

المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001)

وانثرها في الفاعلية التنظيمية

دراسة اسطلاحية تحليلية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية

م.م. سالي ابراهيم أُمَر
 أ.م. و. عامر عبد اللطيف كاظم
 الكلية التقنية (الاولية / بغداد)

المستخلص

تضمنت مشكلة البحث قلة وعي الافراد العاملين في شركاتنا الصناعية عموماً والشركة العامة للصناعات الكهربائية خصوصاً واهمالهم في اتباع اساليب صيانة العاملين على وفق المواصفة الدولية (OHSAS 18001)، مع قلة اطلاعهم على العناصر الاساسية لأنظمة المواصفة وهذا ما ظهر للباحث من خلال الزيارات الميدانية للشركة المبحوثة ومقابلة العاملين فيها. ويهدف البحث الى تفعيل حرص الشركة المبحوثة على الاهتمام بالموارد البشري وجعله يشعر بالراحة والاطمئنان في بيئة عمله من خلال الحد من الاصابات المهنية والتحكم فيها، فضلاً عن تحديد العلاقة وبيان الاثر بين المتغير المستقل (المواصفة الدولية لصيانة العاملين OHSAS 18001) والمتغير التفسيري (الفاعلية التنظيمية). وشمل البحث الشركة العامة للصناعات الكهربائية/بغداد الكائن في منطقة الوزيرية كونها تقدم منتجاتها الصناعية لفئة كبيرة من المجتمع وأُعيد البحث على عينة عشوائية قصدية، إذ تم توزيع (٤٠) استمارة استبانة على عينة من الافراد العاملين في قسم السلامة المهنية لمعرفة التباين في درجة استجابة افراد عينة البحث وفقاً لأرائهم الشخصية وكانت نسبة العينة بمقدار (٣٥%)، وتضمنت الاستبانة (٦٥) سؤال تم تقسيمها الى ابعاد تتعلق بالمتغيرين. واعتمد اسلوب الدراسة الاستطلاعية التحليلية، واستخدام اساليب التحليل الاحصائية في الجانب العملي للبحث ومنها (معامل الارتباط البسيط (سبيرمان)، ومعامل التحديد R_2 ، ومعامل الانحدار B، وقيمة F المحسوبة، وقيمة T المحسوبة)، واختتم البحث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية : صيانة العاملين، OHSAS، عناصر OHSAS 18001، الفاعلية التنظيمية .

Abstract

The research problem included the lack of awareness of individuals working in our industrial companies in general and the General Company for Electrical Industries in particular and their negligence in following the methods of maintenance of workers in accordance with the international standard (OHSAS 18001), with their lack of knowledge of the basic elements of the standard systems. This was revealed to the researcher through the field visits of the company Employees . The objective of the research is to activate the company's keenness to pay attention to the human resource and make it feel comfortable and reassuring in its work environment by reducing and controlling occupational injuries as well as determining the relation between the independent variable (OHSAS 18001) and the explanatory variable (organizational effectiveness) . The research included the General Company for Electrical Industries / Baghdad, which is located in the Waziriya area as it offers its industrial products to a large group of the society. The research was based on a random sample. Forty questionnaires were distributed to a sample of individuals working in the occupational safety department to find the difference in the response of individuals (35%). The questionnaire included (65) questions divided into dimensions related to variables. The method of exploratory analytical study was adopted, and the methods of statistical analysis were used in the practical aspect of the research, including the simple correlation coefficient (Spearman), the R_2 parameter, the regression coefficient B, the calculated F value and the calculated T value. The study concluded with a set of conclusions and recommendations.

Key word : Workers Maintenance, Factors (OHSAS 18001), Organizations OHSAS Effectiveness.

المبحث الاول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة
اولاً- منهجية البحث:

١- **مشكلة البحث :** على الرغم من التحول الصناعي والتقدم التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم، وما رافقه من تطور القطاعات الصناعية والاقتصادية التي نتج عنها مخاطر عديدة تؤثر في العاملين ولا سيما المخاطر المهنية المتمثلة بالحوادث واصابات العمل. ومن خلال الزيارات الميدانية للشركة موقع البحث ومقابلة العاملين فيها، لوحظ أنها تعاني من قلة الوعي والاهمال نحو استخدام المواصفات الدولية الخاصة بصيانة العاملين ومن اهمها المواصفة الدولية (OHSAS 18001)، وكان من أسبابها هو صعوبة تطبيق التقنيات الحديثة للتحسين من اجل مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في بيئة المنافسة، ومن هذا المنطلق يرى الباحثان أن مشكلة البحث تتركز في التساؤلات الآتية:

أ- ما هو مفهوم المواصفة الدولية (OHSAS 18001) لصيانة العاملين ؟

ب- هل تحرص الشركة المبحوثة على تطبيق المواصفة (OHSAS 18001) لضمان المحافظة على صحة وسلامة العاملين لديها ؟

ج- ما طبيعة العلاقة والتأثير بين المواصفة الدولية (OHSAS 18001) والفاعلية التنظيمية؟

د- هل لدى المواصفة (OHSAS 18001) تأثير في فاعلية المنظمة من خلال الحد من المخاطر الناجمة عن بيئة العمل والمحافظة على سلامة العاملين؟

٢- أهمية البحث: تكمن أهمية البحث بالاتي:

أ- المساهمة في نشر الوعي والثقافة لدى الشركة عن أهمية المفاهيم التي تتعلق بصحة وسلامة العاملين والمحافظة عليهم من المخاطر والاصابات المهنية الناجمة من بيئة العمل، وذلك من خلال المواصفة الدولية (OHSAS 18001) .

ب- تمكين الشركة من تحسين فاعلية قسم السلامة المهنية من خلال تطبيق المواصفة الدولية (OHSAS18001) التي تحد من المخاطر وتوفير الحماية المهنية للعاملين والمحافظة على بقاء بيئة عمل امنة .

ج- تحليل متغيرات المواصفة الدولية (OHSAS18001) وبيان تأثيرها في الفاعلية التنظيمية مما تنعكس ايجابيا على العاملين من خلال توفير بيئة عمل سليمة وخالية من المخاطر .

٣- اهداف البحث : تكمن اهداف البحث بالاتي:

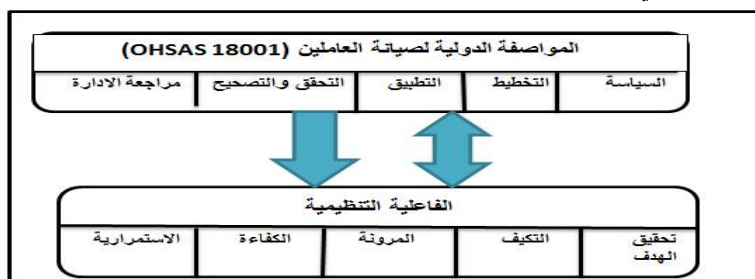
أ- دراسة مفهوم صيانة العاملين وفقا للمواصفة الدولية (OHSAS 18001) والتعرف على سياساتها المتبعة، واهدافها، وعناصرها بهدف تعزيزها ونشرها وتطبيقها في الشركة العراقية .

ب- تفعيل حرص الشركة نحو الاهتمام بالموارد البشري وجعله يشعر بالراحة والاطمئنان في بيئة عمله عبر اتباع سياسات صيانة العاملين للحد من المخاطر والاصابات المهنية والتحكم فيها ولو جزئياً منها.

ج- تحديد العلاقة وبيان الاثر بين المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001) من جهة والفاعلية التنظيمية في الشركة المبحوثة من جهة اخرى .

د- تشخيص المشكلات التي تواجهها الشركة مجال البحث الناجمة عن اهمال اتباع اساليب صيانة العاملين على وفق المواصفة الدولية (OHSAS 18001) ومحاولة معالجتها استناداً الى البحث الاستطلاعي وبالاعتماد على الجانب التطبيقي للبحث .

٤- المخطط الفرضي للبحث :



الشكل (١) مخطط البحث الفرضي

المصدر : من اعداد الباحثان

٥- فرضيات البحث :يستند البحث الى فرضيتين رئيسيتين هما :

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001) والفاعلية التنظيمية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السياسة والفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التخطيط والفاعلية التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التطبيق والفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التحقق والتصحيح والفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مراجعة الادارة والفاعلية التنظيمية .

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001) على الفاعلية التنظيمية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للسياسة على الفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتخطيط على الفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتطبيق على الفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتحقق والتصحيح على الفاعلية التنظيمية .

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمراجعة الادارة على الفاعلية التنظيمية .

٥- منهج البحث : لغرض تحقيق اهداف البحث واثبات صدق فرضياته، اذ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري . اما في الجانب التطبيقي فقد اعتمد الباحثان على المنهج الاستطلاعي في جمع البيانات والمعلومات المطلوبة وصولاً الى الاهداف المنشودة واستحصل النتائج التي يرمى اليها البحث .

٦- مجتمع وعينة البحث : يتمثل مجتمع البحث وعينته بما يأتي:

أ- مجتمع البحث : اختيرت الشركة العامة للصناعات الكهربائية كموقع للبحث لإجراء الجانب التطبيقي، والتي تعد إحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن العراقية التي تتكون من موقعين صناعيين هما مقر الشركة الكائن في منطقة الوزيرية والتي تأسست عام ١٩٦٧، ومعمل المصاييح الكهربائية الكائن في منطقة التاجي والذي تأسس المعمل عام ١٩٧٢ .

ب- عينة البحث : تم اختيار مجموعة من الافراد العاملين في قسم السلامة المهنية في الشركة موقع البحث، وقد جرى توزيع (٤٠) استمارة استبانة على الافراد المبحوثين وتوفير الوقت الكافي للإدلاء بأرائهم والاعتماد على اسلوب المقابلات الشخصية لتوضيح فقرات الاستبانة.

٧- حدود البحث : تتمثل حدود البحث بما يأتي:

أ-الحدود المكانية: جرى البحث في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية في منطقة الوزيرية التابعة لوزارة الصناعة والمعادن العراقية.

ب- الحدود الزمانية : امتدت الحدود الزمانية للبحث بدأ من الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة والمتعلقة بمتغيرات البحثمن ٢٠١٨/٧/٩ لغاية ٢٠١٨/ ٧/ ١٥ .

٨- اسلوب جمع البيانات والمعلومات : تم الاعتماد في كتابة الجانب النظري على مصادر عديدة تتمثل بـ(الكتب، والمجلات، والرسائل، والبحوث المنشورة على شبكة الانترنت) . اما في الجانب العملي، فقد تم الاعتماد على الاستبانة وتوزيعها على الافراد المبحوثين، وتضمنت فقراتها المعلومات الشخصية لأفراد عينة البحث، ومجموعة فقرات خاصة بالمتغير المستقل(المواصفة الدولية لصيانة العاملين OHSAS 18001) التي تضمنت (٤٠) فقرة لقياسه موزعة على فقراتها الفرعية، ومجموعة فقرات خاصة بالمتغير التابع (الفاعلية التنظيمية) التي شملت (٢٥) فقرة موزعة على متغيراتها الفرعية . وتم ادخال المحاور الثلاثة في البرنامج الاحصائي (SPSS)، وقد صممت اجابات هذه الفقرات على اساس مقياس (Likert) الخماسي التي تتراوح قيمته بين (٥)

وتعني اتفق تماماً، و (١) وتعني لا اتفق تماماً وبينهما الدرجة (٣) وتعني محايد التي تعبر عن الاعتدال والوسطية لمتغيرات البحث. ويوضح الجدول (١) تركيبة الاستبانة.

الجدول (١) تركيبة الاستبانة

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	المقاييس المعتمدة
المعلومات العامة	(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، التحصيل العلمي، مدة الخدمة)	٤	الباحثان
المتغير المستقل المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001)	السياسة	٨	(العمارة، ٢٠١٥) (قوارح، ٢٠١٥)
	التخطيط	٨	(النجار وشاهين، ٢٠١٣)
	التطبيق	٨	(Massimo & Emilio, 2015)
	التحقق والتقييم	٨	(العزاوي وجواد، ٢٠١٣)
	مراجعة الإدارة	٨	(السمان والعبيدي، ٢٠١٢) (عبد الله، ٢٠١٢)
المجموع		٤٠	
المتغير المعتمد (الفاعلية التنظيمية)	تحقيق الهدف	٥	(العززي، ٢٠١٦)
	التكيف	٥	(سلمان، ٢٠١٢) Jones,)
	المرونة	٥	(1998)
	الكفاءة	٥	(جودي واحمد، ٢٠٠٨)
	الاستمرارية	٥	(احمد وقاسم، ٢٠١١)
المجموع		٢٥	

٩- **اساليب التحليل الاحصائي** : تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات الواردة في الاستبانة لإكمال كافة التحليلات الاحصائية منها :

- أ- النسبة المئوية : تستخدم لتحديد نسبة مستوى الاجابات عن متغيرات البحث .
- ب- الوسط الحسابي : يستخدم في قياس مستوى متغيرات البحث .
- ج- الانحراف المعياري : يعد من مقاييس التشتت الذي يحدد مدى اقتراب او تشتت اجابات افراد عينة البحث عن اوساطها الحسابية .
- د- معامل الارتباط (Spearman) : يستخدم في قياس مستوى العلاقة بين متغيرات البحث .
- هـ- الانحدار الخطي المتعدد: يستخدم في قياس أثر عدد من المتغيرات المستقلة في المتغير التفسيري .

و- الانحدار الخطي البسيط : يستخدم في قياس اثر المتغير المستقل (المواصفة الدولية OHSAS 18001) في المتغير التفسيري (الفاعلية التنظيمية) .

١٠- **صدق وثبات الاستبانة** : الصدق يمثل قدرة الاستبانة في التعبير عن الهدف الذي صممت من اجله ولاختبار صدق الاستبانة فقد تم استخدام طريقة المقارنة الطرفية (The Comparison of Extreme Groups). اما الثبات يعبر عن اعطاء مقياس الاستبانة نفس النتائج لو اعيد تطبيقها في مجتمع البحث نفسا بعد مدة من الزمن وقياس ثبات الاستبانة فقد استخدم طريقة الفاكرونباخ (Cronbachs alpha) الذي

يزودنا بتقدير جيد في اغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام جميع استمارات البحث البالغ عددها (٤٠) استمارة، ثم استخدمت معادلة (ألفا) الذي بلغ (٠.٩٦) لكلا المتغيرين (المواصفة الدولية لصيانة العاملين) و (الفاعلية التنظيمية)، وهذا يؤكد على صدق مقياس الاستبانة لان معامل الثبات بلغ أكثر من (٠.٦)، وكما موضحة بالجدول (٢).

الجدول (٢) نتائج الصدق وثبات الاستبانة

المتغير	السياسة	التخطيط	التطبيق	التحقق والتدقيق	مراجعة الإدارة	المواصفة الدولية لصيانة العاملين	الفاعلية التنظيمية
عدد الاسئلة	٨	٨	٨	٨	٨	٤٠	٢٥
قيم الفا كرونباخ	٠.٩٦٢	٠.٨٣٥	٠.٩١١	٠.٩٢٦	٠.٩٠٤	٠.٩٦٢	٠.٩٦٧

ثانياً : الدراسات السابقة :

١. الدراسات السابقة الخاصة بالمواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001)

أ- دراسة (Joan,2010) الموسومة "دراسة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في سياق الجامعات وإمكانيات تنفيذها: دراسة حالة لجامعة غافل" **Study of occupational health & safety management system in universities' context and possibilities for its implementation: A case study of university of Gavle** " هدفت الدراسة الى تحديد اهم المعايير التوجيهية لـ(OHSAS) وماهي علاقتها بإدارة الصحة والسلامة المهنية في الجامعة مع العمل على اقامة نظام الصحة والسلامة وامكانية تنفيذ المواصفة OHSAS في الجامعات من خلال استخدام جامعة جافل كعينة الدراسة، وتم الاستنتاج الى انه لا يمكن انكار اهمية الصحة والسلامة الصناعية الا انه لا يمكن الاعتماد عليها فقط في منع الحوادث بل لا بد من ان يتوافر عملية الترويج عنها لضمان التوعية نحو التحسين المستمر .

ب-دراسة (السمان و العبيدي، ٢٠١٢) الموسومة "انعكاسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة ادارة الصحة والسلامة المهنية :دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الولادية في الموصل" تعالج الدراسة مدى إدراك الإدارة والعاملين في المعمل لمفهوم الهندسة البشرية ومجالات تطبيقها، فضلاً عن معرفة طبيعة العلاقة والتأثير بين الهندسة البشرية ومتطلبات اقامة مواصفة ادارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS: 18001). وتم التوصل الى ضعف اطلاع الادارة بجميع مستوياتها على المفاهيم الحديثة لأنظمة الصحة والسلامة، فضلاً عن وجود اثر ايجابي ومعنوي للهندسة البشرية على المستوى الكلي في اقامة مواصفة (OHSAS: 18001) .

ج- دراسة (Jesus, et..al, 2013) الموسومة "تقييم لعملية التصديق على نظام (OHSAS 18001): الدوافع والعواقب الموضوعية على أداء السلامة

وإنتاجية العمل" "An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labor productivity" هدفت الى دراسة طبيعة العلاقة بين اعتماد معيار (OHSAS 18001) كدالة لقياس السلامة الموضوعية المتعلقة بحوادث العمل والأداء من منظور شامل . وتقييم تأثير معيار السلامة على أداء السلامة وإنتاجية العمل مع الاهتمام الخاص للعائدات المعتمدة من تجربة السلامة . واختيرت عينة مكونه من (١٤٩) شركة إسبانية للمدة (٢٠٠٦-٢٠٠٩) . وتوصلت الدراسة الى الاستنتاجات تشير الى ان متغيرات السلامة الموضوعية تفسر احتمال اعتماد نظام (OHSAS 18001) وأن تحسينات الأداء تتبع اعتماد نظام السلامة المعتمد، فضلا على ان نظم السلامة هي استثمارات هامة تترتب عليها آثار استراتيجية، اذ أن الخبرة في إدارة السلامة قد تصبح أداة حاسمة يمكن أن تحسن إلى حد كبير السلامة والأداء التشغيلي.

د- دراسة (Chris, et..al, 2014) الموسومة " معيار (OHSAS 18001) والأداء التشغيلي: دور التعقيد والاقتران

"OHSAS 18001 certification and operating performance: The role of complexity and coupling" هدفت الى تأثير 18001 OHSAS على الأداء التشغيلي من خلال ثلاثة دراسات نظرية: نظرية المنظمة، ونظرية الحوادث العادية، ونظرية الموثوقية العالية والتحقيق من مدى تعقيد العلاقة بين (OHSAS 18001) والأداء التشغيلي . واختيرت (٢١١) شركة تصنيع مدرجة في الولايات المتحدة كعينة دراسة . وتم التوصل الى ان (OHSAS 18001) تؤدي إلى زيادات كبيرة في الأداء الغير الطبيعي على السلامة ونمو المبيعات وإنتاجية العمل والربحية، وأن هذه الفوائد تزيد من التعقيد وزيادة الاقتران .

هـ- دراسة (Rajaprasad & Chalapathi ، ٢٠١٥) الموسومة " العوامل

المؤثرة على تنفيذ (OHSAS 18001) في منظمات البناء الهندية: مدخل النمذجة الهيكلية التفسيرية " هدفت الدراسة نحو تحديد العوامل التي تؤثر على تنفيذ (OHSAS 18001) وإقامة العلاقات بين العوامل لاقتراح إنموذج هيكل لتطبيق (OHSAS 18001) في مجموعة من مصانع كيميائية في ولاية كيرالا في الهند كعينة للدراسة وذلك للتحقق من تصور الموظفين في ستة من متغيرات السلامة . وقد كان تصور الموظفين عالي نحو السلامة في المصانع المعتمدة مع (OHSAS 18001) ، وأكدت الدراسة على أهمية

الشهادة لتحسين أداء السلامة. وتم التوصل الى ان معيار (OHSAS 18001) يحدد متطلبات تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي يسمح للمنظمة بوضع وتنفيذ سياسة السلامة وتحديد الأهداف والعمليات لتحقيق التزامات السياسة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين أداء النظام، ويعتمد إنجاز معيار (OHSAS 18001) على التزام جميع المستويات في المنظمة .

٢. الدراسات السابقة ذات العلاقة بالفاعلية التنظيمية

أ- دراسة (Cakar, et al :٢٠١١) الموسومة "العلاقة بين إدارة المعرفة والفاعلية التنظيمية: آثار الثقافة التنظيمية وهيكلها" **"The Relationship between Knowledge Management and Organizational Effectiveness: The Effects of Organizational Culture and Structure"** تهدف هذه الدراسة الى بيان تأثير الثقافة التنظيمية والهيكل على عمليات ادارة المعرفة والفاعلية التنظيمية لغرض التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. واختيرت عينة مكونة من (٧١) شخصا من العاملين والمدققين في قطاع البنوك، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج ومنها ان الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي يؤثران على عمليات ادارة المعرفة وهذه العمليات تزيد من الفاعلية التنظيمية عندما تتم ادارتها بشكل صحيح .

ب- دراسة (سلمان، ٢٠١١) الموسومة "إدارة الإدارة وأثرها في الفاعلية التنظيمية" تهدف هذه الدراسة الى عرض اطار نظري حديث لإبراز ما قدمه الباحثين بشأن متغيري الدراسة، اذ تم اختيار مستشفى الحسين (ع) التعليمي التابع للإدارة صحة محافظة كربلاء كموقع لإجراء الدراسة واختيار عينة مكونة من (١٠٠) شخص تضم (٦٠) طبيباً من المختصين والممارسين والمقيمين الدوريين والاقدمين، واختيار (٤٠) ادارياً من المدراء ورؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب والوحدات. اذ كان منهج الدراسة وصفي تحليلي، واستخدام الاستبانة كوسيلة رئيسة لجمع المعلومات ومعالجتها باستخدام العديد من الوسائل الاحصائية. توصلت الدراسة الى وجود اثر ايجابي معنوي لمتغير ادارة الاداء وابعاده في الفاعلية التنظيمية، كما تبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين ابعاد ادارة الاداء والفاعلية التنظيمية .

ج- دراسة (Razari & Khademi ، 2014) الموسومة "شرح تأثير الإجهاد في مكان العمل والرضا الوظيفي على الفاعلية التنظيمية" **"explaining the impact of workplace stress and job satisfaction on organizational effectiveness"** هدفت هذه الدراسة الى توضيح اثر الضغوط في مكان العمل والرضا الوظيفي للموظفين على الفاعلية التنظيمية، اذ اعتمد الباحثان طريقة المسح الوصفي،

وأختيرت شركة توزيع الكهرباء في اقليم فارس في ايران وكان عدد السكان في الشركة المبحوثة (١٣٠) شخصا، وقد بلغ حجم العينة (١٠٠) شخص، وقد توصلت الى استنتاجات منها ان هناك تأثير غير مباشر لمتغير ضغط العمل على الفاعلية التنظيمية بينما كان لمتغير الرضا الوظيفي تأثير مباشر على الفاعلية التنظيمية في شركة توزيع الكهرباء في محافظة فارس .

د- دراسة (الجنابي، ٢٠١٦) الموسومة " أثر التعلم التنظيمي في الفاعلية التنظيمية :بحث تطبيقي" تهدف هذه الدراسة الى بيان تأثير التعلم التنظيمي في الفاعلية التنظيمية لشركة ادوية الحكمة الاردنية، وتألف مجتمع الدارسة من جميع المديرين لكل من الإدارة العليا والوسطى والتشغيلية في الشركة المعنية، واختير (٨٠) مدير في جميع مصانع الشركة واقسامها وبمختلف المناصب، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)، وتبين ان هناك اهتمام المديرين بأبعاد التعلم التنظيمي وهذا سيكون تأثيره ايجابي على مستقبل الشركة، فضلا عن وجود اثر ذو دلالة احصائية وتفسيرية مرتفعة لأثر التعلم التنظيمي (التعلم التكيفي، والتعلم التنبؤي، والتعلم التفاعلي) في الفاعلية التنظيمية (مدخل تحقيق الهدف، ومدخل تحقيق الموارد) في شركة ادوية الحكمة .

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

اولا : صيانة العاملين والمواصفة الدولية (OHSAS 18001)

١- مفهوم صيانة العاملين

إن تقدم أي مجتمع يتحدد عبر جودة الأعمال الناتجة عن أنشطة المنظمات الإنتاجية والخدمية المرتبطة بكفاءة وفاعلية ادائها، ولغرض تحقيق الاستخدام الأمثل لمواردها الانتاجية فقد اصبحت قرارات المديرين المتعلقة بصيانة العاملين والمحافظة عليها تحتل اهمية متزايدة في نهاية القرن العشرين، وذلك باعتبار الموارد البشرية هم اغلى أصول موارد المنظمة التي ينبغي ان تهتم بوضع البرامج والبيانات الخاصة بصحة والسلامة المهنية للعاملين لغرض المحافظة على قدرات وخبرات هذه الموارد وضمان تحقيق فاعلية المنظمة. اذ عرف كلا من (العزاوي وجواد، ٢٠١٣: ٤٤٦) صيانة العاملين على انها "تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية المجانية او المدعومة وتوفير وسائل الامن الصناعي والارتفاع بالمستوى الاقتصادي والمعاشي للعاملين مع وضع البرامج الكفيلة في تحسين مستويات الاداء وتحقيق الفاعلية التنظيمية". كما اشار (الشراف، ٢٠٠٧ : ٧٨) بأنها مجموعة من السياسات والانشطة التي تقوم بها المنظمات لغرض المحافظة على مواردها البشرية والتي تتمثل بالمزايا والخدمات الممنوحة لكافة العاملين، ومن ابرز هذه السياسات المتبعة (الصحة والسلامة المهنية، والعوائد المالية الاضافية، وبرامج الرعاية الصحية) .

٢- اهداف وفوائد صيانة العاملين

تهدف صيانة العاملين في اي قطاع سواء كان صناعي او خدمي الى ما يأتي: (قوارح، ٢٠١٥: ١٥)

أ- توفير بيئة عمل آمنة ومريحة للعاملين ومحصنة من المخاطر التي من الممكن التعرض اليها .

ب- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمنظمة .

ج- الحفاظ على العاملين وسلامتهم المهنية .

د- الحرص على تطبيق نظام ادارة الجودة مع اعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية .

أما الفوائد المتحققة جراء استخدام صيانة العاملين، اذ هناك نوعين من هذه الفوائد هي (العمامرة، ٢٠١٥: ٢٠)

أ- فوائد مباشرة التي يتم من خلالها تعرف العامل على الخطر الكامن في العمل وسبل تلافيه التي تكون مؤدية الى تقليل اصابات العمل والامراض المهنية للعمال فضلا عن هذه الفوائد تحدث ندرة الحوادث والكوارث الناتجة عن العمل في المنظمة .

ب- فوائد غير المباشرة التي تحقق الزيادة في الانتاجية وبالتالي الحصول على اقتصاد رابح بسبب تقليل الحوادث والاصابات والمحافظة على الموارد البشرية الماهرة، كما ان المبلغ الذي يصرف على السلامة والصحة المهنية في المنظمة وعند مقارنته مع المبلغ الممكن صرفه في حال حدوث الاصابات فنجد ان معدل التوفير مرتفع .

٣- المواصفة الدولية (OHSAS 18001)

ان مصطلح (OHSAS) مختصرة لعبارة Health and Safety Assessment (Series) Occupational وتعني سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية والتي صدرت هذه المواصفة كسلسلة من السلاسل الاخرى التي تهتم بالجودة مثل سلسلة (ISO 9001)، وسلسلة (ISO 14001)، وسلسلة (ISO 10015). (العزاوي وجواد، ٢٠١٣: ٤٥٥)، كما عرف كلا من (Rajaprasad&Chalapathi, 2015:13) على انها مواصفة شاملة لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية، فضلا عن انها اداة قوية بيد الادارة العليا والتي تم تصميمها لتمكن المنظمات من التحكم في مخاطر الصحة والسلامة وتحسين ادائها وزيادة فاعليتها . كما عرف (Fuzi&Zamri, 2013:42) بأنها مواصفة قياسية لإنشاء وتطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية للعاملين التي تقدم اطارا للشركة تحدد من خلاله وقوع الحوادث وضمان الالتزام بالمطلوبات التشريعية وتراقب المخاطر الخاصة بها، فضلا عن تحسين ادائها العام فيما

يخص الصحة والسلامة. كما وضح (العمارة، ٢٠١٥: ١٧٣) ان مواصفة OHSAS (18001) تناسب اي شركة ترغب في :

- أ- تأسيس نظام صيانة العاملين لغرض التخلص او التقليل من فرص تعرض العاملين للمخاطر المرتبطة بأنشطة الشركة .
- ب- البحث عن شهادة لنظام ادارتها للسلامة والصحة المهنية من جهة خارجية او اتخاذ قرار ذاتي وتصريح علني بمطابقة انشطتها لمواصفات نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية .

ج- التطبيق والتطوير المستمر صيانة العاملين، فضلا عن ضمان توافقها مع سياستها المعلنة للسلامة والصحة المهنية .

٤- فوائد تطبيق المواصفة الدولية (OHSAS 18001) لصيانة العاملين

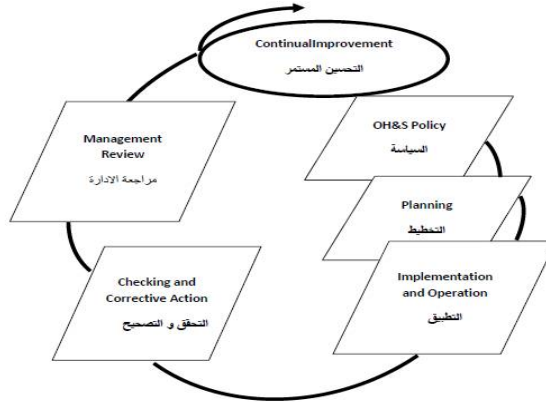
تسعى المنظمات من الاعتماد على المواصفة (OHSAS 18001) للاستفادة من الفوائد التي تحققها ومنها: (قوارح، ٢٠١٥: ٩) (السلامي، ٢٠٠٦: ٣٤)

- أ- الحد من احتمالات الحوادث او الكوارث الناجمة في الشركة
- ب- تقليل زمن التوقف وبالتالي التقليل من التكاليف .
- ج- إظهار التوافق القانوني والتشريعي .
- د- إظهار الالتزام بالصحة والسلامة لجميع العاملين المهتمين للعمل في المنظمة.
- هـ- الحصول على زبائن وشركاء أعمال جدد.
- و- تقليل المسؤولية العامة وتكلفة التأمين .

واشار (عبد الله، ٢٠١٢: ٤٠٥) الى الفوائد المتحققة جراء استخدام مواصفة OHSAS (18001) هي (تحديد مواطن الخطر وتقييم المخاطر ومن ثم القيام بإعداد خطط لتطویرها، والتقليل من الكوارث وبالتالي تخفيض التكاليف المرتفعة الناجمة عنها، ورفع مستوى الوعي لدى العاملين بأمور الصحة والسلامة المهنية ، وانشاء برنامج صيانة العاملين للحد من تعرض العاملين للمخاطر الصحية المرتبطة بأنشطة العمل الحالية والمستقبلية ، فضلا عن تحسين الصورة العامة للشركة والاعتراف بها دولياً مما سيساعد نحو فتح اسواق جديدة امامها) .

٥- عناصر المواصفة الدولية (OHSAS 18001) لصيانة العاملين

ان المواصفة الدولية (OHSAS 18001) تغطي المتطلبات العامة لصيانة العاملين والتي تمكن المنظمة من تحديد وضبط مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين ادائها وزيادة فاعليتها، اذ يمكن تطبيق هذه المواصفة لأي شركة ترغب بتأسيس نظام للإدارة العليا وذلك للحد من المخاطر المهنية المتعلقة بفاعلية المنظمة وان تحدث تحسينات مستمرة في نظام (OHSAS 18001) وكما سيتم ايضاحها بالشكل (٢) .



الشكل (٢)

عناصر الإدارة الناجحة لصيانة العاملين

المصدر: قوارح، هالة، (٢٠١٥)، "تقييم فاعلية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية (OHSAS 18001): دراسة حالة مؤسسة ENAFOR، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص ١٦.

اذ يشير الشكل (٢) الى المتطلبات العامة لصيانة العاملين المتمثلة بالتطبيق السليم لأي منظمة ترغب بأنشاء نظام الصحة والسلامة المهنية لغرض التحسين المستمر ولا بد من ايضاح كل منها :

(British Standards Institution, 2006: 1-31) (اسماعيل، ٢٠١٠: ١٩٨)
(السمان والعبيدي، ٢٠١٢: ١٩) (الغزالي وجواد، ٢٠١٣: ٤٦٠) (النجار وشاهين، ٢٠١٣: ٧٦-٧٧) (قوارح، ٢٠١٥: ١٠-١٦) (العميرة، ٢٠١٥: ١٧٦-١٨٤)

أ- سياسة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS Policy): ينبغي ان يكون لدى المنظمة سياسة واضحة للصحة والسلامة المهنية المعتمدة من الادارة العليا والتي تبين الاهداف العامة، وفي هذا الشأن ينبغي ان تكون السياسة كالاتي :

- ان تتناسب مع طبيعة ودرجة المخاطرة على السلامة المهنية للعاملين في الشركة .

- تتضمن تعهد من الشركة الى التطوير المستمر .
- تتضمن تعهد للتوافق مع متطلبات القوانين والانظمة الحالية للسلامة المهنية ومع غيرها من الانظمة والقوانين التي تخضع لها الشركة .
- ان تكون السياسة مطبقة وموثقة ومحفوظة .
- ان تكون مفهومة لكل العاملين مع التأكيد من ان العاملين على وعي بالتزاماتهم الفردية تجاه الصحة والسلامة المهنية .
- ان يتم مراجعتها دورياً للتأكد من انها ما زالت مناسبة للشركة .

ب- التخطيط (Planning) : يضم التخطيط الخطوات الاتية هي :

- التخطيط لعمليات تعريف الخطر وتحليل الخطورة والسيطرة عليها، اذ ينبغي على الشركة ان تضع الاجراءات وتحافظ عليها لغرض التحديد المستمر لمصادر الخطر وتقييم الاخطار الناجمة عنها، فضلا عن تنفيذ الاجراءات المناسبة للتحكم .
 - الاهداف، بمعنى تحتفظ الشركة بإجراءات موثقة لأهدافها المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على مستوى كل وظيفة فيها، بشرط ان تتوافق الاهداف مع سياسة الشركة للسلامة مع التعهد على تطويرها باستمرار .
 - برنامج صيانة العاملين، اذ تقوم الشركة بوضع برامج صيانة العاملين التي تساعد على تحقيق اهدافها والتي تتضمن مسؤوليات وصلاحيات تحقيق الاهداف للوظائف والمستويات الملائمة للشركة .
- ج- العمليات والتطبيق (Implementation Operation &) : وتضم هذه الخطوة كلا مما يأتي
- الهيكل التنظيمي ومسؤوليات الفرد الذي يدير ويعتمد الانشطة المؤثرة على المخاطر التي ترتبط بالصحة والسلامة المهنية في أنشطة وعمليات الشركة التي ينبغي لها ان تعرف وتوثق ثم نشرها بهدف تسهيل نظام صيانة العاملين .
 - التدريب والتوعية، ان العاملين ينبغي ان يكونوا مؤهلين لأداء المهام التي قد تؤثر على السلامة والصحة المهنية في موقع العمل، والتأهيل لا بد ان يتم تحديده بمفهوم التعليم المناسب والتدريب او الخبرة، فضلا عن ان اجراءات التدريب للعاملين ينبغي ان تراعي اختلاف المستويات في المسؤوليات والقدرات والثقافة للعاملين وايضا المخاطر في مكان العمل .
 - الاستشارات والاتصالات، اذ ينبغي للشركة ان تمتلك اجراءات تضمن نشر المعلومات من والى العاملين وتوثيق واعلام الاطراف المعنية بها، فضلا عن مشاركتهم في تطوير ومراجعة سياسات ادارة المخاطر، وان يستشاروا عند احداث اي تغييرات قد تؤثر على سلامة العاملين ومكان العمل، فضلا عن تعريفهم بممثل الشركة للسلامة والصحة المهنية .
 - التوثيق، ان تقوم الشركة بالأعداد والاحتفاظ بالمعلومات الكتابية التي تصف العناصر الرئيسية لصحة وسلامة العاملين، وتقديم الارشادات والاحتفاظ بها بأقل المتطلبات من اجل الفاعلية .
 - السيطرة على الوثائق والمعلومات، هو انتحتفظ الشركة بالإجراءات اللازمة للسيطرة والرقابة على كافة البيانات المطلوبة في المواصفة والحفاظ على العاملين لضمان تحديد اماكن تواجدها، ومراجعتها دورياً ويتم تعديلها عند الحاجة لذلك، فضلا عن التخلص من الوثائق التي تم الغاءها وذلك لضمان عدم

- استخدامها كما يمكن الاحتفاظ بالوثائق الملغاة في ملفات خاصة، اذ لابد من الاحتفاظ بنسخة منها لغايات قانونية .
- السيطرة على العمليات، وتعني قيام الشركة بتحديد الانشطة المرتبطة بالمخاطر وان تتخذ الاجراءات للسيطرة عليها والعمل على تخطيط هذه الانشطة وتضمن اجراءات الصيانة بهدف الضمان بأنها تنفذ بواسطة الاحتفاظ بإجراءات موثقة لتغطية الحالات التي من الممكن ان تؤدي الى غياب التوثيق لها الى انحراف عن اهداف وسياسة الصحة والسلامة المهنية، والاحتفاظ بالإجراءات المتعلقة بالمخاطر على المنتجات والمعدات التي تم تعريفها بعمليات تقييم وتحليل المخاطر وتزويد نسخة منها لزبائن وموردين الشركة .
- الاستعدادات والاستجابة لحالات الطوارئ، وتعني قيام الشركة بالإعداد والاحتفاظ بالإجراءات اللازمة لتحديد الامكانيات المتاحة للاستجابة الى الحوادث والحالات الطارئة وللوقاية منها ومواجهة الامراض والاصابات المرتبطة بوقوع مثل هذه الحالات، فضلا عن قيام الشركة بمراجعة خططها المعدة لمواجهة الحالات الطارئة بالشكل التفصيلي بعد التطبيق الفعلي للخطة.
- د- التحقق والتصحيح (Checking & Corrective Action) : تعد الاجراءات التصحيحية الضمان الوحيد لنجاح نظام صيانة العاملين في الشركة، والتي تضم الفقرات الآتية :
- الرقابة وقياس الاداء: ينبغي على الشركة ان تقوم بإعداد الاجراءات لرقابة وقياس اداء العاملين والمحافظة عليهم، وهذه الاجراءات تتضمن (المقاييس الكمية والنوعية التي تكون قابلة للقياس وتناسب حاجة الشركة، والتركيز على معايير قياس الاداء ومعايير العمليات التشغيلية ومتطلبات القوانين والانظمة، ومعايير الاستجابة لقياس كفاءة الرقابة على الحوادث والامراض المهنية، فضلا عن توثيق بيانات ونتائج عمليات الرقابة والقياس لتسهيل تحليل تسلسل الاجراءات الوقائية والعلاجية).
 - الحوادث والاصابات وحالات عدم المطابقة والاجراءات الوقائية والتصحيحية : تلزم الشركة في الاحتفاظ بإجراءات تحديد المسؤوليات والصلاحيات بشأن التحقيق في الحوادث والاصابات، وحالات عدم المطابقة مع النظام، واتخاذ القرارات لمواجهة الحوادث وحالات عدم المطابقة مع النظام، والبدء مع اكمال الاجراءات الوقائية والتصحيحية التي يتم اتخاذها، والتأكيد على الاجراءات الوقائية والتصحيحية التي تم تطبيقها .
 - السجلات وادارتها :يتوجب على الشركة وضع وصيانة اجراءات التخلص من السجلات وعمليات التدقيق والمراجعة، وان تكون السجلات مقروءة ومحددة وشفافة، لذا لابد من تخزينها بطريقة يسهل استرجاعها وان تكون محمية من التلف والضياع .

■ التدقيق : يترتب على الشركة ان تحتفظ ببرامج واجراءات للتدقيق الدوري على نظام صيانة العاملين والحفاظ عليهم، وذلك لغرض تحديد ما اذا كان النظام يتوافق مع المتطلبات المتخذة لتطبيق النظام بما في ذلك متطلبات مواصفة (OHSAS)، ومراجعة نتائج التدقيق السابقة، وتزويد الادارة بمعلومات حول نتائج عمليات التدقيق. اذ ينبغي ان ينفذ التدقيق من موظفين محايدين غير العاملين لدى الادارة او القسم المدقق عليه .

هـ- مراجعة الادارة (Management Review) :ينبغي على الادارة العليا في الشركة ان تقوم بمراجعة نظامها الخاص بصيانة العاملين وفقا لمدد زمنية تحددها لضمان استمرارية ملائمتها وفعاليتها، وان هذه العملية يتوجب بأن تضمن المعلومات الضرورية لإجراء المراجعة التي تم جمعها بما يسمح للإدارة بإجراء التقييم مع القيام بعملية توثيق عملية المراجعة. كما ان عملية مراجعة الادارة ينبغي ان تناقش مدى الحاجة الى اجراء تغييرات على السياسة والاهداف، او في حالة حدوث تغير في الظروف .

و- التحسين المستمر (Continuous Improvement) : يتم اجراء صيانة العاملين والمحافظة على صحتهم وسلامتهم من الحوادث والامراض المهنية عبر اعادة النظر في كافة المتطلبات العامة ومن خلال التغذية العكسية .

ثانيا : الفاعلية التنظيمية Organizational Effectiveness

١- مفهوم الفاعلية التنظيمية

تُعد الفاعلية (Effectiveness) من المواضيع الحيوية في الفكر التنظيمي كون المنظمات تسعى بأن تكون فاعلة في تحقيق اهدافها المرسومة من خلال تأدية مهامها بمستوى النجاح الذي يتمثل بتحقيق الربحية ورضا الزبون مع تحقيق منفعة اجتماعية للبيئة أم بإمكانياتها في الحصول على الموارد النادرة والتكيف لبيئتها وقدرتها على ارضاء اصحاب المصالح المستفيدين من خدماتها .(العنزي، ٢٠١٦: ٤٠٣)، وأشار (عبد الناصر، ٢٠٠٨: ١٢) ان مفهوم الفاعلية تكون الى جانب الكفاءة الا انه ينبغي عدم استخدامها بالتبادل، اذ تكون الشركة فاعلة ولكنها ليست كفوة أي أنها تحقق أهدافها ولكن بخسارة، وان عدم كفاءة الشركة يؤثر سلبا على فاعليتها فكلما ارتفعت تكاليف تحقيق هدف معين قلت احتمالات قدرة الشركة على البقاء، لذا لابد من الاخذ بكلا من الكفاءة والفاعلية في الاعتبار ضمن مقاييس نجاح أي شركة. لقد حظيت الفاعلية التنظيمية باهتمام الكثير من المفكرين والباحثين من ادباء الفكر الاداري، فقد عرف (Barnard, 1983:20) الذي يعد اول من حاول ان يقدم تعريفا عن الفاعلية التنظيمية بأنها "اي نشاط مقترن بمدى النجاح في تحقيق الهدف الذي اقيم من اجله هذا النشاط"، ويعرفها (Daft, 2001:64) بأنها الدرجة التي تحقق من خلالها المنظمة اهدافها والتي أنشأت لأجلها. ويرى (Herman, 2004: 2) انها العلاقة بين المخرجات المتحققة للنظام وبين اهدافه المخططة وكلما كانت المخرجات اكثر مساهمة

في تحقيق الاهداف كان النظام أكثر فاعلية . بينما يرى (Kushner, 2006:11) بأنها "النجاح المستمر في تحقيق رسالة او مهمة الشركة". كما عرفها (رزوقي وعلك، ٢٠١٧: ٢٠٧) على انها "قدرة الشركة على ادارة مواردها المختلفة واستثمار فرص بيئتها والتكيف معها نحو تحقيق اهدافها الواقعية والموضوعة وفقا لرؤاها التنظيمية". ويرى (Jones & George, 2003: 39) ان الفاعلية التنظيمية تتصف بعدة خصائص كمعيار تنظيمي ومنها(مطابقة اداء المنظمة لعملياتها وطاقاتها ومواردها، وتهتم بعملية اختبار مدى قابلية المنظمة على تحقيق اهدافها الموضوعة، وتقيس بقاء وتكيف المنظمة الفعال مع البيئة، وتراعي عملية الاعداد والتهيؤ لعمل الاشياء الصحيحة في المنظمة .

وينظر الباحثان ان الفاعلية التنظيمية على انها "قابلية المنظمات على انتاج مواردها بكثرة وبجودة عالية والتكيف بشكل فاعل مع التغيرات البيئية المتلاحقة وصولا الى تحقيق اهدافها مقارنة مع المنظمات الاخرى المماثلة" .

٢- أهمية الفاعلية التنظيمية

نظرا لأهمية الفاعلية التنظيمية التي دعت الى تسابق العديد من الباحثون في دراستها والتقديم لها، وذلك لأهميتها الكبيرة على صعيد المنظمات، فضلا عن انها تعد موضع اهتمام كافة المديرين من اجل المحافظة على المكانة التنافسية لمنظماتهم، ولا بد من تحديد أهمية الفاعلية التنظيمية وفقاً لرأي (العززي، ٢٠١٦: ٤٠٦) بالاتي :

أ- تعد معيار لقياس المؤشرات الرئيسة التي تحدد التقدم والتطور الاجتماعي والتحول الثقافي للمنظمة بشكل عام، فضلا عن التحقق من ثقة الزبون وتلبية احتياجات البيئة .

ب- تحدد مدى اقتراب المنظمة عن خطة الاهداف المحددة الى جانب تحديد نقاط القوة والضعف في أنظمتها الفرعية المختلفة ومعرفة أسبابها والعمل على تلافيها وصولاً لما هو محدد فيها .

ج- توضح النقص الحاصل في المعلومات التي تتعلق بتنفيذ البرامج وصولا الى الاهداف الموضوعة، أو تحديد عدم واقعية، أو سوء مفهومية العاملين لها . ويشير (رشيد ومحمد، ٢٠١١: ١٨٤) إن أهمية الفاعلية التنظيمية تتحدد عبر ابعادها المادية وفقاً للعلاقة بين المخرجات والمدخلات، اي بمعنى العمل على تعظيم النتائج أو تقليل التكاليف، كما انها تحقق الموازنة بين متطلبات العملية الانتاجية المادية وبين العوامل الانسانية المتعلقة بالنشاط الانتاجي والتي تمثل العوامل الأكثر تفسيراً للفاعلية التنظيمية كونها ترتبط بالجانب الحركي للتنظيم، فضلاً عن انها تنظم المكانة التفاوضية للمنظمة عبر علاقتها بالبيئة من خلال بروز الاتجاه التنظيمي والتوفيق للفاعلية في تجاوز الحالة المثالية الى الحالة الواقعية .

٣- معايير الفاعلية التنظيمية

هناك العديد من المؤشرات التي تعتمد عليها المنظمات كوسيلة لقياس درجة تحقيق اهدافها وتطورها، اذ لا يوجد نموذج واحد يكون ملائم لجميع ظروف وعلى مستوى المنظمة الواحدة، لذا لا يمكن الاعتماد على مؤشرات ثابتة في قياس فاعليتها، اذ يشير العديد من الباحثين الى نوع المعيار الذي يمكن ان يستخدم في قياس الفاعلية التنظيمية ومنها : (Jones, 2007:11) (سلمان، ٢٠١٢: ٩٢-٩٩) (العنزي، ٢٠١٦: ٤٠٦-٤٠٨)

أ- تحقيق الاهداف (Achieving Objective) : يعد تحقيق الاهداف من المعايير التقليدية للفاعلية التنظيمية، اذ ان الفاعلية الحقيقية تمثل حصيلة تحقيق مجموعة من الاهداف التي تصبوا اليها المنظمة لتحقيقها سواء كانت تمثل غاية وجودها في البيئة، كما تبين اجازة تأسيسها ونظامها الداخلي او انها تعكس مؤشرات الاهداف العملية عادة حجم الانتاج، ومقدار نوعية حجم المخرجات السلعية او الخدمة المقدمة خلال مدة زمنية معينة، وهي غالبا ما تقع ضمن مدة الموازنة التشغيلية السنوية .

ب- التكيف (Adaptability) : بقابلية المنظمة على الاستجابة لتغيرات البيئة، والطاقة المبتكرة، وحل المشاكل، والتي تقاس من خلال حصة السوق، ومعدل التطوير أو تحسين انتاج جديد، فضلاً عن إنها تتضمن خلق حلول للمشكلات (مطوف، ٢٠١٦: ٣٥٩). وان هذا المعيار يعكس قدرة المنظمة حول توقع المشكلات الداخلية والخارجية التي تواجهها مستقبلاً، وإمكانية إيجاد الحلول الكفيلة للسيطرة عليها، ومع ذلك فإن اي تغيير بيئي، لا بد للمديرين ان يتمكنوا من ادراكه والاستجابة السريعة نحوه، فضلاً عن تصحيح مسار المنظمة وإيجاد الحلول المناسبة لها بالشكل الذي يضمن لها ادنى حد ممكن من التكاليف وخسارة الموارد .

ت- المرونة (Flexibility) : تمثل المرونة قدرة المنظمة على التعديل والتحويل في تصميم المنتجات او الخدمات وتغيير عملياتها طبقاً لمتطلبات البيئة، والتغيرات التي تحصل في احتياجات وتوقعات الزبائن . اذ ان الفاعلية من خلال معيار المرونة ترتبط بتقديم منتجات او خدمات جديدة ومتنوعة للزبائن بسرعة، وطبقاً للتنافسية الموجودة، ومع تلبية جميع الاحتياجات الواسعة في السوق . ويرى (Krajewski et al, 2010:40) ان هناك نوعين للمرونة هما: مرونة الانتاج التي تتمثل بتغيير تصميم المنتج وتنفيذ طلباته وفقاً لرغبات الزبون، وتسمى بـ(الايسائية)، ومرونة الحجم التي تُعبر عن قابلية الزيادة أو الانخفاض في كمية الانتاج وفقاً للتقلبات الكبيرة في الطلب . كما يرى (Jones) بأنه وفقاً لمعايير النجاح، اذ يمكن اعتبار المنظمة فاعلة عندما تستطيع ان تحقق الاتي : (Jones, 2007:99)(اولا)-امتلاك الخبرات النادرة ذات القيمة والتي تتمثل برأس المال البشري والفكري والمعرفي

والاجتماعي .(ثانياً)-التحويل بشكل فعلي للخبرات والمهارات والموارد الى منتجات وخدمات نهائية ومفيدة للمجتمع. (ثالثاً)-اعتماد التنسيق المبدع بين الموارد وخبرات العاملين لغرض ابتكار منتجات او خدمات يتم تكييفها وفقاً لحاجات وطلبات الزبائن المتغيرة .

ث- الكفاءة (Efficiency) : تعد الكفاءة من المعايير الفنية للفاعلية التنظيمية، التي تسمح للمديرين بتقييم عملية تحويل المقادير الثابتة من المهارات والموارد التنظيمية الى سلع وخدمات نهائية وبشكل فاعل من خلال وضع اهداف من بينها ما يأتي : (العززي، ٢٠١٦: ٤١١)

(اولاً)- تحسين جودة المنتجات من السلع والخدمات .(ثانياً)-تخفيض عدد العيوب في السلعة او الخدمة المقدمة .(ثالثاً)-انخفاض كلف الانتاج الى ادنى حد ممكن .(رابعاً)-تطوير الخدمات المقدمة للزبائن من خلال تقديم أحسن ما يمكن اليهم .(خامساً)-تقليص وقت تسليم المنتجات الى الزبائن .(سادساً)-تحسين سلوكيات العاملين عبر التحفيز وتحقيق الرغبة في التعاون .

ج- الاستمرارية : تعني الثبات والاستقرار في العمل والاحساس بالأداء، ويعد هذا المدخل من المعايير الهامة في قياس مدى نجاح المنظمة وامتلاكها مقومات البقاء مع احتفاظها بالحصصة السوقية مقارنة بالمنافسين مما ينعكس ذلك ايجابياً على نجاحها واستمرارها في ممارسة نشاطاتها المختلفة عبر الاقتدار المستمر المرتبط بمتانة الوضع المالي وقيم الادارة العليا واتجاهاتها واستراتيجية المنظمة . (سلمان، ٢٠١٢: ٩٩)

وأكد كلا من (Schermerhorn et al, 1997: 251) ان عكس الثبات والاستقرار للمنظمة هو الاضطراب (Turbulence) بمعنى عدم الاستقرار، فان المنظمة لا تنشئ من فراغ فهي تعمل مع بيئة متنوعة ومتعددة المكونات، ونجاحها يعتمد على مدى تعاملها مع البيئة التي تعمل فيها .وان درجة التعقيد او الاضطراب للبيئة التي تعمل فيها المنظمة ذات تأثير كبير في توزيع الفرص والتهديدات التي تواجهها .ويرى (Lumberton & Minor) ان هناك ثلاث عوامل رئيسة يمكن من خلالها قياس درجة الاضطراب لأي بيئة تنظيمية يمكن معرفة مدى الاستمرارية والتواصل او عدم الاستمرارية، ومن أهم هذه العوامل هي : (Lumberton & Minor, 2010:206)

(اولاً)- غنى البيئة : تعد بيئة المنظمة غنية عندما يكون الاقتصاد في حالة تنامي مستمر وعندما تكون حالة الافراد الذين تعتمد عليهم المنظمة جيدة، ففي هذه البيئة يكون فيها احتمال بناء المنظمة واستمرارها كبيراً حتى لو لم يكن ادائها جيد مما يجعل المنظمة تحمل صفة الاستمرارية بعيدة كل البعد عن القلق والاضطراب البيئي .اذ كلما زادت غنى البيئة زادت الفرص المتاحة امام المنظمة .

(ثانياً)- الاعتماد البيئي المتبادل :ان زيادة الاعتماد بين المنظمة والبيئة يعقد من تلك البيئة التنظيمية وبالتالي يفرض على المنظمة اتخاذ القرارات واستراتيجيات اكثر تعقيداً، فقد تضطر المنظمة في بعض الاحيان باحتواء العناصر الخارجية المؤثرة فيها بطريقة او بأخرى من اجل ان تحصل على الاستمرارية .

(ثالثاً)- عدم التأكد : كلما زادت سرعة المتغيرات البيئية وعددها كلما اصبحت عملية التنبؤ اصعب وبالتالي تزداد البيئة تعقيداً وزادت التهديدات التي يمكن ان تواجه المنظمة وبالتالي تؤدي الى عدم استمراريته وبقاؤها، لذا من الضروري ادراك الفرص البيئية المتاحة بسرعة واستمرارها .

المبحث الثالث : الجانب العملي

وصف وتشخيص متغيرات البحث والتحليل الاولي للنتائج

يتضمن هذا المبحث وصف وتشخيص متغيرات البحث وتحليل النتائج وتفسيرها بالاستناد الى اجابات افراد عينة البحث واختبار الفرضيات من خلال اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، لذا تم استخدام اساليب التحليل الوصفي (النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لجميع الاسئلة الخاصة بفقرات الاستبانة والخاصة بمتغيرات البحث لغرض معرفة اتجاه الاجابة .

اولاً- تحليل اجابات عينة البحث لمتغيرات المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001)

يشير الجدول (٣) الى الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمتغيرات المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001) في الشركة موقع البحث وكما يأتي :

الجدول (٣)

التحليل الوصفي لإجابات المبحوثين لمتغير المواصفة الدولية لصيانة العاملين

الاسئلة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة %	المتغيرات
تقوم الشركة بعملية اعداد وتوثيق نظام صيانة العاملين طبقاً لمتطلبات وضوابط المواصفة الدولية (OHSAS 18001) .	٢.٥٣	١.٠١٢	٥٠.٦	السياسة
تحدد الشركة هدف نظام صيانة العاملين وتحديد المدى الزمني الذي ينبغي ان يُقيم للحصول على المواصفة .	٢.٥٣	١.١٥٤	٥٠.٦	
تحرص الشركة على ديمومة نظام فاعلية صيانة العاملين وفقاً للمواصفة الدولية (OHSAS 18001) أو تحسينه باستمرار .	٢.٤٥	١.٠٦١	٤٩.٠	
تحرص الشركة على تحديد العلاقات بين الاقسام والادارات المختلفة فيها وخاصة فيما يتعلق بتحديد مهام المواصفة الدولية (OHSAS) .	٢.٤٠	١.٣١٧	٤٨.٠	
تعمل الشركة على وضع خطوات تعريفية حول ضرورة تنفيذ برنامج صيانة العاملين خلال مدد مخططة عبر فحص المدخلات .	٢.٦٥	١.٢٥٢	٥٣.٠	

٥٧.٤	١.٥٠٥	٢.٨٧	تحرص الشركة على تطبيق ومراجعة سياسة سلامة العاملين والمحافظة عليهم بشكل دوري لغرض ضمان ملائمتها .	
٥٨.٠	١.٣٧٤	٢.٩٠	تعمل الشركة على تعريف العاملين بحجم المخاطر المحتملة جراء عدم الالتزام بعملية الاعداد ومراجعة البيانات والوثائق الخاصة بأنظمة المواصفة	
٥٦.٦	١.٤٣٠	٢.٨٣	تهتم الشركة بمتابعة وتنفيذ برامج صيانة العاملين بشكل سليم.	
٥٣.٠	١.٢٦٣	٢.٦٥	المجموع	
٧٢.٤	٠.٩٧٨	٣.٦٢	تحدد الشركة جميع الأنشطة الروتينية وغير الروتينية لتعريف الاخطار المحتملة .	التخطيط
٦٧.٠	١.٠٥١	٣.٣٥	تحدد الشركة انشطتها لكافة الافراد الذين يصلون الى مكان العمل سواء من الزائرين او المتعاقدين .	
٧٥.٦	١.٠٩٧	٣.٧٨	تحرص الشركة على تعريف السلوك للعوامل البشرية المساهمة في تحديد مخاطر سلامة العاملين وتقويمها .	
٦٩.٦	٠.٩٨٧	٣.٤٨	تقوم الشركة بتحديد المخاطر الناشئة من خارج موقع العمل والمؤثرة في صحة العاملين وسلامتهم .	
٧٣.٦	١.٠٧١	٣.٦٨	تحرص الشركة على اعتبار المواد والمعدات من مصادر التأثير في صحة العاملين .	
٦٦.٠	٠.٩٣٩	٣.٣٠	تهتم الشركة بتحديد التغييرات المحتملة على انشطتها وموادها المستخدمة في نظام صيانة العاملين وسلامتهم .	
٦٥.٠	٠.٩٨١	٣.٢٥	تجري الشركة باستمرار كافة التعديلات في برنامج صيانة العاملين وكيفية تأثيرها في انشطتها وعملياتها .	
٦٦.٤	١.١٦٣	٣.٣٢	تهتم الشركة بتوفير كافة البرامج ومتطلبات التدريب مع الحرص على تطويرها باستمرار .	
٦٩.٤	١.٠٣٣	٣.٤٧	المجموع	
٤٥.٠	١.٠٣١	٢.٢٥	تحدد الشركة المسؤوليات والصلاحيات لأعضاء الإدارة العليا لضمان وضع وتطبيق وإدامة برامج صيانة العاملين وفقاً للمواصفة الدولية (OHSAS 18001) .	التطبيق
٤٦.٠	١.٠٩١	٢.٣٠	تخصص الشركة المسؤوليات وتعريف الأدوار والسلطات لأعضاء الإدارة العليا لضمان تقديم التقرير الخاص ببرنامج سلامة العاملين واستخدامه كقاعدة لتحسين البرنامج .	
٥١.٠	١.٢٦٠	٢.٥٥	تحرص الشركة على اعداد وتطبيق وصيانة برامج السلامة للعاملين في كل وظيفة تتوافر فيها مستوى الوعي الكامل بعواقب السلامة وفوائده للأداء المحسن للأفراد .	
٥٨.٤	١.٤٣٩	٢.٩٢	تهتم الشركة بإنشاء وتطبيق الاجراءات اللازمة ببرامج السلامة للعاملين للتأكد من توافر مستوى الوعي بأهمية تطابق سياسة واجراءات صيانة العاملين مع المواصفة الدولية (OHSAS 18001) لديهم .	
٥١.٦	١.٠٣٥	٢.٥٨	تعمل الشركة على انشاء وتطبيق وصيانة اجراءات الاتصال لجميع العاملين والمقاولين والزائرين لموقع العمل .	
٥٦.٠	١.٨٠٨	٢.٨٠	تضع الشركة اجراءات الاتصالات لضمان استلام الاتصالات الخاصة بالجهات الخارجية المعنية وتوثيقها والاجابة عليها .	

٦٢.٦	١.١٠٣	٣.١٣	تهتم الشركة بمشاركة العاملين في تحديد مصادر الخطر وتقييم جميع المخاطر المحتملة .	
٥٥.٠	١.٠٤٢	٢.٧٥	تحرص الشركة على مشاركة العاملين في تقديم الاستشارات عند حدوث اي تغييرات تؤثر على برامج السلامة للعاملين .	
٥٣.٢	١.٢٢٦	٢.٦٦	المجموع	
٥٧.٦	١.٠٤٢	٢.٨٨	تعمل الشركة على وضع اجراءات مراقبة وقياس اداء نظام صيانة العاملين بشكل منتظم وتطبيقها في مدد زمنية منتظمة .	التحقق والتدقيق
٤٩.٠	٠.٩٠٤	٢.٤٥	تقدم الاجراءات الموضوعية كافة المقاييس الكمية والنوعية على وفق ملائمتها لحاجة الشركة .	
٤٨.٠	٠.٨٧١	٢.٤٠	تزود تلك الاجراءات بمراقبة مدى مقابلة اهداف نظام صيانة العاملين والمحافظة عليهم .	
٥١.٦	١.١٣٠	٢.٥٨	تعمل هذه الاجراءات على تقديم المراقبة الفعالة لضوابط صيانة العاملين لضمان المحافظة على سلامتهم .	
٥٥.٠	١.٠٣١	٢.٧٥	تقدم الاجراءات كافة القياسات الوقائية للاداء ومراقبة التطابق مع ضوابط صيانة العاملين ومعايير التشغيل والمتطلبات القانونية .	
٥٥.٦	١.٢٥٠	٢.٧٨	تعمل الاجراءات على توفير القياسات التصحيحية للاداء لمراقبة اصابات العمل وكافة الدلائل التاريخية للاداء الضعيف .	
٥٢.٠	١.١٧٢	٢.٦٠	تعمل الشركة على تسجيل الوثائق ونتائج المراقبة لتسهيل الاجراءات التصحيحية والوقائية اللاحقة .	
٥١.٠	١.٠٨٥	٢.٥٥	تهتم الشركة بوضع اجراءات (المعايرة) لقياس ومراقبة الاداء عند استخدام المعدات وصيانتها .	
٥٢.٤	١.٠٦١	٢.٦٢	المجموع	
٥٤.٠	١.٠٩١	٢.٧٠	تعمل الشركة باستمرار علىمراجعة برامج صيانة العاملين لضمان التأكد من كفاءتها في مدد زمنية معينة .	مراجعة الإدارة
٥١.٦	٠.٩٨٩	٢.٥٨	تحرص الشركة على ضمان جمع المعلومات الضرورية لإجراء المراجعة مما يسمح لها بأجراء التقييم .	
٤٩.٠	٠.٩٠٩	٢.٤٥	تتضمن مخدلات مراجعة الادارة نتائج التدقيق الداخلي والتطابق مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الاخرى الملزمة للشركة .	
٥٢.٠	١.١٢٨	٢.٦٠	تجري الشركة المراجعة الدورية لكافة الاحتياجات الممكنة بهدف تغيير السياسة والاهداف وعناصر برامج صيانة العاملين والالتزام بالتحسين المستمر في ضوء نتائج التدقيق .	
٥٠.٦	٠.٩٨٧	٢.٥٣	تتضمن مخدلات مراجعة الادارة عملية المتابعة والتنفيذ للقرارات التي تم تدقيقها بالمراجعة السابقة .	
٥٤.٠	١.٠٦٧	٢.٧٠	ان مخدلات مراجعة الادارة تتمثل بالتغييرات المحيطة والتي تضم المتطلبات القانونية والاخرى ذات الصلة بصيانة العاملين وسلامتهم	
٥٢.٠	١.٠٨١	٢.٦٠	تحتوي مخرجات مراجعة الادارة على القرارات والافعال لاداء برامج صيانة العاملين والتي تتوافق مع التزام الادارة بالتحسين المستمر .	
٤٧.٠	١.٠٩٩	٢.٣٥	تعمل الشركة على جعل مخرجات مراجعة الادارة متاحة للاتصالات والاستشارات .	
٥١.٢	١.٠٤٣	٢.٥٦	المجموع	
٥٥.٨	١.١٢٥	٢.٧٩	المواصفة الدولية لصيانة العاملين X	

يعكس الجدول (٣) وسطا حسابيا عاما منخفض عن الوسط الحسابي الفرضي الذي بلغ (٢.٧٩)، مما يعكس عدم اتفاق أفراد العينة على تطبيق المواصفة الدولية لصيانة العاملين في الشركة موقع البحث، وهذا يدل على ضعف اهتمام الشركة في اتخاذ الإجراءات المؤدية الى توفير الحماية المهنية للعاملين وعدم قدرتها على وضع الحد من الحوادث والاصابات التي تؤثر على صحة العاملين وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري البالغ (١.١٢٥) مما يعكس تشتت إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتطبيق هذا المتغير في الشركة موقع البحث. اذ شملت تلك المواصفة الدولية لصيانة العاملين ما يأتي :

أ- السياسة (X₁) : تشير الاوساط الحسابية بخصوص المتغير الفرعي (السياسة) ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٦٥) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٢٦٣) وبنسبة مئوية (٥٣%) وهذا يشير الى ضعف امتلاك الشركة سياسة خاصة بأنظمة صحة وسلامة العاملين ما يعكس ذلك الى عدم وضوح الاهداف العامة للسلامة والصحة المهنية وانها غير مفهومة لدى كل الافراد العاملين في الشركة. اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٨) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٧) التي بلغ الوسط الحسابي (٢.٩٠) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يشير الى قلة اهتمام عمل الشركة على تعريف العاملين بحجم المخاطر المحتملة جراء عدم الالتزام في عملية الاعداد ومراجعة البيانات والوثائق الخاصة بأنظمة المواصفة، وكان الانحراف المعياري (١.٣٧٤) وبنسبة مئوية (٥٨%). وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (٤) بوسط حسابي (٢.٤٠) وهي اقل من الوسط الفرضي والتي تشير الى عدم حرص الشركة على تحديد العلاقات بين الاقسام والادارات المختلفة فيها وبالأخص فيما يتعلق بتحديد مهام المواصفة الدولية (OHSAS) وكان الانحراف معياري (١.٣١٧) وبنسبة مئوية (٤٨%) مشيرا الى التفاوت المنخفض في الاجابات وعدم تطبيق الشركة لهذا المتغير .

ب- التخطيط (X₂) : تشير الاوساط الحسابية بخصوص المتغير الفرعي (التخطيط) ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت فوق المتوسط، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٣.٤٧) وهو اعلى من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٠٣٣) وبنسبة مئوية (٦٩.٤%) وهذا يشير الى تفاوت منخفض في الاجابات مما يدل على اهتمام الشركة المبحوثة في عملية التخطيط الخاصة بعمليات تعريف الخطر، فضلا عن وضع الاجراءات الخاصة بالتحديد المستمر لمصادر الخطر لغرض تقييم الاخطار الناجمة عنها باستمرار. اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٨) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٣) التي تشير

الى (حرص الشركة على تعريف السلوك للعوامل البشرية المساهمة في تحديد مخاطر سلامة العاملين وتقويمها)، اذ بلغ الوسط الحسابي (٣.٧٨) وبأقل تشتت في الاجابات من بين جميع الفقرات، اذ كان الانحراف المعياري (١.٠٩٧) وبنسبة مئوية (٧٥.٦%). وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (٧)، اذ بلغ الوسط الحسابي (٣.٢٥) والتي تشير الى (اهتمام الشركة بإجراء كافة التعديلات الخاصة ببرنامج صيانة العاملين وكيفية تأثيرها بأنشطتها وعملياتها) وهذا يدل على التفاوت المنخفض في الاجابات وبالتالي ما يؤكد الانحراف المعياري البالغ (٠.٩٨١) وبنسبة مئوية (٦٥%).

ج- التطبيق (X₃): تشير الاوساط الحسابية بخصوص المتغير الفرعي (التطبيق) ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٦٦) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٢٢٦) وبنسبة مئوية (٥٣.٢%) وهذا يشير الى ضعف تطبيق الشركة لأنظمة صيانة العاملين، وعدم وجود مسؤوليات وصلاحيات محددة للتأكد من ان متطلبات نظام صيانة العاملين قد تم وضعها وتطبيقها وفقاً لمواصفات (OHSAS)، اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٨) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٧) التي بلغ الوسط الحسابي (٣.١٣) وهي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣)، وهذا يشير الى اهتمام الشركة بمشاركة العاملين في تحديد مصادر الخطر وتقييم جميع المخاطر المحتملة، وقد بلغ الانحراف المعياري (١.١٠٣) وبنسبة مئوية (٦٢.٦%). وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (١) بوسط حسابي (٢.٢٥) وهي اقل من الوسط الفرضي والتي تشير الى ضعف قيام الشركة بتحديد المسؤوليات والصلاحيات لأعضاء الادارة العليا مع عدم حرصها على تطبيق وادامة برامج صيانة العاملين وفق المواصفة الدولية (OHSAS) وكان الانحراف المعياري (١.٠٣١) وبنسبة مئوية (٤٥%) مشيراً الى التفاوت المنخفض في الاجابات.

د- التحقق والتصحيح (X₄): تشير الاوساط الحسابية بخصوص المتغير الفرعي (التحقق والتصحيح) ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٦٢) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٠٦١) وبنسبة مئوية (٥٢.٤%) وهذا يشير الى ضعف قيام الشركة بإعداد الاجراءات الخاصة بالتحقق والتصحيح لرقابة وقياس اداء العاملين وعد قدرتها في المحافظة عليهم، اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٨) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (١) التي بلغ الوسط الحسابي (٢.٨٨) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يشير الى قلة اهتمام

عمل الشركة على وضع اجراءات مراقبة وقياس اداء نظام صيانة العاملين بشكل منتظم وتطبيقها في مدد زمنية معينة، وكان الانحراف المعياري (١.٠٤٢) وبنسبة مئوية (٥٧.٦%) .وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (٣) بوسط حسابي (٢.٤٠) وهي اقل من الوسط الفرضي والتي تشير الى عدم حرص الشركة على وضع اجراءات مراقبة وقياس اداء نظام صيانة العاملين بشكل منتظم، وكان الانحراف معياري (٠.٨٧١) وبنسبة مئوية (٤٨%) مشيرا الى التفاوت المنخفض في الاجابات وعدم تطبيق الشركة لهذا المتغير .

٥- مراجعة الادارة (X₅) : تشير الاوساط الحسابية بخصوص المتغير الفرعي (مراجعة الادارة) ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٧٩) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.١٢٥) وبنسبة مئوية (٥٥.٨%) وهذا يشير الى عدم قيام الشركة بالمراجعة الدورية لكافة الاحتياجات لبرامج صيانة العاملين، اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٨) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (١) التي بلغ الوسط الحسابي (٢.٧٠) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يشير الى قلة عمل الشركة على مراجعة برامج الصيانة مما يؤدي ذلك الى عدم التأكد من كفاءتها في مدد زمنية معينة، وكان الانحراف المعياري (١.٠٩١) وبنسبة مئوية (٥٤%) .وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (٨) بوسط حسابي (٢.٣٥) وهي اقل من الوسط الفرضي والتي تشير الى عدم قيام الشركة على جعل مخرجات مراجعة الادارة متاحة للاتصالات والاستشارات، وكان الانحراف معياري (١.٠٩٩) وبنسبة مئوية (٤٧%) مشيرا الى التفاوت المنخفض في الاجابات وعدم تطبيق الشركة لهذا المتغير .

ثانياً : تحليل اجابات عينة البحث لمتغيرات الفاعلية التنظيمية

يشير الجدول (٤) الى الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمتغيرات الفاعلية التنظيمية في الشركة موقع البحث وكما يأتي :

الجدول (٤) تحليل اجابات المبحوثين لمتغير الفاعلية التنظيمية

المتغير ا ت	الاسئلة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة %
تحقيق الهدف	تتصف اهداف الشركة بأنها واضحة ومحددة بشكل مناسب .	٢.١٥	١.٢٣١	٤٣.٠
	تعتمد الشركة اسلوب المحافظة على البيئة .	٢.٤٠	١.٢١٥	٤٨.٠
	تعد اهداف الشركة المعلنة في سياساتها وخططها مطابقة للقياسات العالمية .	٢.٣٠	١.١٨١	٤٦.٠
	يعد رضا العاملين والزبائن من اولى اهتمامات الشركة .	٢.٤٥	١.٣٩٥	٤٩.٠
	تراعي الشركة جميع العوامل البيئية المؤثرة في امكانية تنفيذ اهدافها.	٢.٣٨	١.٢٧٥	٤٧.٦
المجموع				
التكيف	تستطيع الشركة ان تتكيف مع الظروف البيئية المختلفة .	٢.٨٣	١.٣١٨	٥٦.٦
	تواجه الشركة مشكلات عدة في توفير احتياجاتها للمواد الاولية من مصادر توريدها الخارجية .	٣.٣٠	١.٢٦٥	٦٦.٠
	تسعى الشركة نحو تحقيق التكيف والانسجام بين افرادها العاملين وطبيعة المهام الملقاة على عاتقهم في العمل .	٣.٠٥	١.٣٩٥	٦١.٠
	تمتلك الشركة القابلية على الاستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في حجم المخرجات لسد الطلبات المتميزة .	٢.٥٨	١.٢٥٨	٥١.٦
	تحدد الشركة مهارات العاملين وتطورها باستمرار بما ينسجم مع مستجدات العمل .	٢.٥٨	١.٢٩٨	٥١.٦
المجموع				
المرونة	تراعي الشركة المرونة في وضع الخطط بما تتلاءم مع البيئة الخارجية.	٢.٢٣	١.٣٠٩	٤٤.٦
	تمتلك الشركة السرعة في تقديم منتجاتها الجديدة من اجل مواجهة الحالات الطارئة .	٢.١٣	١.٨٠٨	٤٢.٦
	تستخدم الشركة عاملين ذوي مهارات متعددة .	٢.٨٥	١.٣٣١	٥٧.٠
	تعمل الشركة على الاستجابة السريعة لأي تغييرات تحصل في البيئة الخارجية بما يحد من الحوادث والاصابات المهنية في العمل .	٢.٤٠	١.٢٣٦	٤٨.٠
	لدى الشركة القابلية على اعتماد المناورة لدى العاملين من اجل العمل في المكان والمعدات .	٢.٤٥	١.٤٤٩	٤٩.٠
المجموع				
الكفاءة	تتصف عمليات الشركة الداخلية بالانتظام وذات استغلال امثل لمواردها.	٢.٤٥	١.١٩٧	٤٩.٠
	تهيأ الشركة عاملين كفؤين لأداء مهامها وفقا للخطة الموضوعية .	٢.٥٨	١.١٩٦	٥١.٦
	ترتبط الشركة برامجها التحفيزية مع القدرات الابداعية والجوهرية .	٢.٥٨	١.٢١٧	٥١.٦
	تحافظ الشركة على موجوداتها وصيانتها باستمرار .	٢.٧٨	١.٠٩٧	٥٥.٦
	تعد المؤهلات العلمية التي يمتلكها افراد الشركة بأنها مناسبة للعمل.	٢.٨٣	١.٢٧٨	٥٦.٦
المجموع				
الاستمرارية	تستطيع الشركة ان تقدم منتجاتها وبشكل كفؤ طوال اليوم .	٢.٥٨	١.٢٥٨	٥١.٦
	تتفاوت اقسام الشركة ووحداتها في انجاز مهامها المطلوبة .	٣.١٥	١.١٢٢	٦٣.٠
	يمثل العمل اليومي في الشركة سلسلة من العمليات التي يتعاون الجميع في انجازها .	٣.٠٠	١.١٣٢	٦٠.٠
	يتصف حجم الانتاج داخل الشركة بالتزايد وبصورة منتظمة .	٢.٢٠	١.٢٠٣	٤٤.٠
	تعم سمة التعاون والثقة المتبادلة على العلاقات بين العاملين والادارة في داخل الشركة .	٢.٤٠	١.٣٧٤	٤٨.٠
المجموع				
الفاعلية التنظيمية y				
		٢.٥٩	١.٢٨٥	٥١.٨

يعكس الجدول (٤) وسطا حسابيا عاما منخفض عن الوسط الحسابي الفرضي الذي بلغ (٢.٥٩)، مما يعكس عدم اتفاق أفراد العينة على وجود الفاعلية التنظيمية في الشركة موقع البحث، وهذا يدل على عدم قدرة الشركة على تحقيق اهدافها وفقا لتكيفها مع البيئة التي تعمل فيها من حيث استخدام الموارد المتاحة لها، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري البالغ (١.٢٨٥) مما يعكس تشتت إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في هذا المتغير في الشركة موقع البحث. إذ شملت تلك الفاعلية التنظيمية ما يأتي :

أ- تحقيق الهدف (y_1) : تشير الاوساط الحسابية ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٣٤) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٢٩٥) وبنسبة مئوية (٤٦.٨%) وهذا يشير الى عدم قدرة الشركة على تحقيق اهدافها التي تصبوا اليها سواء كانت تمثل غاية وجودها في البيئة مما ينعكس ذلك سلبا على مؤشرات الاهداف العملية مثل حجم الانتاج، ومقدار نوعية حجم المخرجات السلعية او الخدمة المقدمة خلال مدة زمنية معينة. اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٥) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٤) التي بلغ الوسط الحسابي (٢.٤٥) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وتشير هذه الفقرة (يعد رضا العاملين والزبائن من اولى اهتمامات الشركة) بمعنى ان الشركة لا تولي اهتمامها برضا عاملها ولا تهتم برضا الزبائن، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري (١.٣٩٥) وبنسبة مئوية (٤٩%). وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (١) بوسط حسابي (٢.١٥) وهي اقل من الوسط الفرضي وتشير هذه الفقرة (نتصف اهداف الشركة بأنها واضحة ومحددة بشكل مناسب)، بمعنى اتفاق افراد العينة في عدم وضوح اهداف الشركة وصعوبة تحديدها، وهذا ما يؤكد الانحراف معياري (١.٢٣١) وبنسبة مئوية (٤٣%) مشيرا الى التفاوت المنخفض في الاجابات وعدم تطبيق الشركة لهذا المتغير .

ب- التكيف (y_2) : تشير الاوساط الحسابية ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٨٧) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٣٠٧) وبنسبة مئوية (٥٧.٤%) وهذا يشير الى ضعف قابلية الشركة على الاستجابة لتغيرات البيئة وعدم قدرتها على إيجاد الحلول المناسبة لها بالشكل الذي يضمن لها ادنى حد ممكن من التكاليف وخسارة الموارد. اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٥) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٢) التي بلغ الوسط الحسابي (٣.٣٠) وهي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبأقل تشتت في الاجابات من بين جميع الفقرات، وتشير هذه الفقرة (تواجه الشركة مشكلات عدة في توفير احتياجاتها للمواد الاولية من مصادر توريدها الخارجية)، وكان الانحراف المعياري (١.٢٦٥) وبنسبة مئوية (٦٦%). اما الفقرة (٤) فقد اشرت وسطاً حسابياً بلغ (٢.٥٨) متدنية عن الوسط الحسابي الفرضي (٣) وبانحراف معياري (١.٢٥٨) وبنسبة مئوية (٥١.٦%) مشيرا الى تفاوت عالي في الاجابات يبين ضعف قابلية الشركة على الاستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في حجم المخرجات لسد الطلبات المتزايدة .

ج- المرونة (y_3) : تشير الاوساط الحسابية ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٤١) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٤٠٧) وبنسبة مئوية (٤٨.٢%) وهذا يشير الى ضعف قابلية الشركة على تقديم مجموعة واسعة من المنتجات والخدمات المقدمة للزبائن وبالتالي تكون غير قادرة على تغيير هذه المنتجات او الخدمات بسرعة. اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٥) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٣) التي بلغ الوسط الحسابي (٢.٨٥) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وتشير الى عدم استخدام الشركة عاملين ذوي مهارات متعددة، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري (١.٣٣١) وبنسبة مئوية (٥٧%). وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (٢) بوسط حسابي (٢.١٣) وهي اقل من الوسط الفرضي والتي تشير ضعف قدرة الشركة في تقديم منتجاتها الجديدة مما يجعلها غير قادرة على مواجهة الحالات الطارئة، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري (١.٨٠٨) وبنسبة مئوية (٤٢.٦%) مشيرا الى عدم تطبيق الشركة لهذا المتغير.

د- الكفاءة (y_4) : تشير الاوساط الحسابية ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٦٤) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.١٩٧) وبنسبة مئوية (٥٢.٨%) وهذا يشير الى ضعف قابلية الشركة على استخدام اقل ما يمكن من الموارد (المدخلات) للوصول إلى حجم الإنتاج المطلوب من المخرجات مما يجعلها غير كفؤة في إنجاز مستويات التخطيط للإنتاج بأقل التكاليف. اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٥) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٥) التي بلغ الوسط الحسابي (٢.٨٣) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وتشير الى قلة امتلاك افراد الشركة للمؤهلات العلمية، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري (١.٢٧٨) وبنسبة مئوية (٥٦.٦%). وان اقل قيمة وسط حسابي حققتها الفقرة (١) بوسط حسابي (٢.٤٥) وهي اقل من الوسط الفرضي والتي تشير ضعف وصف عمليات الشركة الداخلية بالانتظام مما يجعلها غير قادة على الاستغلال الامثل لمواردها، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري (١.١٩٧) وبنسبة مئوية (٤٩%) مشيرا الى التفاوت المنخفض في الاجابات وعدم تطبيق الشركة لهذا المتغير.

هـ- الاستمرارية (y_5) : تشير الاوساط الحسابية ان مستوى الاجابات لعينة البحث كانت اقل من المتوسط الفرضي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي العام البالغ (٢.٦٧) وهو اقل من الوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري (١.٢١٨) وبنسبة مئوية (٥٣.٤%) وهذا يشير الى ضعف ثبات واستقرار الشركة في

العمل وعدم احساسها بالأداء، مما ينعكس سلباً على مدى نجاحها وعدم امتلاكها مقومات البقاء وبالتالي فهي غير قادرة على احتفاظها بالحصة السوقية مقارنة بالمنافسين . اما على مستوى الفقرات، اذ تم قياس هذا المتغير بالفقرات (١-٥) فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٢) التي بلغ الوسط الحسابي (٣.١٥) وهي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبأقل تشتت في الاجابات من بين جميع الفقرات، وتشير هذه الفقرة (تفاوت اقسام الشركة ووحداتها في انجاز مهامها المطلوبة)، وكان الانحراف المعياري (١.١٢٢) وبنسبة مئوية (٦٣%). اما الفقرة (٤) فقد اشترت وسطاً حسابياً بلغ (٢.٢٠) متدنية عن الوسط الحسابي الفرضي (٣) وبانحراف معياري (١.٢٠٣) وبنسبة مئوية (٤٤%) مشيراً الى تفاوت عالي في الاجابات يبين تدني حجم انتاج الشركة وباستمرار.

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

(١) تحليل علاقات الارتباط بين المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS) والفاعلية التنظيمية

يوضح الجدول (٥) علاقات الارتباط بين المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS) والفاعلية التنظيمية، اذ يتضمن وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS) والفاعلية التنظيمية بلغت (٠.٨٧٥) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين، وهذا يدل على ان اي زيادة في المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS) ينتج عنها زيادة اعلى في الفاعلية التنظيمية وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS) والفاعلية التنظيمية .

الجدول (٥) معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS)	مراجعة الادارة	التحقق والتصحيح	التطبيق	التخطيط	السياسة	المتغير
**٠.٨٧٥	**٠.٨٤٨	٠.٣٢٩	**٠.٨٧٦	**٠.٧٢٨	**٠.٨١٢	الفاعلية التنظيمية

****تعني ان القيمة معنوية عالية بثقة ٩٩%**

اما على مستوى الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى فقد كانت النتائج كما يأتي :

أ- هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين السياسة والفاعلية التنظيمية التي بلغت (٠.٨١٢) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين مما يؤشر التزام الشركة في تطبيق ومراجعة سياسة سلامة العاملين والمحافظة عليهم مما ينعكس ايجابياً على تعزيز الفاعلية التنظيمية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الاولى التي مفادها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السياسة والفاعلية التنظيمية) .

ب- هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التخطيط والفاعلية التنظيمية التي بلغت (٠.٧٢٨) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين مما يؤشر نحو قيام الشركة بتخطيط وتحديد جميع الأنشطة لتعريف الاخطار المحتملة، مما ينعكس ايجابياً على تعزيز الفاعلية التنظيمية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التخطيط والفاعلية التنظيمية) .

ج- هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التطبيق والفاعلية التنظيمية التي بلغت (٠.٨٧٦) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين مما يؤشر نحو التزام الشركة بأعداد وتطبيق وصيانة برامج السلامة للعاملين في كل وظيفة تتوافر فيها مستوى الوعي الكامل بعواقب السلامة، مما ينعكس ايجابياً على تعزيز الفاعلية التنظيمية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التطبيق والفاعلية التنظيمية) .

د- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (التحقق والتصحيح) والفاعلية التنظيمية التي بلغت (٠.٣٢٩) وهي علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين المتغيرين مما يؤشر نحو ضعف اهتمام الشركة بتقديم الاجراءات الموضوعة كافة وعدم قيامها بالمراقبة الفعالة لضوابط صيانة العاملين، مما ينعكس سلباً على الفاعلية التنظيمية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التحقق والتصحيح والفاعلية التنظيمية) .

هـ- هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين مراجعة الادارة والفاعلية التنظيمية التي بلغت (٠.٨٤٨) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين مما يؤشر نحو التزام الشركة بجمع المعلومات الضرورية لإجراء مراجعة برامج صيانة العاملين لضمان التأكد من كفاءتها، مما ينعكس ايجابياً على تعزيز الفاعلية التنظيمية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مراجعة الادارة والفاعلية التنظيمية) .

٢) تحليل تأثير متغيرات المواصفة الدولية (OHSAS 18001) على الفاعلية التنظيمية

تتضمن هذه الفقرة تحليل علاقة تأثير المتغير المستقل (المواصفة الدولية لصيانة العاملين) في المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية)، ويتم قياس تأثير المواصفة الدولية لصيانة العاملين ومتغيراتها الفرعية في الفاعلية التنظيمية وذلك باستخدام (معامل تحليل الانحدار البسيط) للتحقق من قبول الفرضية

الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها والنتائج الموضحة في الجدول (٦).

الجدول (٦) تحليل علاقة اثر متغيرات المواصفة الدولية لصيانة العاملين في الفاعلية التنظيمية

المتغير المستقل	معامل التحديد R_2	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	مستوى المعنوية	طبيعة العلاقة
السياسة	٠.٦٥٩	٠.٣٦٦	**٣.٠٣١	**٩.١٨٨	٠.٠٠٤	معنوية عالية
التخطيط	٠.٥٣٠	٠.٥٣٨	**٢.٧٢٧	**٧.٤٣٨	٠.٠١٠	معنوية عالية
التطبيق	٠.٧٦٧	٠.٦٢٠	**٣.٤٣٣	**١١.٧٨٣	٠.٠٠١	معنوية عالية
التحقق والتصحيح	٠.١٠٨	٠.٢٩٠	١.٧٢٥	٢.٩٧٦	٠.١٩٣	غير معنوية
مراجعة الادارة	٠.٧١٩	٠.٧٧٧	**٥.٦١٦	**٣١.٥٣٧	٠.٠٠٠	معنوية عالية
المواصفة الدولية لصيانة العاملين OHSAS	٠.٧٦٦	٠.٧٥٠	**٤.١١٢	**١٦.٩٠٧	٠.٠٠٠	معنوية عالية

****تعني ان القيمة معنوية بدرجة عالية بثقة ٩٩% تعني ان القيمة معنوية بثقة ٩٥%**

علما ان القيمة الجدولية للانحدار البسيط هي :

مستوى الدلالة	t	F
٠.٠٥	٢.٢٠١	٤.١٩٦
٠.٠١	٢.٧٠٢	٧.٣١

يشير الجدول (٦) الى النتائج الاتية :

أ- تحليل علاقة تأثير المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS) في الفاعلية التنظيمية

ان قيمة معامل التحديد (R_2) كما موضح بالجدول (٦) بلغ (٠.٧٦٦) وهذا يعني ان (٧٦%) من الاختلافات الكلية التي تحدث في الفاعلية التنظيمية والتي تتحدد من خلال اهتمام الشركة في المواصفة الدولية لصيانة العاملين التي تمتلكها، وان نسبة (٢٤%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها. كما ان قيمة معامل الانحدار (B) تفسر الى ان اي زيادة وحدة واحدة من المواصفة الدولية لصيانة العاملين تؤدي الى زيادة قدرها (٠.٧٥٠) في الفاعلية التنظيمية، وان هذه القيمة حقيقية ودالة احصائياً لان قيمة F المحسوبة (١٦.٩٠٧) هي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٧.٣١) عند مستوى معنوية (٠.٠١). كما ان قيمة T المحسوبة (٤.١١٢) اكبر من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٧٠٢) عند مستوى معنوية (٠.٠١). مما ذكر انفاً فان النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية للمواصفة الدولية لصيانة العاملين OHSAS في الفاعلية التنظيمية.

ب- تحليل علاقة تأثير متغيرات المواصفة الدولية لصيانة العاملين OHSAS في الفاعلية التنظيمية

(اولاً)-تحليل اثر متغير السياسة في الفاعلية التنظيمية : يوضح الجدول (٦) ان قيمة معامل التحديد (R_2) لمتغير السياسة بلغ (٠.٦٥٩) وهذا يعني ان (٦٥%) من الاختلافات الكلية التي تحدث في الفاعلية التنظيمية والتي تتحدد من خلال اهتمام الشركة في السياسة التي تتبعها، وان نسبة (٣٥%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها. كما ان قيمة معامل الانحدار (B) تقسر الى ان اي زيادة وحدة واحدة من السياسة تؤدي الى زيادة قدرها (٠.٣٦٦) في الفاعلية التنظيمية، وان هذه القيمة حقيقية ودالة احصائياً لان قيمة F المحسوبة (٩.١٨٨) هي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٧.٣١) عند مستوى معنوية (٠.٠١). كما ان قيمة T المحسوبة (٣.٠٣١) اكبر من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٧٠٢) عند مستوى معنوية (٠.٠١). مما ذكر انفاً فأن النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الاولى والتي تنص على ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية للسياسة في الفاعلية التنظيمية .

(ثانياً)-تحليل اثر متغير التخطيط في الفاعلية التنظيمية : يوضح الجدول (٦) ان قيمة معامل التحديد (R_2) لمتغير التخطيط بلغ (٠.٥٣٠) وهذا يعني ان (٥٣%) من الاختلافات الكلية التي تحدث في الفاعلية التنظيمية والتي تتحدد من خلال اهتمام الشركة في التخطيط التي تتبعها، وان نسبة (٤٧%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها. كما ان قيمة معامل الانحدار (B) تقسر الى ان اي زيادة وحدة واحدة من التخطيط تؤدي الى زيادة قدرها (٠.٥٣٨) في الفاعلية التنظيمية، وان هذه القيمة حقيقية ودالة احصائياً لان قيمة F المحسوبة (٧.٤٣٨) هي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٧.٣١) عند مستوى معنوية (٠.٠١). كما ان قيمة T المحسوبة (٢.٧٢٧) اكبر من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٧٠٢) عند مستوى معنوية (٠.٠١). مما ذكر انفاً فأن النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية للتخطيط في الفاعلية التنظيمية .

(ثالثاً)-تحليل اثر متغير التطبيق في الفاعلية التنظيمية : يوضح الجدول (٦) ان قيمة معامل التحديد (R_2) لمتغير التطبيق بلغ (٠.٧٦٧) وهذا يعني ان (٧٦%) من الاختلافات الكلية التي تحدث في الفاعلية التنظيمية والتي تتحدد من خلال اهتمام الشركة في التطبيق التي تتبعها، وان نسبة (٢٤%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج

البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها. كما ان قيمة معامل الانحدار (B) تفسر الى ان اي زيادة وحدة واحدة من التطبيق تؤدي الى زيادة قدرها (٠.٦٢٠) في الفاعلية التنظيمية، وان هذه القيمة حقيقية ودالة احصائياً لان قيمة F المحسوبة (١١.٧٨٣) هي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٧.٣١) عند مستوى معنوية (٠.٠١). كما ان قيمة T المحسوبة (٣.٤٣٣) اكبر من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٧٠٢) عند مستوى معنوية (٠.٠١). مما ذكر انفاً فأن النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية للتطبيق في الفاعلية التنظيمية.

(رابعاً)-تحليل اثر متغير التحقق والتصحيح في الفاعلية التنظيمية : يوضح الجدول (٦) ان قيمة معامل التحديد (R_2) لمتغير التحقق والتصحيح بلغ (٠.١٠٨) وهذا يعني ان (١٠%) من الاختلافات الكلية التي تحدث في الفاعلية التنظيمية والتي تتحدد من خلال اهتمام الشركة في التحقق والتصحيح التي تتبعها، وان نسبة (٩٠%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها. كما ان قيمة معامل الانحدار (B) تفسر الى ان اي زيادة وحدة واحدة من التحقق والتصحيح تؤدي الى زيادة قدرها (٠.٢٩٠) في الفاعلية التنظيمية، وان هذه القيمة حقيقية ودالة احصائياً لان قيمة F المحسوبة (٢.٩٧٦) وهي اقل بكثير من قيمة F الجدولية البالغة (٧.٣١) و (٤.٠٨) عند مستوى معنوية (٠.٠١) (٠.٠٥) على التوالي. كما ان قيمة T المحسوبة (١.٧٢٥) اقل من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٧٠٢) و (٢.٢٠١) عند مستوى معنوية (٠.٠١) (٠.٠٥) على التوالي. مما ذكر انفاً فأن النتيجة تؤكد عدم قبول الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية للتحقق والتصحيح في الفاعلية التنظيمية.

(خامساً)-تحليل اثر متغير مراجعة الادارة في الفاعلية التنظيمية : يوضح الجدول (٦) ان قيمة معامل التحديد (R_2) لمتغير مراجعة الادارة بلغ (٠.٧١٩) وهذا يعني ان (٧١%) من الاختلافات الكلية التي تحدث في الفاعلية التنظيمية والتي تتحدد من خلال اهتمام الشركة في مراجعة الادارة، وان نسبة (٢٩%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها. كما ان قيمة معامل الانحدار (B) تفسر الى ان اي زيادة وحدة واحدة من مراجعة الادارة تؤدي الى زيادة قدرها (٠.٧٧٧) في الفاعلية التنظيمية، وان هذه القيمة حقيقية ودالة احصائياً لان قيمة F المحسوبة (٣١.٥٣٧) هي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٧.٣١) عند مستوى معنوية (٠.٠١). كما ان

قيمة T المحسوبة (٥.٦١٦) اكبر من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٧٠٢) عند مستوى معنوية (٠.٠١). مما ذكر انفاً فأن النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية لمراجعة الادارة في الفاعلية التنظيمية .

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات: في هذا المبحث الحالي تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات كان من ابرزها ما يأتي :

١. اظهرت نتائج عينة البحث ان المواصفة الدولية (OHSAS) قد حققت وسطاً حسابياً منخفض قدره (٢.٧٩)، وهذا ما يؤكد ضعف اهتمام الشركة المبحوثة في اتباع اساليب المواصفة الدولية (OHSAS)، وعدم قدرتها على اتخاذ الاجراءات الوقائية المؤدية الى توفير الحماية المهنية للعاملين من الحوادث والاصابات التي تؤثر على صحتهم .
٢. اشرت النتائج ان بعد مراجعة الادارة، هو البعد الخامس من متغير المواصفة الدولية (OHSAS)، قد حصل على اقل وسط حسابي من بين الابعاد الاخرى مقداره (٢.٥٦) وهو اقل من الوسط الفرضي، وهذا يدل على ضعف قيام الشركة بمراجعة الادارة واقتصار دورها على التوجيه والاشراف على سير العمليات الانتاجية والقيام بالأعمال المناطة بها وعدم وجود نظام اتصالات كفؤ بين المستويات التنظيمية للشركة وبالتالي صعوبة تحديد المشكلات والحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون .
٣. حقق بعد التخطيط، هو البعد الثاني من متغير المواصفة الدولية (OHSAS) على أعلى وسط حسابي قدره (٣.٤٧) وهو أعلى من الوسط الفرضي، مما يؤكد اهتمام الشركة في عملية وضع الاجراءات الخاصة بالتحديد المستمر لمصادر الخطر وتقويمها باستمرار مما يعزز من ثقافة العاملين لمدى اهمية المواصفة (OHSAS) وزيادة فاعلية الشركة .
٤. حقق بعد التطبيق، وهو البعد الثالث من متغير المواصفة الدولية (OHSAS) قد حصل على وسط حسابي مقداره (٢.٦٦)، مما يدل على قصور الشركة المبحوثة من تحديد المسؤوليات والصلاحيات لأعضاء الادارة العليا ، ووجود ازدواجية في العمل، مما ينعكس ذلك سلبياً في عدم تطبيق وادامة برامج صيانة العاملين على وفق المواصفة (OHSAS 18001) .
٥. أشرت النتائج الى وجود علاقة ارتباط قوية وطردية بين المواصفة الدولية (OHSAS 18001) والفاعلية التنظيمية، وتأثير المواصفة الدولية (OHSAS 18001) على الفاعلية التنظيمية، اذ ارتبطت المتغيرات (السياسة، والتخطيط، والتطبيق، ومراجعة الادارة) مع الفاعلية التنظيمية، اي

انه كلما زاد اهتمام الشركة في المواصفة الدولية (OHSAS) ينتج عنها زيادة اعلى في الفاعلية التنظيمية .

٦. حقق بعد (التحقق والتصحيح) علاقة ارتباط ضعيفة مع الفاعلية التنظيمية، وضعف تأثير بعد (التحقق والتصحيح) في الفاعلية التنظيمية، وهذا دليل على ضعف اهتمام الشركة بتقديم الاجراءات الموضوعه كافة وعدم قيامها بالمراقبة الفعالة لضوابط صيانة العاملين.

ثانياً : التوصيات: استنادا الى ما توصل اليه البحث من الاستنتاجات، يقدم الباحثان عدداً من التوصيات التي من شأنها ان تسهم في تفعيل وتطبيق الشركة المبحوثة للمواصفة الدولية (OHSAS) وبالتالي تحقيق فاعليتها التنظيمية، ويمكن اجمال هذه التوصيات بما يأتي :

١. ضرورة ان تتبنى الشركة العامة للصناعات الكهربائية مفهوم المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001) منهجا ومضمونا في ادارتها وان تحرص على تطبيقها عبر توفير كافة الاساليب التقنية الفعالة لوقاية العاملين من الحوادث واصابات العمل، كون العامل البشري يعد نقطة ارتكاز يساهم في مدى نجاح الشركة وبقائها في عالم الاعمال .
٢. حرص الشركة المبحوثة على جعل مخرجات مراجعة الادارة متاحة من خلال بناء او اعادة بناء أنظمة اتصالات كفوة والعمل على هيكلتها، ومد جسور العلاقات بين جميع المستويات التنظيمية مما يعزز فاعليتها .
٣. نشر وعي العاملين نحو اطلاعهم على المواصفة الدولية عبر اقامة دورات تدريبية وتعليمية واستخدام مطبوعات ومنشورات تساهم في تثقيفهم وتوعيتهم بطرائق الاستخدام الامن للمعدات والمكانن، فضلا عن وضع تعليمات وقواعد الامن والسلامة مع حثهم على الالتزام بها.
٤. حرص الشركة المبحوثة على تطبيق برامج صيانة العاملين (OHSAS) وتكون معتمدة من الادارة العليا والتي تنص بوضوح على الاهداف العامة لسلامتهم المهنية، فضلا عن قيامها بالتعهد في التطوير المستمر لهذه المواصفة بشرط ان تتناسب مع طبيعة المخاطر المرتبطة بمهام الشركة.
٥. ضرورة اهتمام الشركة بوضع وصيانة برنامج التحقق والتصحيح الدوري لنظام صيانة العاملين لغرض اكتشاف الحوادث والتخفيف من أية نتائج تنجم عن الحوادث وحالات عدم التوافق .

المصادر

اولا : المصادر العربية

أ- الكتب

١. العميرة، حسان زيدان، (٢٠١٥)، "نظمة الايزو في السلامة والبيئة"، دار الكتاب الجامعي/الجمهورية اللبنانية - دولة الامارات العربية المتحدة، ط١ .

٢. العنزي، سعد علي، (٢٠١٦)، "نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي"، الطبعة الاولى، دار الذاكرة للنشر والتوزيع.
- ب- الرسائل والاطاريح
 ١. عبد الله، بشرى صبيح، (٢٠١٢)، "مدى توافر متطلبات تطبيق سلسلة المواصفة ISO 18001/2007- دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الجلدية"، كلية الادارة والاقتصاد-جامعة بغداد/قسم الادارة الصناعية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية .
 ٢. عبد الناصر، موسى، (٢٠٠٨)، "الكفاءة والفاعلية- اخلاقيات المؤسسة : وجهة نظر اصحاب المصلحة"، جامعة محمد خضير-بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، رسالة الدكتوراه .
 ٣. سلمان، فاضل صمد، (٢٠١٢)، "ادارة الاداء وأثرها في الفاعلية التنظيمية-دراسة ميدانية في مستشفى الحسيني(ع) التعليمي/ دائرة صحة كربلاء"، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، قسم الادارة العامة، رسالة الماجستير .
 ٤. قوارح، هالة، (٢٠١٥)، "تقييم فعالية نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001 : دراسة حالة مؤسسة ENAFOR"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
 ٥. شراف، عقوان، (٢٠٠٧)، "سياسات تسيير الموارد البشرية بالجامعات المحلية : دراسة حالة بولاية ميلة"، رسالة ماجستير في علوم التسيير"، جامعة منتوري- قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .
 ٦. السلامي، اشواق جاسم جعفر، (٢٠٠٦)، " برامج صحة العاملين وسلامتهم وأثرها في رأس المال البشري: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة البطاريات، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ج- البحوث والدوريات
 ١. العامري، عامر عبد اللطيف، (٢٠١٣)، "أثر ادارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS) في أداء العاملين: دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية"، مجلة كلية المأمون، العدد الحادي والعشرون، ص١٤٤-ص١٦٤ .
 ٢. السمان، ثائر أحمد والعبيدي، سلام يوسف، (٢٠١٢)، "انعكاسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة ادارة الصحة والسلامة المهنية : دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الولائية في الموصل"، مجلة تنمية الرافدين، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العدد ١١٠، المجلد ٣٤، ص٩-ص٣٧ .
 ٣. النجار، صباح مجيد وشاهين، نداء صالح، (٢٠١٣)، "تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة على وفق المواصفة (OHSAS 18001): دراسة حالة في شركة مصافي الوسط في الدورة"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، العدد ٧٤، المجلد ١٩، ص٦٥-ص٩٣ .
 ٤. رزوقي، نبراس ناجي وعلك، عبد الناصر، (٢٠١٧)، "استراتيجية تقويم الاداء وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية : دراسة ميدانية في مكتب المفتش العام في وزارة الاتصالات، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، العدد ٩٥، المجلد ٢٣، ص١٩٨-ص٢٢٢ .
 ٥. رشيد، صالح عبد الرضا ومحمد، هناء جاسم، (٢٠١١)، "اختبار العلاقات بين عمليات ادارة المعرفة الجوهرية والفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي: دراسة تحليلية في جامعة القادسية"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد ٤، المجلد ١٣ .

ثانياً : المصادر الاجنبية

A. Book

- 1- Daft, Richard L,(2001), "Organization Theory and Design", 7ed., South Western College Publishing, USA, New York .
- 2- Jones, Gareth R., & George, Jennifer M.,(2003), Contemporary Management, 3th,Ed, N.4., mcgraw-Hill Companies, Inc.
- 3- Kushner, Roland, (2006), Facilitators Guide For Assessing Organizational Effectiveness in National Societies .

-
- 4- Jones, G.R.,(2007), Organizational Theory: Text and Cases, 4th Ed Edition., New Jersey, Prentice-Hall .
 - 5- Lumberton &Minor, (2010), "Human Relations :Strategies For Success", New York, mcgraw Hill Co .
 - 6- Schermerhorn J.,& Hunt y., (2002), Osborn R., Organizational Behavior, John Wiley and Sons, Inc .
 - 7- Hosny G., Elsayed E., El Gamal A.A., Shalaby E.A.,(2014), Intervention Program For Occupation Health, Safety and Environment Standards among Workers in Petroleum Industry : Acase Study. IntResjSci Find .
 - 8- Fuzi N.M, ZamriF.I.m,(2013), "The impact of Occupational Safety and Health Administration Practices (OSHAP) and OHSAS 18001 efforts in Malaysian Automotive Industry .J, App Scires
 - 9- Lejeune, Ch, & Vas, A, (2009), Organizational Cultuve and Effectiveness in Business Schools: A test of accred it ion Impact", Journal of Management Development, Vol (28), No(8) .
 - 10- Barnard, C, (1983), "The Function of the Executive", Cambridge, Mass: Harvard University Press .

B- Internet

- 1- British Standards Institute, www.mfq.co.uk,2006

