحيق الكيماوية الجافة وثاني أكسيد الكربون.

#### المحددات التصميمية لتطبيق عوامل الأمن والسلامة في المباني:

تلعب المحددات التصميمية لتطبيق عوامل الأمن والسلامة في المباني دوراً مهماً في هذا الوقت الذي يشهد تطوراً رهيباً في شتى تخصصات التكنولوجيا، الأمر الذي يزداد معه أخذ الحيطة والحذر من وقوع حوادث أو طوارئ مفاجأة، لذا كان الاهتمام الأول بعوامل تساعد في وقف نشاط التفاعلات المتوقع حدوثها وعلى رأسها أعمال الحريق الذي يتلف الممتلكات والأنفس. Taylor, (2019)

#### محددات تطبيق عوامل الأمن والسلامة في المباني لرفع كفاءة الأداء:

اشار تايلر (Taylor, 2019) أن هناك أنواع من المحددات لعوامل الأمن والسلامة والصحة منها:

المحدد الأول: مقاومة عناصر إنشاء المبنى للحريق للحد من وقوعه وانتشاره-

تتضمن جميع الكودات متطلبات خاصة بمقاومة عناصر إنشاء المبنى للحريق معبراً عنها كميّار زمني ساعة، ساعتين...الخ، وهذا المعيار يعتبر عن مقاومة العنصر الإنشائي للحريق طبقاً لاختبارات قياسية تحت ظروف حريق قياسي، ويعرف الحريق القياسي بأنه " علاقة محددة لتغير درجة الحرارة مع الزمن".

ولتحديد مقاومة عناصر إنشاء المبنى للحريق كميّار زمني فإنها تختبر على أساس تحقيق خاصيتين هما:

أ -الثبات الإنشائي :وهو زمن تحمل العناصر الإنشائية للحريق قبل الإنهيار.

ب-الفصل :وهي خاصية منع انتقال الحريق من أحد جانبي العنصر الإنشائي إلي الجانب الآخر. مما سبق يتضح أن محددات التصميم لمقاومة عناصر إنشاء المبنى للحريق تتحدد طبقاً لنوعية الاشغال، والمواد المستخدمة في الإنشاء وأعمال التشطيب.

**المحدد الثاني : العمل على احتواء الحريق :-**

احتواء الحريق يعني منع انتشار الحريق من منطقة إلي أخرى وحصره في منطقة صغيرة فترة طويلة من الوقت مما يسمح لشاغلي باقي أجزاء المبنى من مغادرته.

**المحدد الثالث: تصميم نظام إنذار الحريق المبكر:**

يستخدم نظام إنذار الحريق كوسيلة للإنذار المبكر ليشعر بها شاغلي المبنى بحدوث أمر طارئ (خطر)، مما يتيح لهم المجال للخروج من المبنى بأسرع وقت ممكن قبل استشرء هذا الخطر. وينقسم نظام إنذار الحريق من حيث التشغيل إلى قسمين :-

**أ - نظام إنذار الحريق الاتوماتيكي:**

يكثر استخدام هذا النظام في الأماكن والفراغات التي تتزايد احتمالات حدوث الحريق بها وما قد تنجم عنه من خسائر كبيرة في فترة زمنية قصيرة.

## ب- نظام إنذار الحريق اليدوي:

لا يعتبر نظام إنذار الحريق متكاملًا إلا بوجود نظام إنذار الحريق اليدوي، الذي يكون مرتبطاً وملحقاً بمكونات نظام إنذار الحريق التلقائي، ويعمل هذا النظام بشكل أساسي بقيام الشخص بالضغط على زر الإنذار (مفتاح اكسر الزجاج) مفاتيح اكسر الزجاج هي عبارة عن مفاتيح ضواغط يتم تركيبها في مختلف أنحاء المبنى في الممرات وعند المخارج، ويتم استخدامها في حالات نشوب الحريق بالضغط عليها أو كسرها يدوياً لتعمل عمل الكواشف، فيتم عند الضغط عليها أو كسرها إرسال إشارة إلي لوحة التحكم الرئيسية ومن ثم تصدر هذه اللوحة إشارة إلي وسيلة الإنذار المبكر لإنذار المتواجدين بالخطر.

### المحدد الرابع: تصميم نظام إطفاء الحريق:

تعتمد كثير من المباني في عملية إطفاء) إخماد (الحريق خاصة المباني الكبيرة علي نظام إطفاء الحريق الذي يعتبر مك □ ملاً لنظام إنذار الحريق المبكر، وتنقسم أنظمة إطفاء الحريق إلى:- من حيث المادة المستخدمة في الإطفاء: (Sprinkler System). أنظمة إطفاء الحريق باستخدام المياه (Nozzle systems). أنظمة إطفاء الحريق باستخدام الغاز ومن حيث التشغيل معدات إطفاء الحريق:

- معدات إطفاء الحريق الآلية الثابتة) نظام الرش الأوتوماتيكي بالمياه أو الغاز
- معدات إطفاء الحريق اليدوية المتنقلة الطفايات اليدوية، خراطيم الإطفاء.

المحدد الخامس : تصميم طرق ومخارج الهروب والإخلاء-: (Taylor, 2019)

يعتبر تصميم طرق ومخارج الهروب من أهم المحددات التصميمية للوقاية من الحريق وحماية

شاغلي المبنى، ولتصميم هذه الطرق والمخارج يجب معرفة المراحل الأربعة المختلفة للهروب -

في حالة حدوث حريق، والتي تتمثل في المسافة في المراحل الآتية:

**المرحلة الأولى:** وهي المرحلة التي يقطعها الشخص من النقطة الموجودة بها داخل غرفة المبنى

إلى باب الغرفة عند علمه بحدوث حريق.

**المرحلة الثانية:** وهي حركة الشخص من باب الغرفة مروراً بالممر الذي تفتح عليه غرفة الطابق

إلى باب السلم المؤدي إلى خارج المبنى.

**المرحلة الثالثة :** حركة الناس داخل سلم الهروب.

**المرحلة الرابعة :** هي المسافة من نهاية السلم بالدور الأرضي وحتى الوصول إلى نقطة الأمان.

**المحدد السادس: تصميم المبنى لتسهيل مهمة رجال الإطفاء -:**

يعتبر رجال الإطفاء والإنقاذ خط الدفاع الأول لمكافحة أعمال الحريق وعدم انتشاره، ويترتب نجاح

مهمة رجال الإطفاء بمراعاة للمحددات التصميمية التالية: ( الآبياري، 2018).

1. تركيب خط مباشر بين لوحة التحكم الرئيسية لنظام إنذار الحريق وغرفة المراقبة الموجودة

بإدارة الدفاع المدني، لإخطار رجال الإطفاء تلقائياً بمجرد تشغيل نظام إنذار الحريق

المبكر.

2. مراعاة تخطيط الموقع العام والممرات والشوارع المحيطة بالمبنى خاصة في المشاريع

الكبرى أو المنشآت العالية لتسهيل وصول معدات وآليات رجال الدفاع المدني وخروجها

بدون أي عوائق.

3. يجب أن يكون هناك مرونة في تصميم فتحات الشبابيك والشرفات المطلّة إلى الخارج،

لتسهيل إمكانية وصول رجال الإطفاء إلى جميع طوابق المبنى من خلالها.

4. يجب توفير وقافات مزودة بمياه الإطفاء مياه الطوارئ وذلك في الساحات الخارجية وأماكن التخزين لتسهيل مهمة رجال الإطفاء في توصيل الخرطوم بها أثناء عملية مكافحة.
5. يجب توفير مخططات تصميم المبنى بطوابقه المختلفة، حيث توضع تلك المخططات في الطوابق الأرضية مع توضيح أماكن المخارج والطوارئ للطوابق المختلفة وأماكن وجود خزانات المياه الخاصة بشبكة مكافحة الحريق .



## ثانيا: الدراسات السابقة

لقلة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع تم في هذا الجزء استعراض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم عرضها بالاعتماد على تسلسلها الزمني من الأحدث فالأقدم.

أجرى قرماط ( 2020 ) دراسة هدفت إلى معرفة دور تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتسكين، التدريب والتنمية، تقييم الأداء، التعويضات) في تحسين أداء مديريات الشباب والرياضة وفق مؤشرات الأداء المؤسسي (فاعلية المؤسسة، كفاءة المؤسسة، الارتباط/الملائمة، الاستدامة) المعتمدة في الدراسة من وجهة نظر رؤساء المصالح والمكاتب، ولقد تم الاعتماد في معالجة الموضوع على المنهج الوصفي حيث تم تصميم استبيان لجمع مختلف البيانات حول تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية وكذا توافر مؤشرات الأداء المؤسسي في المديريات وتوزيعه على عينة طبقية قُدرت بـ (80) موظفا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء مديريات الشباب والرياضة وفق مؤشرات الأداء المؤسسي.

دراسة قام بها علام ( 2020): هدفت إلى الكشف عن السلامة والصحة المهنية للعاملين في المكتبات الرقمية بالجامعات المصرية؛ واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي الميداني لدراسة السلامة والصحة المهنية للعاملين في وحدات المكتبات الرقمية وشروط السلامة بمباني المكتبات الرقمية، ومدى التزامها بتلك الشروط، واعتمدت الدراسة علي الاستبانة كأداة أساسية؛ لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى غياب الوعي لدى العاملين بوحدات المكتبات الرقمية بإجراءات السلامة والصحة المهنية في التعامل مع الأجهزة الإلكترونية بالإضافة إلى عدم توافق تجهيزات المكتبات الرقمية مع معايير السلامة والصحة المهنية، مما يعرض صحة العاملين في المكتبات الرقمية

للمخاطر، وأظهرت الدراسة أن هناك تأثيرات سلبية علي صحة العاملين جراء استخدام الحاسب الآلي بطرق غير سليمة، بالإضافة إلى عدم توافر شروط السلامة في مباني وحدات المكتبات الرقمية سواء في التوصيلات الكهربائية، أو في مخارج ومداخل المكتبة الرقمية.

قام عامر وآخرون (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على المخاطر التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في بيئة العمل، وكذلك التعرف على درجة تطبيق المرشدين المبحوثين معايير وإجراءات السلامة والصحة المهنية في القطاع الزراعي من وجهة نظرهم. وتتلخص أهم نتائج الدراسة بأنه يقع حوالي (52%) من المرشدين الزراعيين الذين تمت مقابلتهم في مستوى تنفيذ منخفض لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية، مما يعني أن أكثر من نصف أفراد العينة لديهم تنفيذي منخفض المستوى الذي يعكس شدة حاجتهم لعقد دورات تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية، وكذلك ضرورة اهتمام القطاع الزراعي بتطبيق معايير ومعايير السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سلامة العمال ضمن قطاع. وتوجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية عند مستوى الاحتمال 0.01 بين درجة تطبيق المرشدين الزراعيين لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في القطاع الزراعي والتخصص الوظيفي ومدة العمل في الزراعة، وأن هناك علاقة عكسية بين درجة تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية ومدة العمل الإرشادي الزراعي، والدورات التدريبية في القطاع الزراعي، ومدى الاستفادة من مصادر المعلومات.

أجرى الغزالي (2019) دراسة هدفت إلى بيان واقع عملية إدارة الموارد البشرية لدى الجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام الفلسطيني، والكشف عما إن كان هناك عوامل ضعف في إدارة هذا الكادر البشري، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل محتوى الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي لعينة الدراسة والتي اشتملت على وزارة العمل والمديرية العامة للدفاع المدني، وتحليل الاحصاءات المتعلقة بالموارد البشرية العاملة في مجال

السلامة والصحة المهنية، وتوصلت النتائج إلى وجود عجز ملحوظ في أعداد الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية حيث بلغت نسبة العجز 50 % من إجمالي الموارد البشرية، إضافة إلى وجود ضعف لدى الإدارة العليا في اعداد وتطوير الأنظمة الخاصة بإدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة، وبينت النتائج وجود تحديات سياسية واقتصادية تعيق عملية إدارة هذا الكادر بكفاءة وفعالية.

أجرى كل من الحواري والعجمي (Al-Hawary & Alajmi, 2017) بدراسة هدفت إلى استكشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي لشؤون أمن الموانئ في دولة الكويت. وتم تضمين جميع الموظفين الإداريين العاملين في شؤون أمن الموانئ في الكويت في عينة الدراسة. تم استخدام المسح القائم على الاستبيان لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن هناك مستوى متوسط لاعتماد ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأن هناك تأثير كبير لممارسات إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف والاختيار، المكافآت والحواف، وتقييم الأداء) على الالتزام التنظيمي.

دراسة أجراها كل من برينغ وأجينيومي (Bruning & Ogunyomi, 2016): هدفت إلى بيان العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي والمتمثل بالأداء المالي (المالي) والأداء غير المالي (NONFIN) للشركات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا. وتكونت عينة الدراسة من (236) فرداً، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي. وأظهرت نتائج الانحدار المتعددة أن تنمية رأس المال البشري والصحة والسلامة المهنية لها علاقة مباشرة مع الأداء غير المالي (NONFIN)، وإدارة أداء الموظفين والأداء غير المالي (NONFIN) على أداء الشركة المالي. تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية كمجموعة 16% من التباين في (NONFIN) و 12% من

التباين في الأداء المالي. وتدعم هذه الدراسة جزئيًا نموذجًا للعلاقات الإيجابية بين بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الشركة التنظيمي.

قام فيفرز وآخرون (Vivares & et, al., 2016) بدراسة هدفت إلى التحقق في تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء في أولويات تنافسية. تم إجراء البحث من خلال مسح عينة من شركات التصنيع المتوسطة والكبيرة في منطقة البن الكولومبية. وتمت دراسة ثلاث مجموعات من المتغيرات: الأداء في ممارسات أولويات تنافسية، وإدارة الموارد البشرية والعوامل المتعلقة بالموظفين. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة كبيرة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء في الأولويات التنافسية. فيما يتعلق بالعوامل ذات الصلة بالموظفين، وكان هناك نتيجتان مهمتان: أولاً، عندما تتضمن الشركات ميزات حول الأفراد في عملية صنع القرار في نظام التشغيل (الدافع، الأهداف الشخصية، القدرات) يمكن ملاحظة أداء أفضل في البرنامج القطري؛ ثانياً، عندما يصل الموظفون إلى مستوى أعلى من الرضا والأداء الوظيفي، يتحسن الأداء في أولويات التنافس.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

وبناء على ما سبق من استعراض الدراسات السابقة نجد أن تلك الدراسات لم تتناول المؤسسات الشبابية والرياضية، وإنما تناولت المؤسسات بشكل عام، بينما هذه الدراسة تناولت دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة

الجوانب التي استفادت فيها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي:

-تحديد وصياغة مشكلة الدراسة الحالية، وأهدافها وتسؤلاتها.

-إعداد الإطار النظري للدراسة، وجمع الأدبيات المتعلقة بالموضوع، وتحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة.

-تحديد منهجية الدراسة وإجراءاتها، والتعرف على أساليب ومناهج البحث المناسبة للدراسة، والتعرف على طريقة بناء أداة الدراسة.

-توظيف نتائج الدراسات السابقة في مناقشة النتائج الدراسة الحالية وتفسيرها.

وتميزت هذه الدراسة عن باقي الدراسات بأنها هدفت إلى بيان دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت، وتميزت بتطبيقها على المؤسسات الرياضية والشبابية باستخدام معايير الأيزو.

## الفصل الثالث

### منهج الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل الإجراءات والمنهجية المتبعة في هذه الدراسة، وتشمل: منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وبعض الخصائص المتعلقة بالعينة، وكذلك الأداة المستخدمة في جمع البيانات، ومدى تحقيقها لأهداف الدراسة، وإجراءات تطبيق أداة الدراسة، ثم أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات هذه الدراسة.

#### منهج الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، باعتباره المنهج العلمي المناسب مع طبيعة هذه الدراسة.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة مديري الدوائر والإداريين العاملين في المؤسسات الشبابية والرياضية في دولة الكويت والبالغ عددهم ( 271 ) من العاملين بكافة مستوياتهم الوظيفية

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (87) من مديري الدوائر والإداريين العاملين في المؤسسات الشبابية والرياضية في دولة الكويت بنسبة مئوية (32%) من مجتمع الدراسة وهي عينة ممثلة، والجدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها.

## جدول (1)

### توزيع افراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	15	17.2
	بكالوريوس	65	74.7
	دراسات عليا	7	8.0
الخبرة	أقل من 10 سنوات	35	40.2
	10 سنوات فأكثر	52	59.8
المجموع		87	% 100.0

### أداة الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، قام الباحث بتصميم استبانة كأداة علمية لدراستها للحصول على المعلومات من أفراد الدراسة، وفيما يلي خطوات بنائها، وحساب صدقها وثباتها:

### بناء الأداة:

تمّ اتباع الخطوات التالية في بناء الأداة:

- 1- مراجعة أدبيات الدراسة المرتبطة بكل محور من محاور أداة الدراسة.
- 2- الاطلاع على الدراسات السابقة.
- 3- مراجعة الإطار النظري وتساؤلات الدراسة وأهدافها.
- 4- بناء الأداة (الاستبانة) والخروج بصورتها النهائية بعد اجراء معاملات الصدق والثبات

## أولاً: المقدمة:

وتتضمن عبارات موجهة لأفراد عينة الدراسة تتضمن العنوان والهدف والتعاون في الإجابة على عباراتها.

ثانياً: البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة ( الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

ثالثاً: المحاور: قسمت الاستبانة إلى أربعة محاور كالتالي:

- المحور الأول: التخطيط
- المحور الثاني: الحقوق
- المحور الثالث: الحماية
- المحور الرابع: المتابعة والتقييم

ولقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (23) عبارة. وللإجابة عن فقرات الاستبانة طُلب من أفراد الدراسة – العاملين في المؤسسات الرياضية والشبابية- تحديد درجة الموافقة على العبارات للمحاور الأربعة وفق تدرج خماسي (مقياس ليكرت) لاختيار الإجابة. وقد كانت في جميع المحاور مقسمة إلى (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً).

## صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق الاستبانة قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، المتخصصين في الإدارة الرياضية والتربية الرياضية (الملحق2) لإبداء آرائهم حول مدى انتماء العبارات للمجال، ومدى سلامة صياغتها اللغوية، وإبداء أي تعديل يرونه مناسباً من حذف أو إضافة، وتم تعديل الأداة بناء على ذلك للخروج بصورتها النهائية



## الصدق الداخلي:

للتأكد من صدق الأداة تم استخدام صدق البناء من خلال حساب معاملات الارتباط بين

عبارات المقياس والمقياس ككل، والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

### جدول (2)

قيم معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات الأداة والأداة ككل

الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط
1	.62(**)	13	.69(**)
2	.62(**)	14	.77(**)
3	.69(**)	15	.73(**)
4	.68(**)	16	.74(**)
5	.74(**)	17	.35(**)
6	.75(**)	18	.71(**)
7	.64(**)	19	.63(**)
8	.67(**)	20	.65(**)
9	.43(**)	21	.73(**)
10	.68(**)	22	.54(**)
11	.58(**)	23	.70(**)
12	.55(**)	(**) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)،	

(\*\*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، (\*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يتبين من خلال الجدول (2) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات أداة الدراسة والأداة

ككل جاءت بدرجة عالية، وجميعها ذات دلالة إحصائية عالية عند مستوى دلالة (0.01)، مما

يدل على صدق عالٍ لعباراته وارتفاع الصدق الداخلي له.

ثبات الاداة:

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة معامل الثبات على الأداة ككل (0.94) والجدول رقم (3) يبين معاملات الثبات لمقياس إدارة الأزمات تبعًا لمحاورها.

### جدول (3)

معامل كرونباخ ألفا لثبات محاور أداة الدراسة

المحاور	كرونباخ الفا
التخطيط	0.92
الجاهزية	0.96
الحماية	0.93
السلامة والأمن	0.91
المتابعة والتقييم	0.94
الأداة ككل	0.96

يتضح من الجدول (3) ان قيم معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة باستخدام كرونباخ الفا (0.92 - 0.96)، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.96)، وتعد هذه القيم مناسبة لإجراء مثل هذه الدراسات.

### إجراءات تطبيق الدراسة:

قام الباحث بإعداد إجراءات بناء الاستبانة وتعديلها، وتم توزيعها على جميع افراد عينة الدراسة، حيث أرفق مع كل استبانة التعليمات الضرورية للإجابة عنها، وتم شرح الغرض من الدراسة وأهميتها، وبيان المعلومات الضرورية، والإجابة عن أي أسئلة يمكن طرحها للوصول إلى بيانات صادقة من قبل عينة الدراسة، وبعد ذلك تم جمع الاستبانات فور إنهاء افراد العينة من تعبئتها، وادخالها الى البرنامج الاحصائي (SPSS).

### المعالجة الإحصائية:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام

برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتم استخدامها تبعاً لطبيعة السؤال على النحو التالي:

1. للإجابة عن السؤال الأول: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير.

2. للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام اختبار احتبار "ت" واختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test).

ولتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عن بدائل المقياس. والتي اعتبرت كمعيار احصائي:

- 1-1.80 درجة ضعيفة جداً.
- 1.81 – 2.60 درجة ضعيفة.
- 2.61 – 3.40 درجة متوسطة.
- 3.41 – 4.20 درجة كبيرة.
- 4.21 – 5 درجة كبيرة جداً.

## الفصل الرابع

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن الأسئلة، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وقام الباحث بعرض هذه النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة، وفيما يلي عرضاً لنتائجها:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها:

- نص السؤال الأول على: ما دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على محاور الأداة والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

#### جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	التخطيط	4.13	.98	كبيرة
2	2	الجاهزية	3.89	1.25	كبيرة
3	3	الحماية	3.80	.99	كبيرة
4	4	السلامة والأمن	3.79	1.2	كبيرة
5	4	المتابعة والتقييم	3.75	1.11	كبيرة
المجموع الكلي					كبيرة

يبين الجدول رقم (4) أن دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل المحاور (3.89)، ويتضح من الجدول أعلاه أن درجة التطبيق على كل المحاور كان كبيراً رغم التفاوت بقيم المتوسطات الحسابية بينها، حيث جاء تطبيق التخطيط في إدارة الأزمات مرتبة تنازلياً على النحو الآتي: المحور الأول "التخطيط" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة، تلاه المحور الثاني "الجاهزية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.89) وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة، أما المحور الثالث "محور الحماية"، فقد احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.80)، وهو يقابل أيضاً التقدير بدرجة كبيرة، كما جاء المحور الرابع "محور المتابعة والتقييم"، بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.75)، وهو يقابل أيضاً التقدير بدرجة كبيرة، علماً بأن قيم الانحرافات المعيارية جاءت متقاربة، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة وتقاربهم في الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في تحقيق عوامل السلامة والصحة، وفيما يلي تفصيل لكل محور، وتفسيره تبعاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

## المحور الأول: التخطيط:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتطبيق

محور التخطيط، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

### جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور (التخطيط) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	تقوم المؤسسة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة والسلامة	4.38	.97	كبيرة
2	3	تقوم المؤسسة برصد الأداء الخاص بالسلامة والصحة.	4.31	1.20	كبيرة
3	7	منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو الحوادث أثناء العمل.	3.92	1.28	كبيرة
4	20	تقوم الإدارة العليا بتطوير وترويج ثقافة تدعم النتائج المرجوة من نظام إدارة السلامة والصحة في المؤسسة	3.90	1.32	كبيرة
5	21	تقوم الإدارة العليا برسم سياسات السلامة والصحة التي تتوافق مع الأهداف الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة	3.85	1.32	كبيرة
6		الكلي	4.13	.98	كبيرة

يبين الجدول رقم (5) أن متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمحور التخطيط قد تراوحت بين

(3.85- 4.38)، وأن جميع فقرات هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة من التطبيق، وأن الفقرة رقم

(1)، والتي نصت على " تقوم المؤسسة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة والسلامة "

قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.38)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة، ويرى الباحث

أن حصول هذه الفقرة على درجة كبيرة من الأهمية قد يعود إلى الدور الذي تقوم به إدارات الموارد البشرية في مجال التخطيط المسبق لتحقيق سياسة الدولة بخصوص الصحة والسلامة وتأمين المنشآت الرياضية والشبابية للمجتمع الشبابي والرياضي وتوفير لهم بيئة آمنة وداعمة، كما أن هذه المؤسسات لها خططها الاستراتيجية القائمة على التخطيط السليم، لذلك فإن إدارات الموارد البشرية لديها المعرفة والإلمام الكافي بمتطلبات المنشأة الرياضية والشبابية التي تعد البيئة الحاضنة للرياضيين وللشباب، وذلك لإعدادهم بكافة الجوانب نفسيًا وبدنيًا واجتماعيًا، وهذا ما دلت عليه نتيجة الفقرة (21) التي نصت على "تقوم الإدارة العليا برسم سياسات السلامة والصحة التي تتوافق الأهداف الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة" كما أن هذه المؤسسات تشهد لقاءات عالمية وإقليمية وبالتالي يجب أن تكون قادر على تحمل مسؤوليتها، كما أنها البيئة التي يمارس فيها الموظفين مهامهم وبالتالي يتطلب أيضا توفير لهؤلاء العاملين متطلباتهم للقيام بعملهم لمنع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو الحوادث أثناء العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برينغ وأجينيومي (Bruning &Ogunyomi, 2016): التي توصلت إلى وجود نموذجًا يدعم العلاقات الإيجابية بين بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء. بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة قرماط (2020) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء مديريات الشباب والرياضة وفق مؤشرات الأداء المؤسسي.

كما تتفق هذه النتيجة مع كل من الغزالي (2019) والمغير (2018) إن وضع الخطط الاستراتيجية يسهم في الحد من الخسائر والأضرار البشرية الناجمة عنها، وتساعد في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية والحفاظ على رأس المال البشري.

## المحور الثاني: الجاهزية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة لتطبيق

محور الجاهزية، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور (الجاهزية) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	9	توفير المعدات الوقائية للحفاظ على صحة العاملين	4.02	.43	كبيرة
2	10	توفير المناخ المهني المناسب من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة	3.89	.75	كبيرة
3	13	تأمين التكاليف المالية للعاملين نتيجة الخسائر المادية الناجمة عن مخاطر وحوادث العمل.	3.88	.75	كبيرة
4	15	توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاوله نشاطاتها.	3.80	.48	كبيرة
		الكلي	3.89	.25	كبيرة

يبين الجدول رقم (6) أن متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمحور إعداد الخطة

وتنفيذها قد تراوحت بين (3.80-4.02)، وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة كبيرة، في حين احتلت

الفقرة رقم (9) والتي كان نصها " توفير المعدات الوقائية للحفاظ على صحة العاملين " المرتبة

الأخيرة بمتوسط حسابي (4.02)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة.

وتبين من النتائج أن توفير المناخ المهني المناسب من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة جاء

بدرجة كبيرة، وهذا يشير إلى أن المنشآت حين إنشائها تراعي بها هذه العوامل، كما يتضح من

نتائج الدراسة أن إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية لها دور كبير في توفير

بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاوله نشاطاتها وتأمين التكاليف المالية للعاملين نتيجة



الخسائر المادية الناجمة عن مخاطر وحوادث العمل، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة علام (2020) التي أظهرت نتائجها إلى غياب الوعي لدى العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية في التعامل مع الأجهزة الإلكترونية بالإضافة إلى عدم توافق التجهيزات الرقمية مع معايير السلامة والصحة المهنية، مما يعرض صحة العاملين للمخاطر، بالإضافة إلى عدم توافر شروط السلامة في المباني سواء في التوصيلات الكهربائية في مخارج ومدخل المباني.

### المحور الثالث: الحماية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة لتطبيق لمحور الحماية والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور (الحماية) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	5	العمل على حماية أفراد المؤسسة من حوادث العمل	4.20	.49	كبيرة
2	6	ضمان حقوق أفراد المؤسسة بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة الحوادث والأمراض.	3.85	.50	كبيرة
3	16	التجاوب مع القوانين الدولية التي تفرض قانونياً على المؤسسة لتوفير متطلبات الصحة والسلامة	3.65	.52	كبيرة
4	17	توفير إطار قانوني يوضح المتطلبات الضرورية لبرامج الصحة والسلامة يساعد على تحديد المخاطر العملية ومسبباتها والعمل على تفاديها.	3.50	.56	كبيرة
5		الكلبي	3.80	.49	كبيرة

يبين الجدول رقم (7) أن متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات محور الحماية قد تراوحت بين (3.50-4.20)، وأن جميع فقرات هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة، وأن الفقرة رقم (5) والتي نصت على " العمل على حماية أفراد المؤسسة من حوادث العمل " احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.20)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة، وهذا يشير إلى دور الموارد البشرية في المؤسسات الشبابية في حماية الأفراد العاملين في المؤسسة من حوادث العمل وكذلك مرتاديهما ، ويرى الباحث أن سبب وجود هذه الحماية وتوفيرها إنما يتعلق بسمعة المؤسسة، وكذلك لوجود قوانين وأنظمة تحافظ على حياة الفرد، وهذا ما أكدته نتيجة الفقرة (6) التي نصت على " ضمان حقوق أفراد المؤسسة بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة الحوادث والأمراض " حيث جاءت بدرجة كبيرة من تقدير أفراد عينة الدراسة.

وجاءت الفقرة رقم (16) والتي كان نصها " التجاوب مع القوانين الدولية التي تفرض قانونيا على المؤسسة لتوفير متطلبات الصحة والسلامة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.65)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن الفقرة (17) والتي نصت على " إطار قانوني يوضح المتطلبات الضرورية لبرامج الصحة والسلامة يساعد على تحديد المخاطر العملية ومسبباتها والعمل على تفاديها. " جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (3.50). مما يعني زيادة الطمأنينة عند الكوادر البشرية، وهذا يتفق مع ما أشار إليه الغزالي (2018) إن تحقيق وتوافر شروط السلامة والصحة داخل المؤسسة يخدم إدارة الموارد البشرية يساهم في تحقيق أهداف المنشأة المتمثلة في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الاطمئنان الداخلي لديهم تجاه إمكانية وقوع حوادث وإصابات العمل بفعل الأخطار المختلفة الكامنة في بيئة العمل.

## المحور الرابع: السلامة والأمن

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة لتطبيق لمحور السلامة والأمن والجدول رقم (8) يوضح ذلك.

### جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور (السلامة والأمن) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	8	تحقيق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر	3.99	.55	كبيرة
2	18	تقوم المؤسسة بتحديد سياستها بخصوص الصحة والسلامة	3.70	.50	كبيرة
3	19	تؤكد المؤسسة إلتزامها تجاه نظام إدارة الصحة والسلامة	3.68	.54	كبيرة
5		الكلية	3.79	1.2	كبيرة

يبين الجدول رقم (8) أن متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات محور السلامة والأمن قد تراوحت بين (3.68-3.99)، وأن جميع فقرات هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة، وأن الفقرة رقم (8) والتي نصت على "تحقيق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.99)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة، وهذا يشير إلى دور الموارد البشرية في المؤسسات الشبابية في تحقيق وإيجاد بيئة آمنة لحماية الأفراد من المخاطر، ويرى الباحث أن وجود خطة للمخاطر وكيفية تطبيقها تعد من النظرة الاستراتيجية للمؤسسة، وهذا ما أكدته نتيجة الفقرة (18) التي نصت على "تقوم المؤسسة بتحديد سياستها بخصوص الصحة والسلامة" حيث جاءت بدرجة كبيرة من تقدير أفراد عينة الدراسة

وجاءت الفقرة رقم (19) والتي كان نصها " تؤكد المؤسسة إلتزامها تجاه نظام إدارة الصحة

والسلامة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة .

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العزالي (2019) التي أظهرت وجود عجز ملحوظ في أعداد الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية، إضافة إلى وجود ضعف لدى الإدارة العليا في اعداد وتطوير الأنظمة الخاصة بإدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة.

#### المحور الخامس المتابعة والتقييم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة

لتطبيق لمحور المتابعة والتقييم والجدول رقم (9) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور (المتابعة والتقييم) مرتبة تنازلياً

#### حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	14	المحافظة على سمعة المؤسسة أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها	3.88	.66	كبيرة
2	22	تقوم الإدارة بعمليات فعالة لتحديد المخاطر والتحكم في مخاطر السلامة والصحة	3.84	.52	كبيرة
3	23	تقييم الأداء المستمر ومراقبة نظام إدارة السلامة والصحة.	3.77	.78	كبيرة
4	4	تقوم المؤسسة بالمراجعة والتحسين المستمر المتصاعد لنظام السلامة والصحة.	3.71	.52	كبيرة
5	11	التأكد من إلتزام العاملين بإرتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل	3.7	.50	كبيرة
6	12	القيام بتفتيش دورى على أماكن العمل.	3.69	.49	كبيرة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	2	توفر القدرات والدعم اللازم لتحقيق السياسة والأهداف الخاصة بالسلامة والصحة	3.68	.95	كبيرة
		الكلية	3.75	.32	كبيرة

يبين الجدول رقم (9) أن متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات محور المتابعة والتقييم قد تراوحت بين (3.68-3.88)، وأن جميع فقرات هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة، وأن الفقرة رقم (14) والتي نصت على " المحافظة على سمعة المؤسسة أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها " احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.55)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة من الأهمية، وهذا يشير إلى وعي ومعرفة إدارة الموارد البشرية للمحافظة على سمعة المؤسسة.

وجاءت الفقرة رقم (22) والتي كان نصها " تقوم الإدارة بعمليات فعالة لتحديد المخاطر والتحكم في مخاطر السلامة والصحة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.84)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة ، مما يعني أن إدارة الموارد البشرية تدرك أهمية رصد الخلل في المؤسسة من خلال متابعة سير العمل بشكل دوري وتحديد المخاطر المتوقعة، مما يعني أن المسؤولين لديهم أجندة عمل يومية في متابعة الأعمال؛ وذلك لضمان سير العمل، وهذا يعني أيضًا أن إدارة المؤسسة قادرة على رصد الخلل من خلال استكشاف المشكلات التي قد تحدث؛ فمتابعة المرافق من خلال الزيارات التقديرية لها وتفقد الصيانة مهما كانت بسيطة، قد تكون سببًا لكثير من الأحداث التي تضر بسمعة المؤسسة وتعطل عملها، وهذا ما أكدته نتيجة هذا المحور من حيث تقييم الأداء المستمر ومراقبة نظام إدارة السلامة والصحة، وقيام المؤسسة بالمراجعة والتحسين المستمر المتصاعد لنظام السلامة والصحة، والتأكد أيضًا من التزام العاملين بإرتداء تجهيزات الوقاية

الشخصية أثناء العمل، والقيام بتفتيش دورى على أماكن العمل، وهذه الإجراءات تتطلب من المؤسسة وإدارة الموارد البشرية في توفير القدرات والدعم اللازم لتحقيق السياسة والأهداف الخاصة بالسلامة والصحة للمؤسسة.

ويرى الباحث أن ادارة المؤسسة تدرك أهمية الإلمام بأسلوب المتابعة والتقييم من خلال وضع نماذج خاصة قابلة للقياس لتحديد نقاط الضعف والقوتحيث تقدم تلك النماذج من توفير معلومات كافية في التعامل مع المخاطر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحواري والعجمي ( Al-Hawary & Alajmi, 2017 ) أن هناك تأثير كبير لممارسات إدارة الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية، وتقييم الأداء.

### ثانيا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

نص السؤال الثاني على: - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في دولة الكويت لتحقيق عوامل السلامة والصحة تعزى للمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة)؟ للإجابة عن هذا السؤال ومتغيراته تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) " لتقديرات أفراد عينة الدراسة على متغير المؤهل العلمي واختبار"ت" لمتغير الخبرة.

#### أ- متغير المؤهل العلمي

للإجابة عن هذا المتغير تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لأثر المؤهل العلمي (الوجود اختلاف في عدد فئات هذا المتغير، وعدم تساوي عدد افراد مستوى المؤهل العلمي، والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول رقم (10)

اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لأثر المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	قيمة كاي <sup>2</sup>	الدلالة الإحصائية
التخطيط	أقل من بكالوريوس	15	69.02	.288	.963
	بكالوريوس	65	72.66		
	دراسات عليا	7	71.05		
	المجموع	87			
الجاهزية	أقل من بكالوريوس	15	66.89	.647	.872
	بكالوريوس	65	67.61		
	دراسات عليا	7	70.00		
	المجموع	87			
الحماية	أقل من بكالوريوس	15	65.40	.391	.911
	بكالوريوس	65	67.81		
	دراسات عليا	7	63.93		
	المجموع	87			
السلامة والأمن	أقل من بكالوريوس	15	66.44	.295	.961
	بكالوريوس	65	66.83		
	دراسات عليا	7	64.94		
	المجموع	87			
المتابعة والتقييم	أقل من بكالوريوس	15	62.30	.396	.872
	بكالوريوس	65	60.69		
	دراسات عليا	7	65.88		
	المجموع	87			
الكلية	أقل من بكالوريوس	15	65.34	.168	.985
	بكالوريوس	65	63.19		
	دراسات عليا	7	68.14		
	المجموع	87			

يتضح من الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $\alpha = 0.05$ ) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة في لدور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية

الشبابية في دولة الكويت لتحقيق عوامل السلامة والصحة يعزى لمتغير المؤهل العلمي على محاور الدراسة (التخطيط، الجاهزية، الحماية، السلامة والأمن والمتابعة والتقييم)

وقد يعزو الباحث سبب هذه النتيجة إلى أن إدارة الموارد البشرية في تلك المؤسسات وإدراكهم لأهمية الأمن والسلامة كان متقارباً إلى درجة كبيرة؛ وذلك لأنهم يعملون في بيئة عمل واحدة ومتشابهة، ويخضعوا إلى تنظيم واحد، لذلك فإن تلك المؤسسات تتبع منهجية واحدة من حيث تحقيق عوامل الأمن والسلامة، أو من حيث إعداد الخطة الاستراتيجية وتنفيذها، أو من خلال أعمال المتابعة والتقييم.

#### ب - متغير الخبرة في الإدارة

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على محاور أداة الدراسة، والجدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية لمتغير الخبرة لدى افراد العينة.

#### جدول (11)

اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على محاور أداة الدراسة

المحاور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
التخطيط	أقل من 10 سنوات	35	3.79	1.25	-.128	.90
	10سنوات فأكثر	52	3.81	1.27		
الجاهزية	أقل من 10 سنوات	35	4.09	.93	-.278	.78
	10سنوات فأكثر	52	4.16	1.03		
الحماية	أقل من 10 سنوات	35	3.67	1.25	.105	.92
	10سنوات فأكثر	52	3.63	1.11		
السلامة والأمن	أقل من 10 سنوات	35	4.09	.93	-.278	.78



المحاور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
	10سنوات فأكثر	52	4.16	1.03		
المتابعة والتقييم	أقل من 10 سنوات	35	3.67	1.25	.105	.92
	10سنوات فأكثر	52	3.63	1.11		

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

يتضح من الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة في دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في دولة الكويت لتحقيق عوامل السلامة والصحة على محاور الدراسة (التخطيط، الجاهزية، الحماية، السلامة والأمن والمتابعة والتقييم) باختلاف متغير الخبرة.

وقد يرجع الباحث السبب إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين فئات متغير الخبرة إلى أن مستوى فهم وادراك افراد عينة الدراسة لأهمية دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الشبابية في دولة الكويت لتحقيق عوامل السلامة والصحة هي متشابهة وأن أهمية تحقيق عوامل الأمن والسلامة لا يختلف كثيراً باختلاف متغير أفراد عينة الدراسة؛ وذلك لقناعتهم في أهمية التخطيط والجاهزية والحماية للأفراد، وتوفير السلامة والأمن إضافة إلى لمتابعة والتقييم.

## الفصل الخامس

### الاستنتاجات والتوصيات

#### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة استنتج الباحث ما يلي:

- 1- تمارس إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الشبابية والرياضية عمليات التخطيط والجاهزية والحماية للأفراد، وتوفير السلامة والصحة إضافة إلى لمتابعة والتقييم بدرجة عالية.
- 2- تُقدم إدارات الموارد البشرية الاهتمام الكافي في توفير عوامل السلامة والصحة للعاملين وأفراد المجتمع من مرتادي المنشآت الشبابية والرياضية
- 3- تهتم إدارة الموارد البشرية في إجراء عمل مسح للبيئة الداخلية للمنشآت الشبابية والرياضية بأسلوب علمي؛ للتعرف على مؤشرات حدوث الخطر.
- 4- تأخذ إدارة الموارد البشرية الاهتمام في وضع الخطط الاستراتيجية والتنفيذية، ووضع خطة لإدارة المخاطر المتوقعة والتي يمكن أن تؤثر على سير عمل المنشآت الشبابية والرياضية
- 5- لا يوجد تأثير أو اختلاف لوجهات نظر أفراد عينة الدراسة المؤهلين علمياً أو من لديهم خبرة أكثر في دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية في دولة الكويت لتحقيق عوامل السلامة والصحة.
- 6- الأنظمة والتشريعات النازمة في دولة الكويت تحمي العاملين من خطر الإصابة وتوفر لهم عوامل السلامة والصحة.

## توصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يوصي الباحث عدداً من التوصيات على النحو الآتي:
- 7- ضرورة تطوير أنظمة المتابعة والتقييم واستثمار الثورة الرقمية والتكنولوجية في عملية تحقيق عوامل السلامة والصحة.
  - 8- تعزيز المهارات الإدارية لدى الإداريين العاملين في إدارة الموارد البشرية لما لهم من دور كبير في وضع الخطط الاستراتيجية المعنية بعوامل السلامة والصحة للمنشآت.
  - 9- تشكيل فريق خاص في إدارة الموارد البشرية لتشخيص المخاطر ورصدها ومتابعة الإجراءات التي تسهم في تعزيز عوامل السلامة والصحة للعاملين في المنشآت أو من الأفراد الذين يرتادونها.
  - 10- تقديم المعارف للإداريين لأنواع المخاطر التي قد تتعرض لها المنشأة والاطلاع على تجارب الدول الأخرى.
  - 11- زيادة فاعلية التنسيق بين إدارة الموارد البشرية والجهات ذات العلاقة في توفير عوامل الأمن والسلامة والصحة (الشرطة - الدفاع المدني- المستشفيات-...الخ) والتدريب على الأساليب الحديثة والفاعلة في تحقيق عوامل الأمن والسلامة.
  - 12- إجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين إدارة الأزمات وإدارة المخاطر في المؤسسات الرياضية والشبابية.

## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع العربية:

- أبو المجد، محمد (2016) الوقاية من الحريق كمحدد للتصميم المعماري، كلية الهندسة -جامعة الأزهر -القاهرة.
- أبو بكر، مصطفى محمود (2004) الموارد البشرية "مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية، الدار الجامعية.
- أبو شريعة، فدوان. (2014). إدراك واتجاهات المدراء العاملين في مؤسسات الخدمة المدنية الفلسطينية نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الآبباري، شادية (2018) تأثير الحرائق علي المنشآت وطرق حمايتها -" مركز بحوث الإسكان -مؤتمر أسس التصميم واشترطات التنفيذ لحماية المنشآت من الحريق -القاهرة.
- إسماعيل، رغيد (2010) دراسة موقفية لامكانية إقامة النظام المتكامل للبيئة والسلامة والصحة المهنية وفق المواصفتان ISO 14001/2004 ومواصفة OHSAS 18001/1999، مجلة تنمية الرافدين، (32)، 97.
- الأعرج، محمد (2010) تطبيق المواصفة الدولية OHSAS 18001 في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
- بن سليم، كمال، وطبيبي، أحمد. (2021). تسيير إدارة الموارد البشرية في ظل الاستراتيجية الرياضية، مجلة العلوم الإنسانية، (21)، 600-613.
- جنيدى، عادل (2020) إدارة المخاطر في المجال الرياضي: دراسة حالة على وباء فيروس كورونا، المجلة العلمية للبحوث والدراسات في التربية الرياضية، (40)، 350-368.
- الحرستاني، ربيع (2000) عناصر التصميم والإنشاء المعماري - لبنان.
- حسين، جمعة(2000) موسوعة التنفيذ المعماري الإنشائي الحديث - المتوافق مع البيئة -مكتبة الدراسات والإنشاءات الهندسية -القاهرة.

- حيدر، فاروق (2017) الموسوعة الحديثة في تكنولوجيا تشييد المباني " دار المعارف - القاهرة.
- خضير حمود، ياسين الخرشة (2013) إدارة الموارد البشرية، الأردن: عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- خضير، حمودة كاضم ، ياسين كاتب الخرشة (2009) السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية ، ط1. دار المسير للنشر والتوزيع ،الأردن ، ص 225 .
- خضير ، حمودة، والخرشه، ياسين. (2009). السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- خليفة، المعتز بالله. (2021). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة، دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، (2)، 2، 657-629.
- سلام، اسامة ؛ وشقيري ،موسى، (2017) إدارة الخطر والتأمين، الحامد للنشر والطباعة، عمان- الأردن.
- السلمي، علي (2008) إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
- عامر، رحاب، وعامر، صلاح، وعبد العظيم، محروس. (2020). دراسة لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين في قطاع الزراعة في محافظة القليوبية، مجلة الجامعات العربية للعلوم الزراعية، (28)، 4، 988-971.
- عباس، سهيلة محمد، (2012) إدارة الموارد البشرية K دار وائل للنشر، عمان- الأردن.
- عبد الباقي، صلاح (2000) إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية.
- عبد الفتاح صالح (2004) إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات (المهارات)، الملتقى الدولي الأول حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد

المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 9-10 مارس.

- عبد اللطيف، حازم محمد، (1997) تأثير الحرائق علي المواد الخرسانية، مركز بحوث الإسكان مؤتمر أسس التصميم واشتراطات التنفيذ لحماية المنشآت من الحريق - القاهرة.  
- عبدالوهاب، سمير والبرادعي، ليلي (2006) إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والمجالات الجديدة، الجيزة: جامعة القاهرة-كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة.

- العبيدي، شاكر (2007) تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق متطلبات المواصفة , OHSAS 18001:2007 ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.  
- عقيلي، عمر (2015) الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

- علام، عادل (2020). فعالية معايير السلامة والصحة المهنية بأندية المبارزة في جمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، (26)، 8، 1-21.

- الغزالي، سماح (2019). واقع إدارة الموارد البشرية لدى الجهات العامة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام في قطاع غزة، مجلة إدارة المخاطر والأزمات. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، (2)، 1، 18-35.

- قانون رقم 100 لسنة 2015 بشأن إنشاء الهيئة العامة للشباب.  
- قرمات، نوري. (2020). تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية ودوره في تحسين أداء مديريات الشباب والرياضة، دراسة ميدانية لبعض ولايات الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

- ماهر أحمد ( 2009 ) إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية.

- محمد، يزيد. (2016). دور الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، ( 6 )، ص 255-280.

- محمود، سامر سمير (2016) تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية فى المنظمات باستخدام معيار - OHSAS18001 دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين بقطاع الكهرباء بمحافظة غزة، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية -جامعة الأزهر، غزة -فلسطين.
- مدبولي، سيد علي، 1997 م " دور التصميم المعماري في اشتراطات التنفيذ لحماية المنشآت من الحريق - " القاهرة.
- مصطفى، أحمد سيد (2002) إدارة البشر: الأصول والمهارات، القاهرة، مكتبة منشية البكري.
- المغير، محمد.(2018). مؤشرات تقييم وإدارة المخاطر في المنشآت الصناعية بقطاع غزة، اليوم الدراسي: أولويات البحث العلمي في مجال السلامة والصحة المهنية، اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، غزة.
- المنظمة الدولية للمعايير(2019) [www.iso.org/members.html](http://www.iso.org/members.html)
- منظمة العمل الدولي، المكتب الإقليمي للدول العربية،(2001) معلومات أساسية حول السلامة والصحة المهنية،" الطبعة الأولى، سلسلة نشرات السلامة والصحة المهنية.
- المواصفة الدولية أيزو 45001/2018 ، ترجمة إيهاب بركات ، 2018 - <https://ar.scribd.com/document/375012201>
- الموسوي، سنان (2004) إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الأردن، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- موسى، حنان (2018) دور إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة في OHSAS 18001، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، مجلة العلوم الإنسانية.
- النجار، صباح مجيد، "تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001 مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (19)، 74، 121-154.
- نصر، هشام (2003) دراسات تحليلية للعوامل المؤثرة علي سلامة المنشأة ومستخدميه، رسالة ماجستير غير منشورة - قسم العمارة ، كلية الهندسة ، جامعة الأزهر الشريف -القاهرة.

- هاشم، زكي (2011)، "إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، الكويت.
- الهنداوي، ياسر فتحي (2009) إدارة المدرسة وإدارة الفصل أصول نظرية وقضايا معاصرة، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

#### المراجع الأجنبية

- Al-Hawary, S. & Alajmi, H. (2017). Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Resources Management Practices. **International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences**. Vol. 6, No. 1. pp 52-78.
- Bruning, N. & Ogunyomi, P. (2016). Human resource management and organizational performance of small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria. **The International Journal of Human Resource Management**. Volume 27, Issue 6. pp 1-23.
- Charles D. (2017) ", **Occupational Safety and Health Fundamental Principles and Philosophies** ", by Taylor & Francis Group, LLC,
- Fernandez, M (2019) **Relation between occupational safety management and firm performance** ", B., Montes-Peon, J.M., Vazquez-
- Fried, J. (2017) **Human Resources in Healthcare: Managing for Success**, by the Foundation of the American
- Friend, Mark (2018) **Fundamentals of Occupational Safety and Health** Fourth Edition, Published in the United States of America by Government Institutes, an imprint of The Scarecrow Press, Inc.
- Häkkinen, K (2015) **Integrated Occupational Safety and Health Management** ", Springer International Publishing Switzerland
- <https://scholarworks.rit.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1053&context=theses> ,20, Jan 2019 – 2:00PM



- Hughes, Ph (2016) **Introduction to Health and Safety at Work**, Sixth Edition, published by Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN
- Joan E. Pynes (2004) **Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations**, 2nd ed., John Wiley & Sons, Inc., United States, pp.65-66.
- John T. Seyfarth (2002) **Human Resource Management for Effective Schools**, 3 ed., U.S.A, Boston, Pearson Education Company, pp.178-188.
- Joseph, Mathew (2007), **How EHS Managers Can Influence Environmental Excellence within Their, organization**, Rochester Institute of Technology
- Ladwing, T, H (2015). **Industrial Fire Prevention and protection**, 1st Edition. Van Nostrand Reinhold New York.
- Mohamed Yahir H. El Ghamdi, **OSHA Process Safety Management (PSM) in Saudi Arabia chemical companies-how can it be applied and developed in the absence of informal legislations and safety standards in Saudi medium and small firms**, Master degree, New South University of Wales University, Sydney, Australia, 2011.
- Naeem, Sadiq, (2012) **OHSAS 18001 Step by Step: A Practical Guide**, IT governance publishing, UK, 2012, P14.
- OHSAS 18001 (2007): **occupational health and safety standard translated into plain English**, p 21
- Radka, I (2018) **Osha's 18001: 2007 in The Practice of Bulgarian Organizations**", cbu International Conference on Innovations in Science and Education, March 21-23.
- Olijnyk, Zena (2001) "Win the Loyalty game", **Canadian Business**, V. 74, Issue 23, P.I. 123- 125.
- Taylor, J. (2019) **the fire precautions Act in Practice first**
- Vivares-Vergara, J., Sarache-Castro, W. and Naranjo-Valencia, J. (2016). Impact of human resource management on performance in competitive priorities. **International Journal of Operations & Production Management**. Vol. 36 No. 2. pp. 114-134.



# الملاحق

## ملحق (1)

### أداة القياس

جامعة اليرموك

كلية التربية الرياضية

أخي الموظف في المؤسسات الرياضية والشبابية في دولة الكويت

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

يقوم الباحث بدراسة ميدانية تهدف للتعرف إلى دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية والشبابية بدولة الكويت في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية من جامعة اليرموك ، وتحقيقاً لغرض الدراسة تم إعداد استبانته مكونة من جزأين الأول يتناول البيانات الشخصية، والجزء الثاني يتناول الاجابة عن عوامل الأمن والسلامة والمطلوب التكرم بالإجابة عن كل عبارة بكل صدق وموضوعية، علماً بأن المعلومات ستكون لأغراض البحث العلمي فقط، شاكرًا لكم حسن تعاونكم.

الباحث : ناصر عماير شحيبان الرشيد

المشرف: أ.د زياد علي عكاشه المومني

الجزء الأول:البيانات الشخصية

---

المؤهل العلمي:	<input type="checkbox"/>	أقل من بكالوريوس	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>	دراسات عليا	<input type="checkbox"/>
الخبرة:	<input type="checkbox"/>	أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/>	10 سنوات فأكثر	<input type="checkbox"/>		

---

الجزء الثاني: مقياس الدراسة						
درجة التحقيق					الفقرة	م
كبيراً جداً	كبيراً	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					تقوم المؤسسة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة والسلامة	1
					توفر القدرات والدعم اللازم لتحقيق السياسة والأهداف الخاصة بالصحة والسلامة	2
					تقوم المؤسسة برصد الأداء الخاص بالصحة والسلامة.	3
					تقوم المؤسسة بالمراجعة والتحسين المستمر المتصاعد لنظام الصحة والسلامة.	4
					العمل على حماية أفراد المؤسسة من حوادث العمل	5
					ضمان حقوق أفراد المؤسسة بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة الحوادث والأمراض.	6
					منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو الحوادث أثناء العمل.	7
					تحقيق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر	8
					توفير المعدات الوقائية والحفاظ على صحة العاملين	9
					توفير المناخ المهني المناسب من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة	10
					التأكد من إلتزام العاملين بإرتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل	11
					القيام بتفتيش دوري على أماكن العمل.	12
					تأمين التكاليف المالية للعاملين نتيجة الخسائر المادية الناجمة عن مخاطر وحوادث العمل.	13
					المحافظة على سمعة المؤسسة أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها	14
					توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاولة نشاطاتها.	15
					التجاوب مع القوانين الدولية التي تفرض قانونياً على المؤسسة لتوفير متطلبات الصحة والسلامة	16
					توفير إطار قانوني يوضح المتطلبات الضرورية لبرامج الصحة والسلامة يساعد على تحديد المخاطر العملية ومسبباتها والعمل على تفاديها.	17
					تقوم المؤسسة بتحديد سياستها بخصوص الصحة والسلامة	18
					تؤكد المؤسسة إلتزامها تجاه نظام إدارة الصحة والسلامة	19

					تقوم الإدارة العليا بتطوير وترويج ثقافة تدعم النتائج المرجوة من نظام إدارة السلامة والصحة في المؤسسة	20
					تقوم الإدارة العليا برسم سياسات السلامة والصحة التي تتوافق مع الأهداف الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة	21
					تقوم الإدارة بعمليات فعالة لتحديد المخاطر والتحكم في مخاطر السلامة والصحة	22
					تقييم الأداء المستمر ومراقبة نظام إدارة السلامة والصحة.	23

## ملحق (2)

### اسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الرتبة	الجامعة التي يعمل بها
1	ا.د حسن الوديان	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
2	أ.د حموده نيابات	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
3	أ.د أحمد العكور	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
4	أ.د خالد زيود	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
5	أ.د. نزار اللويسي	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
6	د. محمد مقابلة	دكتور	جامعة اليرموك

### ملحق رقم (3)

### كتاب تسهيل المهمة



جامعة اليرموك  
YARMOUK UNIVERSITY



3793/18/1071.1 /  
1443/ 3 / 28  
2021/ 11 / 2

عطوفة الأستاذ الدكتور المالح النافعي الكويتي

الموضوع : تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

ارجو التكرم بتسهيل مهمة الطالب ناصر عماد شحيبان الرشيد ورفقه الجامعي (2020382028) طالب الماجستير في كلية التربية الرياضية / قسم التربية البدنية حيث سوف يقدم باعداد رسائله الموسومة بـ " دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية في تحقيق عوامل السلامة والصحة لدى منتسبيها في دولة الكويت "

استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

رئيس الجامعة  
أ.د. اسلام مسك

لناشركم  
م. نايف  
فهد مبارك  
تم تطبيق الاستبانة