

**العلاقة بين السياسة والالتزام وتطوير اداء العاملين
بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية
السعودية**

**The relationship between policy, commitment, and
employee performance development in
government hospitals in the Najran region of the
Kingdom of Saudi Arabia.**

محمد سالم مهدي ال شهري

باحث بمعهد ادارة المستشفيات واقتصاديات الصحة كلية التجارة وادارة
الأعمال جامعة حلوان

DOI: 10.21608/fjssj.2025.432973 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_432973.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/٤/١ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٥/٧ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٧/١ م
توثيق البحث: ال شهري، محمد سالم مهدي. (٢٠٢٥). العلاقة بين السياسة والالتزام وتطوير اداء العاملين بالمستشفيات
الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ٢٢، ج. (٢)، صص: ٣-٤٢.

٢٠٢٥ م

العلاقة بين السياسة والالتزام وتطوير أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين السياسة والالتزام وتطوير أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في عدد (١٠) مستشفيات حكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، ووفقاً لبيانات وزارة الصحة السعودية لعام ٢٠٢٣، بلغ عدد العاملين في المستشفيات الحكومية في منطقة نجران بنحو ١٦٥٠٠ موظف، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي: أن ٩٤,٤% من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (والتمثل في تطوير أداء العاملين) يمكن تفسيرها بواسطة معايير السلامة والصحة المهنية، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد معايير السلامة والصحة المهنية على تطوير أداء العاملين ككل (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية وذلك بدلالة إحصائية $t_{(0,001)}$ ، لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الخصائص الديموغرافية (النوع - العمر - المستوى التعليمي - المستوى الإداري - مدة الخبرة).

الكلمات المفتاحية: السياسة والالتزام، أداء العاملين، المستشفيات.

The relationship between policy, commitment, and employee performance development in government hospitals in the Najran region of the Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

The study aims to determine the relationship between policy, commitment, and employee performance development in government hospitals in the Najran region of the Kingdom of Saudi Arabia. The study population consists of employees in (10) government hospitals in the Najran region of the Kingdom of Saudi Arabia. According to data from the Saudi Ministry of Health for 2023, the number of employees in government hospitals in the Najran region reached approximately 16,500 employees. The study results concluded that: 94.4% of the total changes occurring in the dependent variable (represented by employee performance development) can be explained by occupational safety and

health standards. There is also a significant positive impact of all dimensions of occupational safety and health standards on employee performance development as a whole (in its various dimensions) in government hospitals in the Najran region of the Kingdom of Saudi Arabia, with a statistical significance of <0.001 . There is no significant difference between the responses of the research sample regarding occupational safety and health standards (in its various dimensions) in government hospitals in the Najran region of the Kingdom of Saudi Arabia, attributable to demographic characteristics (gender, age, educational level, administrative level, length of experience).

Keywords: policy and commitment, staff performance, hospitals.

المقدمة:

تعد معايير السلامة والصحة المهنية أحد الجوانب الحيوية في بيئة العمل الحديثة، حيث يعتبر توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين أمراً أساسياً لضمان سلامتهم وحمايتهم من المخاطر المحتملة المرتبطة بالعمل، ومن خلال ممارسة معايير السلامة والصحة المهنية بشكل صحيح، يمكن تعزيز أداء العاملين وتحسين فعالية العمل والإنتاجية في المنظمة (Samanta, & Gochhayat, 2023)

وفي القطاع الصحي، تتضمن معايير السلامة والصحة المهنية عدة جوانب مهمة، تشمل هذه الجوانب توفير بيئة عمل آمنة للعاملين، وضمان استخدام المعدات الطبية بشكل صحيح وآمن، وتطبيق إجراءات الوقاية من العدوى والسيطرة عليها، وتوفير التدريب المناسب للعاملين لزيادة الوعي بالمخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها، وتظهر الإحصائيات والمؤشرات أهمية معايير السلامة والصحة المهنية في القطاع الصحي بشكل واضح، حيث أشار تقرير منظمة الصحة العالمية الى انه يحدث حوالي ٢ مليون حالة إصابة مهنية بين العاملين في القطاع الصحي سنوياً في جميع أنحاء العالم، وتعد الإصابات بالعدوى والحوادث المرتبطة بالمعدات الطبية من بين الأسباب الرئيسية لتلك الإصابات Adamopoulos, . (etal, 2023)

كما يعد تطوير أداء العاملين عملية مستمرة ومعقدة تهدف إلى تعزيز قدرات العاملين وتحسين أدائهم في مختلف جوانب العمل، ومن بين هذه الجوانب تأتي معايير السلامة والصحة المهنية كأحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين في مكان العمل، حيث تلعب معايير السلامة والصحة المهنية دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين

على عدة مستويات، منها انها توفر بيئة عمل آمنة وصحية تقلل من حدوث الحوادث والإصابات المهنية، وبالتالي، يتم تقليل فترات الإجازات الطبية والغياب عن العمل، مما يؤدي إلى استقرار العملية الإنتاجية وتحقيق التوازن في القوى العاملة، كما انها تساهم في تحسين جودة العمل وضمان دقة الأداء، فعندما يشعر العاملون بالأمان والحماية في بيئة العمل، يكونون أكثر قدرة على التركيز والتفرغ لمهامهم بشكل صحيح ودقيق، وبالتالي، يتم تحسين سرعة وجودة الأداء، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المرجوة Che,. etal, (2021).

بالإضافة إلى ذلك، فإن الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية يعزز رضا العاملين وروح الانتماء للمنظمة، فعندما يشعر العاملون بأن صحتهم وسلامتهم محمية ومهتم بها، فإنيزداد شعورهم بالارتياح والرضا في مكان العمل، وبالتالي، يتحسن التفاعل والتعاون بين الفرق العاملة، مما يعزز الروح الجماعية ويعود بالفائدة على الأداء العام للمنظمة، لذلك، يمكن القول بأن الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية يلعب دورًا حاسمًا في تطوير أداء العاملين، وإن توفير بيئة عمل آمنة وصحية يحمي العاملين، يعزز جودة العمل، يحقق الاستقرار الإنتاجي، يعزز رضا العاملين، ويعزز الروح الجماعية في المنظمة، وبالتالي، فإن الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية يعتبر استثمارًا استراتيجيًا يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتحقيق النجاح والتنمية المستدامة للمنظمة (Liu,. etal, 2023).

وتهدف هذه الدراسة إلى العلاقة بين السياسة والالتزام وتطوير اداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، وفقًا للمعايير الدولية والمبادئ التوجيهية المتاحة، ويهدف الباحث ايضا إلى فهم مدى تطبيق هذه المعايير ومدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، مثل الوقاية من الحوادث والإصابات المهنية وتعزيز بيئة العمل الصحية والأمنة.

ولتحقيق هذا الهدف، سيتم استخدام منهجية البحث العلمي التي تشمل جمع البيانات وتحليلها، كما سيتم مراجعة الأدبيات العلمية والتقارير المتاحة حول معايير السلامة والصحة المهنية في القطاع الصحي، وستتضمن هذه المراجعة النظر في المعايير الدولية والتوجهات التي تم تطويرها من قبل المنظمات المعنية، مثل منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات مع خبراء في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع الصحي، بما في ذلك المديرين والمشرفين والمرضى والأطباء، وستساهم هذه المقابلات في فهم تجربتهم ورؤيتهم حول تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، وكذلك تحديد التحديات والفرص المتعلقة بتحسين هذه المعايير.

- الدراسات السابقة:

أولاً: - الدراسات المتعلقة بالمتغير الأول: معايير السلامة والصحة المهنية:
دراسة الغثيان، وعبدالقادر، (٢٠٢٣)، بعنوان "أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العاملين في شركات البترول الوطنية الأردنية: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية المتبعة في شركة البترول الوطنية الأردنية، والكشف عن مستوى الانتاجية لدى العاملين في شركة البترول الوطنية الأردنية، والوقوف على مدى مراعاة شركة البترول الوطنية الأردنية وتوفيرها لظروف عمل صحية تحفظ سلامة العامل وصحته المهنية، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود درجة متوسطة من الموافقة لدى أفراد عينة الدراسة على إنتاجية العاملين بشكل عام في شركة البترول الوطنية الأردنية، ووجود درجة مرتفعة من الموافقة لدى أفراد عينة الدراسة على الانتاجية الشخصية في شركة البترول الوطنية الأردنية، ووجود درجة متوسطة من الموافقة لدى أفراد عينة الدراسة على الانتاجية في شركة البترول الوطنية الأردنية، ووجود درجة متوسطة من الموافقة لدى أفراد عينة الدراسة على الانتاجية الأدائية في شركة البترول الوطنية الأردنية.

دراسة المغاربة، والشبلي، (٢٠٢١)، بعنوان "أثر استخدام معايير الصحة والسلامة المهنية في الأمن الصناعي: دراسة حالة مجموعة المناصير للباطون الجاهز: هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر معايير الصحة والسلامة والمهنية بأبعادها (السياسة والالتزام التخطيطي، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، التحسين المستمر) في الأمن الصناعي بأبعاده (الكفاءة الإنتاجية، حماية العاملين، حماية المنشآت) في مجموعة المناصير للباطون الجاهز وذلك من وجهة نظر العاملين في مجموعة المناصير للباطون الجاهز، حيث استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم تصميم أداة الدراسة، والتي تمثلت بالاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، ومن ثم تحليلها عبر برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين معايير الصحة والسلامة والمهنية بأبعادها (السياسة والالتزام، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص

والتصحيح التحسين المستمر) في الأمن الصناعي بأبعاده (الكفاءة الإنتاجية حماية العاملين، حماية المنشآت) في مجموعة المناصير للباطون الجاهز.

- دراسة دريدور، و باي، (٢٠٢٠)، بعنوان "أثر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود: هدفت هذه الدراسة الى تقييم تأثير أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعمال في مؤسسة سوناطراك بحاسي مسعود، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على ١٣١ عاملاً في المؤسسة. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٠، وشمل مجتمع الدراسة جميع عمال مؤسسة سوناطراك في قسم الإنتاج بحاسي مسعود، وشملت عينة الدراسة ١٣١ عاملاً تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة، وتوصلت الى النتائج التالية: وجود أثر إيجابي لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعمال.

- دراسة (Samanta, and Gochhayat, (2023) بعنوان "Critique on occupational safety and health in construction sector: An Indian perspective" هدفت هذه الدراسة إلى استعراض واقع السلامة والصحة المهنية لعمال البناء في الهند. حيث تقوم الدراسة بتحديد التحديات والمشكلات الرئيسية، ومناقشة الحلول الممكنة، وقد اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية مزدوجة، تشمل (مراجعة المصادر - قام الباحثون بمراجعة المؤلفات والأبحاث المتاحة حول السلامة المهنية لعمال البناء في الهند، واستطلاع رأي وقد توصلت الى النتائج التالية: كشفت الدراسة عن عدة تحديات رئيسية تواجه السلامة والصحة المهيتين في قطاع الإنشاءات بالهند، منها: ضعف التواصل بين العمال والإدارة، وعدم استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل صحيح، واتخاذ وضعيات غير آمنة أثناء العمل، وقلة التدريب على إجراءات السلامة، وضغوط العمل والإرهاق النفسي، وضعف ثقافة السلامة المهنية، وعدم الالتزام بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالسلامة.

ثانياً: - الدراسات المتعلقة بالمتغير الثانى (تطوير أداء العاملين).

دراسة علي، وسليمان، (٢٠٢٢)، تحت عنوان "السلامة المهنية وأثرها على تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر السلامة المهنية على تحسين أداء العاملين بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء، وتمثلت مشكلة الدراسة في أن الأداء الفعلي للعاملين بالشركة يعاني من

الضعف في الإنتاجية ولعل ذلك راجع إلى تدنى مستوى السلامة المهنية وضعف الرضا الوظيفي عن بيئة العملاء إلى جانب أسباب أخرى إدارية ومالية، لذلك تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي وهو ما أثر السلامة المهنية على تحسين أداء العاملين في الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء؟ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية وأداء العاملين.

دراسة الخرشة، والعزب، (٢٠٢٣)، بعنوان "أثر التدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين في بلديات إقليم الجنوب في الأردن" هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين في بلديات إقليم الجنوب، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، والتي بلغ حجمها (٣٢٣) موظفاً وموظفة من المستويات الإدارية (مدير، رئيس قسم، وموظف) وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها أن بلديات إقليم الجنوب تحرص على تزويد موظفيها بالمعارف والمهارات.

- دراسة المعاطيه، وأبو زيد، (٢٠٢١)، بعنوان "أثر ممارسات إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين: دراسة حالة شركة مياه العقبة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الجودة الشاملة بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا، التحسين المستمر، مشاركة العاملين، التركيز على العميل، التدريب والتعليم تحفيز وتشجيع الموظفين) على أداء العاملين بأبعاده (جودة الأداء، دقة الأداء، حجم الأداء وسرعة الأداء) دراسة حالة شركة مياه العقبة ذات مسؤولية محدودة، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الشركة وعددهم ٥١٥ موظف، وتوصلت نتائج الدراسة إلى التالي: أن المتوسط الحسابي العام للإجابات على الفقرات التي تقيس مستوى ممارسات إدارة الجودة الشاملة في شركة مياه العقبة قد بلغ (٣,٤٦٢) بتقدير متوسط، وأن المتوسط الحسابي العام للإجابات على الفقرات التي تقيس مستوى أداء العاملين في شركة مياه العقبة قد بلغ (٣,٥٣٤) بتقدير متوسط.

- دراسة هلال، والدوري، (٢٠٢٠)، بعنوان "أثر أخلاقيات العمل علي تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً بواقع (٢٠٠٠) موظف في المنظمات الحكومية القطرية، حيث تم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغت (٣٢٢) موظفاً من مجتمع الدراسة وبعد تحليل بيانات

الدراسة واختبار فرضياتها تم التوصل إلى عدد من النتائج كان من أبرزها ما يلي: وجود أثر لأخلاقيات العمل بأبعادها (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، إتقان العمل، احترام الوقت، والسرية) على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية ويدل على تبني المنظمات الحكومية القطرية لمفهوم وأهمية أخلاق العاملين.

- الاستفادة من الدراسات السابقة:

(١) تساهم الدراسات السابقة في تقييم وتحليل معايير السلامة والصحة المهنية في المستشفيات، كما يمكن استخدام هذه الدراسات لتحديد المعايير والمؤشرات الجوهرية التي يجب تقييمها في بيئة العمل بالمستشفيات في منطقة نجران.

(٢) يمكن استعراض البحوث السابقة التي تحلل العلاقة بين معايير السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين في المستشفيات، مع التركيز على الدراسات التي تشير إلى تأثير التزام المستشفيات بمعايير السلامة والصحة على جوانب مثل الرضا الوظيفي والأداء العام والاستقرار الوظيفي للعاملين.

(٣) يتم دراسة الأدبيات السابقة لتحديد أفضل الممارسات والتجارب الناجحة التي تم تطبيقها في مجال تحسين السلامة والصحة المهنية في المستشفيات، كما يمكن استخدام هذه المعرفة لتوجيه التصميم والتنفيذ الفعال لبرنامج تحسين السلامة والصحة في منطقة نجران.

(٤) يساهم استعراض الدراسات السابقة التي تحلل الاحتياجات والتحديات المحلية في مجال السلامة والصحة المهنية في المستشفيات في تحديد العوامل المحفزة والعائقة لتحسين السلامة والصحة في المستشفيات بمنطقة نجران، وتضمن هذه المعرفة في تصميم الدراسة التطبيقية.

(٥) يساهم استخدام الدراسات السابقة التي تستعرض أساليب تحليل البيانات والإحصاءات المستخدمة في مجال السلامة والصحة المهنية في تبني هذه الأساليب وتطبيقها على بيانات المستشفيات بمنطقة نجران لتقييم الأداء الحالي وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وجود دراسات كافية تقيم دور معايير السلامة والصحة المهنية في تطوير أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية في منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، وهذا يشير إلى وجود فجوة في المعرفة والتفهم بشأن كيفية تأثير معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في هذا السياق المحدد، وبناء على الدراسات السابقة والفجوة البحثية تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال البحثي الرئيسي التالي:

السؤال الرئيسي الاول: هل توجد علاقة بين السياسة والالتزام وتطوير أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية؟

السؤال الرئيسي الثاني: " الى اى مدى توجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث حول دور معايير السلامة والصحة المهنية في تطوير أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية في منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية ؟"

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين السياسة والالتزام وتطوير أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية؟:

- أهمية الدراسة: تستمد الدراسة الحالية أهميتها من النقاط الآتية:

- الأهمية النظرية:

(١) تساهم هذه الدراسة في زيادة المعرفة والفهم حول دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمستشفيات الحكومية، من خلال تحليل وتقييم تأثير هذه المعايير، يمكن للدراسة أن تساهم في مجال البحث العلمي وتعزز الأدلة والنظريات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في القطاع الصحي.

(٢) تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تساهم في ملء الفجوة الموجودة في الأدبيات العلمية المتعلقة بتقييم دور معايير السلامة والصحة المهنية في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران، ومن خلال إجراء دراسة تطبيقية شاملة، يمكن للدراسة أن تقدم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق تعمل على تعزيز الفهم والمعرفة بشأن هذه المسألة المهمة.

- الأهمية العملية:

(١) تحسين سلامة العاملين: من خلال تقييم وتحسين معايير السلامة والصحة المهنية، يمكن تعزيز سلامة وصحة العاملين في المستشفيات الحكومية، وهذا يساهم في تقليل حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية، وبالتالي تعزيز بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين.

(٢) تحسين أداء المستشفيات: يمكن لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية أن يؤدي إلى تحسين أداء المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران، فعندما يكون للعاملين بيئة عمل صحية وآمنة، يزداد رضاهم وإنتاجيتهم وقدرتهم على تقديم خدمات صحية عالية الجودة للمرضى.

٣) الالتزام بالتشريعات والمعايير: من خلال معرفة تأثير معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، يمكن للدراسة أن تساعد على توعية الجهات المعنية واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز التزام المستشفيات بالتشريعات والمعايير المحلية والدولية ذات الصلة..

- **فروض الدراسة:** بناء على مشكلة الدراسة والفجوة البحثية يمكننا صياغة الفروض التالية:
الفرض الرئيسي الأول: يوجد اثر معنوى ذو دلالة احصائية بين السياسة والالتزام وتطوير اداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.
الفرض الرئيسى الثانى: "توجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث حول العلاقة بين تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية وتطوير اداء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تبعاً للعوامل الديموجرافية".

الإجراءات المنهجية للدراسة:

- **مجتمع وعينة البحث:** يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في عدد (١٠) مستشفيات حكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، ووفقاً لبيانات وزارة الصحة السعودية لعام ٢٠٢٣، بلغ عدد العاملين في المستشفيات الحكومية في منطقة نجران بنحو ١٦٥٠٠ موظف، يمكن تقسيمهم حسب الفئات الوظيفية كما يلي:

جدول (١) مجتمع وعينة البحث

م	الفئات الوظيفية	العدد
١	الأطباء	٣٠٠٠
٢	الصيدالة	١٠٠٠
٣	الممرضات	٥٠٠٠
٤	الفنيون الطبيون	٣٠٠٠
٥	الإداريون	١٥٠٠
٦	عمال الخدمات	٣٠٠٠
	المجموع	١٦٥٠٠

وقام الباحث باختيار عينة تكونت من (٤٠٠) مفردة، حيث تم توزيع استبانة الدراسة على العينة المختارة بطريقة عشوائية من مختلف الفئات العمرية والتعليمية لضمان تمثيلها للمجتمع.

- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

- **الاستبيان:** يعد الاستبيان من أكثر الادوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث قمنا باستعمال الاستبيان كوسيلة بحث للكشف عن آراء عينة الدراسة ويعد إعداد الاستبيان هو من

أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأنه الأساس الذي يتضمن صحة النتائج التي يتم التوصل إليها. وقد تضمن الاستبيان قسمين:

القسم الأول: وهو يحتوي على البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين وهي: (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الإداري، مدة الخبرة)

القسم الثاني: ويحتوي على محورين: -

المحور الأول: ويتمثل في متغير "معايير السلامة والصحة المهنية"، حيث شمل (٢٥) عبارة اجمالية للمتغير المستقل موزعة على الابعاد التالية:

- السياسة والإلتزام (٥ فقرات وهم (من ١ إلى ٥)
- التخطيط (٥ فقرات وهم (من ٦ إلى ١٠)
- العمليات والتطبيق (٥ فقرات وهم (من ١١ إلى ١٥)
- الفحص والتصحيح (٥ فقرات وهم (من ١٦ إلى ٢٠)
- التحسين المستمر (٥ فقرات وهم (من ٢١ إلى ٢٥)

المحور الثاني: ويتمثل في متغير "تطوير أداء العاملين"، حيث شمل (٣٠) عبارة للمتغير التابع موزعة على الابعاد التالية:

- جودة الأداء (٥ فقرات وهم (من ١ إلى ٥)
- كمية العمل (٥ فقرات وهم (من ٦ إلى ١٠)
- الإلتزام بمتطلبات الوظيفة (٥ فقرات وهم (من ١١ إلى ١٥)
- كفاءة وفعالية في الأداء (٥ فقرات وهم (من ١٦ إلى ٢٠)

وقد تم الاعتماد على مقياس للإجابة يتراوح بين ١ إلى ٥ حسب مقياس ليكرت الخماسي حيث طلب من أفراد العينة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق هذا المقياس كما يلي:

- غير موافق بشدة: ولها درجة واحدة (١)
- غير موافق: ولها درجتان (٢)
- محايد: ولها ثلاث درجات (٣)
- موافق: ولها أربع درجات (٤)
- موافق بشدة: ولها خمس درجات (٥)

أي انه كلما اقتربت الاجابة من (٥) كلما كانت الموافقة بشكل أكبر، علما بأنه يتم عكس المقياس في حالة العبارات السلبية بالاستبيان، ووفقاً لما سبق:

يتم حساب المدى: وهو الفرق بين أعلى قيمة وأقل درجة بالمقياس $5-1=4$

طول الفئة: والذي يمثل: المدى / عدد فئات المقياس: $4 / 5 = 0,8$ ، ويتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول فئة: $0,8 + 1 = 1,8$ وبذلك تتحدد فئات المقياس كالتالي:

- من ١ إلى أقل من ١,٨٠ غير موافق بشدة
 - من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ غير موافق.
 - من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠ محايد.
 - من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠ موافق.
 - من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥,٠٠ موافق بشدة.
 - علما بأنه يتم عكس المدى في حالة العبارات العكسية في الاستبيان.
- **تحليل الاعتمادية والصلاحية:** تم إجراء اختبار الثبات reliability باستخدام معامل الثبات كرونباخ- ألفا، وتتراوح قيم ذلك المقياس بين الصفر والواحد الصحيح. فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات محل الدراسة فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، والعكس صحيح فإذا كان هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للواحد الصحيح. أما درجة الاتساق الداخلي تم حسابه باستخدام معامل الارتباط لبيرسون.
- **محور معايير السلامة والصحة المهنية:** بتطبيق ذلك الاختبار على ابعاد المحور الأول (معايير السلامة والصحة المهنية)، وجد أن نسبة ألفا المعيارية للمحور الأول 93.2% (درجة صدق 96.54%) وهي نسبة أعلى من النسبة المقبولة (70%) في بحوث العلوم الإنسانية مما يعكس درجة الثبات للمقياس محل الدراسة. وكذلك تم قياس درجة الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد محور معايير السلامة والصحة المهنية وذلك لدراسة إلى أي مدى يمكن الاعتماد على استجابات الأفراد محل الدراسة، وتم عرض النتائج في الجدول التالي:

جدول (٢) قياس درجة الثبات والصدق في المقياس لأبعاد محور معايير السلامة والصحة المهنية

أبعاد محور معايير السلامة والصحة المهنية	العبارات	معامل الارتباط	درجة الثبات كرونباخ ألفا	درجة الصدق*
السياسة والإلتزام	يتم التوجيه بوضوح حول السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لجميع العاملين في المستشفى.	0.465**	85.5%	92.47%
	يتم الإلتزام بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع أقسام المستشفى.	0.699**		
	تحظى قضايا السلامة والصحة المهنية بأولوية في الاجتماعات الإدارية بالمستشفى.	0.835**		
	يتم تدريب العاملين على المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية بشكل دوري.	0.851**		
	توجد آليات واضحة للإبلاغ عن المخاطر والحوادث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	0.808**		
التخطيط	يتم وضع خطط شاملة لتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية في المستشفى.	0.592**	79.8%	89.33%
	يتم تقييم المخاطر المحتملة في بيئة العمل من خلال دراسات تحليلية دورية.	0.728**		
	تتضمن خطط العمل استراتيجيات للتعامل مع الأزمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	0.864**		
	يتم تحديد المسؤوليات والمهام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لكل قسم في المستشفى.	0.797**		
	يخصص موارد كافية لتنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية بشكل فعال.	0.774**		
العمليات والتطبيق	يتم تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية في جميع الأنشطة اليومية بالمستشفى.	0.578**	81.5%	90.28%
	يتم استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل منتظم من قبل جميع العاملين.	0.769**		
	يتم مراقبة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع الأقسام بشكل دوري.	0.855**		
	يتم تدريب العاملين على كيفية التعامل مع المعدات والأجهزة بطريقة آمنة.	0.813**		
	يتم توفير بيئة عمل آمنة تتماشى مع معايير السلامة والصحة المهنية.	0.794**		
الفحص والتصحيح	يتم إجراء فحوصات دورية لتقييم فعالية معايير السلامة والصحة المهنية.	0.612**	82.4%	90.77%
	يتم تحليل الحوادث والمخاطر لتحديد أسبابها واتخاذ إجراءات تصحيحية.	0.803**		
	يتم توثيق نتائج الفحوصات والمراجعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	0.879**		
	يتم اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة أي قصور في	0.848**		

أبعاد محور معايير السلامة والصحة المهنية	العبارات	معامل الارتباط	درجة الثبات كرونباخ ألفا	درجة الصدق*
	تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية. تتم مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري بناءً على نتائج الفحوصات.	0.739**		
التحسين المستمر	يتم تحديث معايير السلامة والصحة المهنية بناءً على أحدث الممارسات والتوجيهات.	0.613**	83.3%	91.27%
	يتم تشجيع العاملين على تقديم اقتراحات لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية.	0.795**		
	يتم تقييم الأداء في مجال السلامة والصحة المهنية بشكل دوري لتحسين العمليات.	0.884**		
	يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية.	0.864**		
	يتم قياس تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بشكل مستمر ودوري.	0.756**		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

*: تم قياس درجة صدق أبعاد المحور الأول عن طريق جذر معامل الثبات

** : معنوي عند $\alpha = 0.01$

يلاحظ من النتائج الموضحة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط معنوية وتزيد عن 50% مما يعكس قوة العلاقة وترابط أسئلة عبارات أبعاد محور معايير السلامة والصحة المهنية وذلك عند مستوى ثقة 99%. أما عن درجة الثبات فيلاحظ أن قيم معامل ألفا (كرونباخ) لجميع أبعاد محور معايير السلامة والصحة المهنية قد تخطت 89% مما يعكس ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد على الاستجابات في تحليل البيانات محل الدراسة.

- **محور تطوير أداء العاملين:** بالتطبيق على أبعاد المحور الثاني (تطوير أداء العاملين)، وجد أن نسبة ألفا المعيارية قد بلغت 96.8% (درجة الصدق 98.39%) وهي نسبة أعلى من النسبة المقبولة (70%) في بحوث العلوم الإنسانية مما يعكس درجة الثبات للمقياس محل الدراسة. وكذلك تم قياس درجة الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل الارتباط لبيرسون لعبارات أبعاد محور تطوير أداء العاملين والحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (٣) قياس درجة الثبات والصدق في المقياس لأبعاد محور تطوير أداء العاملين

أبعاد محور تطوير أداء العاملين	العبارات	معامل الارتباط	درجة الثبات كرونباخ ألفا	درجة الصدق*
جودة الأداء	أقدم خدمات/مهام عالية الجودة تُساهم في تحقيق أفضل النتائج للمرضى وتُفوق توقعاتهم.	0.570**	81.8%	90.44%
	أنفذ المهام الموكلة إليّ بدقة متناهية، مع التركيز على منع الأخطاء ومعالجة أي انحرافات بشكل فوري وفَعَال.	0.783**		
	أبادر بتقديم اقتراحات وحلول إبداعية لتحسين جودة الخدمات المُقدمة في المستشفى.	0.871**		
	أطبق بشكل فعّال معايير الجودة والسلامة المُعتمدة في المستشفى، وأسأهم في تطويرها.	0.853**		
	أقيّم أدائي بشكل دوري وأسعى باستمرار لتطوير مهاراتي ومعرفي لتحسين جودة العمل.	0.771**		
كمية العمل	أنجز حجمًا كبيرًا من العمل بكفاءة عالية خلال الوقت المُحدد، مع مراعاة الأولويات.	0.633**	82.6%	90.89%
	أحقق أو أتجاوز الأهداف الإنتاجية المطلوبة مني، وأسأهم في تحقيق أهداف القسم/الوحدة.	0.788**		
	أدير وقت العمل بفعالية عالية، وأقلل من المُقاطعات والمهام غير الضرورية.	0.884**		
	أسأهم في زيادة الإنتاجية الإجمالية للقسم/الوحدة من خلال التعاون الفعّال مع الزملاء.	0.851**		
	أكون مُستعدًا لتحمل مسؤوليات ومهام إضافية عند الحاجة، وأنجزها بكفاءة.	0.732**		
الالتزام بمتطلبات الوظيفة	ألتزم بشكل كامل بالسياسات والإجراءات والتعليمات الداخلية للمستشفى، وأطبقها بدقة في عملي.	0.659**	85.8%	92.63%
	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية، وأحرص على التواجد في مكان العمل خلال ساعات الدوام المُحددة.	0.825**		
	أنفذ توجيهات وتعليمات المسؤولين بدقة واحترافية، وأبادر بطلب التوضيح عند الحاجة.	0.904**		
	أشارك بفاعلية في الاجتماعات	0.875**		

أبعاد محور تطوير أداء العاملين	العبارات	معامل الارتباط	درجة الثبات كرونباخ ألفا	درجة الصدق
كفاءة وفعالية في الأداء	واللجان وفرق العمل المتعلقة بالعمل، وأساهم بآراء واقتراحات ببناء.	0.780**		
	أحترم أخلاقيات المهنة وقيم المستشفى، وأتعامل باحترام ولباقة مع المرضى والزلاء والزوار.			
	أستخدم الموارد المتاحة (المادية والبشرية والوقت) بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية لتحقيق أفضل النتائج.	0.649**	83.7%	91.49%
	أنجز المهام بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة، مع الحفاظ على أعلى معايير الجودة والسلامة.	0.796**		
	أبادر باقتراح وتنفيذ حلول عملية وفعالة لتحسين سير العمل وتطوير الأداء.	0.898**		
	أحلل المشكلات بشكل منهجي وأساهم في إيجاد حلول جذرية وفعالة لها.	0.871**		
	أحرص على تطوير مهاراتي ومعرفي بشكل مستمر، وأشارك في البرامج التدريبية والتطويرية المتاحة.	0.719**		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

*: تم قياس درجة صدق أبعاد المحور الأول عن طريق جذر معامل الثبات

** : معنوي عند $\alpha = 0.01$

يلاحظ من النتائج الموضحة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط معنوية وتزيد عن 50% مما يعكس قوة العلاقة وترابط أسئلة عبارات أبعاد محور محور تطوير أداء العاملين وذلك عند مستوى ثقة 99%. أما عن درجة الثبات فيلاحظ أن قيم معامل الفا (كرونباخ) لجميع أبعاد محور تطوير أداء العاملين قد تخطت 80% مما يعكس ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد على الاستجابات في تحليل البيانات محل الدراسة.

ثانيًا: التحليل الوصفي لخصائص العينة:

جدول (٤) التكرارات والنسب المئوية لدراسة الخصائص الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية		النسبة	العدد
النوع	ذكور	71.6%	287
	إناث	28.4%	114
الإجمالي		100%	401
العمر	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	7.7%	31
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	33.4%	134
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	34.2%	137
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	15.2%	61
	من ٦٠ سنة فأكثر	9.5%	38
	الإجمالي	100%	401
المستوى التعليمي	أقل من جامعي	17.7%	71
	جامعي	48.9%	196
	أعلى من جامعي	33.4%	134
الإجمالي		100%	401
المستوى الإداري	الإدارة العليا	11.2%	45
	الإدارة الوسطى	39.4%	158
	الإدارة الإشرافية	29.4%	118
	وظيفة غير إشرافية	20%	80
الإجمالي		100%	401
مدة الخبرة	أقل من ٥ سنوات	7.2%	29
	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	43.4%	174
	من ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة	37.2%	149
	من ٢٥ سنة فأكثر	12.2%	49
الإجمالي		100%	401

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي عدد عينة الدراسة (٤٠١)، وأن نسبة الذكور هي الأكثر، حيث بلغت عينة الذكور (٢٨٧) بنسبة (٧١,٦%) من إجمالي حجم العينة، في حين بلغت عينة الإناث (١١٤) بنسبة (٢٨,٤%) من إجمالي حجم العينة، وتشير هذه النتيجة إلى أن العينة تمثل المجتمع المستهدف بشكل جيد، مما يعني أن النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة يمكن تعميمها على المجتمع المستهدف.

كما اتضح من خلال تحليل بيانات جدول (٤) أن إجمالي عدد المبحوثين (٤٠١)، كانت فئة المشاركين الذين أعمارهم تتراوح من (٤٠) إلى أقل من (٥٠) سنة هي الأعلى، وسجلت (٣٤,٢%)، مما يشير إلى مشاركة فئة كبيرة من أصحاب الخبرات العالية بالدراسة، كما أشارت النتائج أن نسبة مشاركة الفئة العمرية من (٣٠ عام إلى أقل ٤٠) بلغت (٣٣,٤%)،

وهذا يدل على ان معظم المبحوثين من فئة الشباب اصحاب الخبرات المتوسطة، بينما كان هناك تفاوت بين كافة الفئات العمرية المشاركة الاخرى، حيث شاركت الفئة العمرية من (٥٠) إلى اقل من (٦٠) سنة بنسبة مشاركة تمثل (١٥,٢%) من عينة البحث، والفئة العمرية من (٦٠) سنة فأكثر بنسبة مشاركة (٩,٥%)، وهذا يدل على تنوع الفئات العمرية المشاركة في الاستبيان مما يضمن تنوع الاجابات طبقا لكل فئة.

كما اتضح من خلال تحليل بيانات الجدول (٤)، يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٤٠١)، ويلاحظ ارتفاع نسبه المشاركين في المستوى العلمي "جامعي" بنسبة (٤٨,٩%) وهي نسبة المشاركة الاعلى، تليها نسبة الحاصلين علي مؤهل علمي " اعلى من جامعي" بنسبة (٣٣,٤%)، بينما كانت نسب مشاركة الفئات (أقل من جامعي)، هي الاقل بنسبة (١٧,٧%)، ويعد هذا مؤشر طبيعي في هرم تسلسل الدرجات العلمية.

كما اتضح من خلال تحليل بيانات الجدول (٤)، يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٤٠١)، ويلاحظ ارتفاع نسبه المشاركين في المستوى الإداري "الإدارة الوسطى" بنسبة (٣٩,٤%) وهي نسبة المشاركة الاعلى، تليها نسبة " الإدارة الاشرافية" بنسبة (٢٩,٤%)، بينما كانت نسب مشاركة (الإدارة العليا)، هي الأقل بنسبة (١١,٢%).

من خلال تحليل بيانات جدول (٤) يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٤٠١)، وكانت نسبه المشاركين اصحاب الخبرات" من ٥ إلى أقل من ١٥ سنه " هي الاعلى بنسبة تبلغ (٤٣,٤%)، تليها نسبة المشاركين أصحاب الخبرات " من ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنه" والتي بلغت (٣٧,٢%)، ثم تليها نسبة المشاركين من اصحاب الخبرات " من ٢٥ سنه فأكثر" بنسبة بلغت (١٢,٢%) ولم تتجاوز نسبة المشاركين اصحاب الخبرات " أقل من ٥ سنوات" بنسبة (٧,٢%)، ويشير هذا إلى ان عينة البحث تتمتع بخبرات جيدة في العمل مما يجعلها اكثر كفاءة في الاجابة على الاستبانة.

ثالثاً: تقييم اتجاهات العينة نحو متغيرات البحث:

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة المهنية: نتناول في هذا الجزء كل من التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات باستخراج المتوسط والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان لكل بعد من ابعاد معايير السلامة والصحة المهنية (السياسة والإلتزام، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، التحسين المستمر) وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الاحصائي:

– تحليل اتجاهات الأفراد نحو بُعد السياسة والإلتزام

جدول (٥) الجدول التكراري تحليل اتجاهات الأفراد نحو بُعد السياسة والإلتزام

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق
١	يتم التوجيه بوضوح حول السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لجميع العاملين في المستشفى.	153	3	40	26	179
		38.2%	0.7%	10%	6.5%	44.6%
٢	يتم الإلتزام بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع أقسام المستشفى.	69	6	41	38	247
		17.2%	1.5%	10.2%	9.5%	61.6%
٣	تحظى قضايا السلامة والصحة المهنية بأولوية في الاجتماعات الإدارية بالمستشفى.	69	9	46	120	157
		17.2%	2.2%	11.5%	29.9%	39.2%
٤	يتم تدريب العاملين على المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية بشكل دوري.	93	8	128	32	140
		23.2%	2%	31.9%	8%	34.9%
٥	توجد آليات واضحة للإبلاغ عن المخاطر والحوادث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	61	99	43	31	167
		15.2%	24.7%	10.7%	7.7%	41.6%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (٦) نتائج الإحصاء الوصفي لبُعد السياسة والإلتزام

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	يتم التوجيه بوضوح حول السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لجميع العاملين في المستشفى.	4.095	0.952	1	موافق
٢	يتم الإلتزام بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع أقسام المستشفى.	3.83	0.885	2	موافق
٣	تحظى قضايا السلامة والصحة المهنية بأولوية في الاجتماعات الإدارية بالمستشفى.	3.576	0.977	3	موافق
٤	يتم تدريب العاملين على المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية بشكل دوري.	3.454	1.214	4	موافق
٥	توجد آليات واضحة للإبلاغ عن المخاطر والحوادث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	3.12	1.453	5	محايد
		3.615	0.817		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (٦،٥) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول (السياسة والإلتزام)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم التوجيه بوضوح حول

السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لجميع العاملين في المستشفى) بانحراف معياري (0.952)، ومتوسط حسابي (4.095)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يتم الالتزام بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع أقسام المستشفى)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.885)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.83)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (تحظى قضايا السلامة والصحة المهنية بأولوية في الاجتماعات الإدارية بالمستشفى) بانحراف معياري (0.977) ومتوسط حسابي (3.576)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يتم تدريب العاملين على المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية بشكل دوري)، بانحراف معياري (1.214) ومتوسط حسابي (3.454)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاءت الفقرة (توجد آليات واضحة للإبلاغ عن المخاطر والحوادث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية)، بانحراف معياري (1.453) ومتوسط حسابي (3.12)، كما اتضح من الجدولين (٦،٥) ان المتوسط الاجمالي لبعدها (السياسة والإلتزام) بلغ قيمه (3.615) بانحراف معياري (0.817)، وهوما يقابل الموافقة، أي أن درجة معايير السلامة والصحة المهنية في بعد السياسة والإلتزام من واقع نظر المستجيبين مرتفع.

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة المهنية (التخطيط)

جدول (٧) الجدول التكراري تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة

المهنية (التخطيط)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	يتم وضع خطط شاملة لتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية في المستشفى.	11	47	37	151	155
		2.7%	11.7%	9.2%	37.7%	38.7%
٢	يتم تقييم المخاطر المحتملة في بيئة العمل من خلال دراسات تحليلية دورية.	21	56	48	239	37
		5.2%	14%	12%	59.6%	9.2%
٣	تتضمن خطط العمل استراتيجيات للتعامل مع الأزمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	12	45	120	155	69
		3%	11.2%	29.9%	38.7%	17.2%
٤	يتم تحديد المسؤوليات والمهام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لكل قسم في المستشفى.	11	136	36	155	63
		2.7%	33.9%	9%	38.7%	15.7%
٥	يخصص موارد كافية لتنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية بشكل فعال.	96	52	36	153	64
		23.9%	13%	9%	38.2%	16%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (٧) نتائج الإحصاء الوصفي لبعد (التخطيط)

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	يتم وضع خطط شاملة لتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية في المستشفى.	3.978	1.094	1	موافق
٢	يتم تقييم المخاطر المحتملة في بيئة العمل من خلال دراسات تحليلية دورية.	3.54	1.015	3	موافق
٣	تتضمن خطط العمل استراتيجيات للتعامل مع الأزمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	3.559	0.999	2	موافق
٤	يتم تحديد المسؤوليات والمهام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لكل قسم في المستشفى.	3.307	1.172	4	محايد
٥	يخصص موارد كافية لتنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية بشكل فعال.	3.092	1.451	5	محايد
	بعد التخطيط	3.494	0.861		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (٧، ٨) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (التخطيط)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم وضع خطط شاملة لتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية في المستشفى)، بانحراف معياري (1.094)، ومتوسط حسابي (3.978)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (تتضمن خطط العمل استراتيجيات للتعامل مع الأزمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.015)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.45)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (يتم تقييم المخاطر المحتملة في بيئة العمل من خلال دراسات تحليلية دورية) بانحراف معياري (0.999) ومتوسط حسابي (3.559)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يتم تحديد المسؤوليات والمهام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لكل قسم في المستشفى)، بانحراف معياري (1.172) ومتوسط حسابي (3.307)، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (يخصص موارد كافية لتنفيذ معايير السلامة والصحة المهنية بشكل فعال)، بانحراف معياري (1.451) ومتوسط حسابي (3.092)، كما اتضح من الجدولين (٧، ٨) ان المتوسط الاجمالي لبعد (التخطيط) بلغ قيمه (3.494)، بانحراف معياري (0.861)، وهو ما يقابل الموافقة أي ان درجة معايير السلامة والصحة المهنية في بعد التخطيط من واقع نظر المستجيبين مرتفعة.

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة النفسية بعد (العمليات والتطبيق)
جدول (٩) تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة النفسية بعد (العمليات والتطبيق)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق
١	يتم تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية في جميع الأنشطة اليومية بالمستشفى.	10	54	34	151	152
		2.5%	13.5%	8.5%	37.7%	37.9%
٢	يتم استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل منتظم من قبل جميع العاملين.	9	62	45	227	57
		2.2%	15.5%	11.2%	56.6%	14.2%
٣	يتم مراقبة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع الأقسام بشكل دوري.	15	61	120	146	59
		3.7%	15.2%	29.9%	36.4%	14.7%
٤	يتم تدريب العاملين على كيفية التعامل مع المعدات والأجهزة بطريقة آمنة.	10	130	38	156	67
		2.5%	32.4%	9.5%	38.9%	16.7%
٥	يتم توفير بيئة عمل آمنة تتماشى مع معايير السلامة والصحة المهنية.	95	64	36	139	67
		23.7%	16%	9%	34.7%	16.7%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (١٠) نتائج الإحصاء الوصفي لُبعد العمليات والتطبيق

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	يتم تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية في جميع الأنشطة اليومية بالمستشفى.	3.95	1.108	1	موافق
٢	يتم استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل منتظم من قبل جميع العاملين.	3.65	0.979	2	موافق
٣	يتم مراقبة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع الأقسام بشكل دوري.	3.43	1.035	3	موافق
٤	يتم تدريب العاملين على كيفية التعامل مع المعدات والأجهزة بطريقة آمنة.	3.35	1.168	4	محايد
٥	يتم توفير بيئة عمل آمنة تتماشى مع معايير السلامة والصحة المهنية.	3.047	1.458	5	محايد
	بُعد العمليات والتطبيق	3.487	.8770		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (٩، ١٠) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (العمليات والتطبيق)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية في جميع الأنشطة اليومية بالمستشفى) بانحراف معياري (1.108)،

ومتوسط حسابي (3.59)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يتم استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل منتظم من قبل جميع العاملين)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.979)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.65)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (يتم مراقبة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع الأقسام بشكل دوري) بانحراف معياري (1.035) ومتوسط حسابي (3.43)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يتم تدريب العاملين على كيفية التعامل مع المعدات والأجهزة بطريقة آمنة)، بانحراف معياري (1.458) ومتوسط حسابي (3.53)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاءت الفقرة (يتم توفير بيئة عمل آمنة تتماشى مع معايير السلامة والصحة المهنية)، بانحراف معياري (1.458) ومتوسط حسابي (3.047)، كما اتضح من الجدولين (٩، ١٠) ان المتوسط الاجمالي لبعد (العمليات والتطبيق) بلغ قيمه (3.487) بانحراف معياري (0.8770)، وهو ما يقابل الموافقة أي ان درجة معايير السلامة والصحة المهنية في بعد العمليات والتطبيق من واقع نظر المستجيبين مرتفعة.

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة المهنية بعد (الفحص والتصحيح)

جدول (١١) تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة المهنية بعد (

الفحص والتصحيح)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي			
		موافق بشدة	غير موافق بشدة	محايد	موافق
١	يتم إجراء فحوصات دورية لتقييم فعالية معايير السلامة والصحة المهنية.	12	56	43	142
		3%	14%	10.7%	35.4%
٢	يتم تحليل الحوادث والمخاطر لتحديد أسبابها واتخاذ إجراءات تصحيحية.	16	54	44	233
		4%	13.5%	11%	58.1%
٣	يتم توثيق نتائج الفحوصات والمراجعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	20	67	121	145
		5%	16.7%	30.2%	36.2%
٤	يتم اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة أي قصور في تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.	17	139	42	142
		4.2%	34.7%	10.5%	35.4%
٥	تتم مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري بناءً على نتائج الفحوصات.	92	55	45	147
		22.9%	13.7%	11.2%	36.7%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (١٢) نتائج الإحصاء الوصفي لبُعد الفحص والتصحيح

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	يتم إجراء فحوصات دورية لتقييم فعالية معايير السلامة والصحة المهنية.	3.893	1.138	1	موافق
٢	يتم تحليل الحوادث والمخاطر لتحديد أسبابها واتخاذ إجراءات تصحيحية.	3.64	1.006	2	موافق
٣	يتم توثيق نتائج الفحوصات والمراجعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.	3.334	1.048	3	محايد
٤	يتم اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة أي قصور في تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.	3.227	1.196	4	محايد
٥	تتم مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري بناءً على نتائج الفحوصات.	3.079	1.428	5	محايد
	بُعد الفحص والتصحيح	3.415	0.952		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (١١، ١٢) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (الفحص والتصحيح)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم إجراء فحوصات دورية لتقييم فعالية معايير السلامة والصحة المهنية) بانحراف معياري (1.138)، ومتوسط حسابي (3.893)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يتم تحليل الحوادث والمخاطر لتحديد أسبابها واتخاذ إجراءات تصحيحية)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.006)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.64)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (يتم توثيق نتائج الفحوصات والمراجعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية) بانحراف معياري (1.048) ومتوسط حسابي (3.334)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يتم اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة أي قصور في تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية)، بانحراف معياري (1.196) ومتوسط حسابي (3.227)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاءت الفقرة (تتم مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري بناءً على نتائج الفحوصات)، بانحراف معياري (1.428) ومتوسط حسابي (3.079)، كما اتضح من الجدولين (١١، ١٢) ان المتوسط الاجمالي لبعد (الفحص والتصحيح) بلغ قيمه (3.415) بانحراف معياري (0.952)، وهو ما يقابل الموافقة أي ان درجة معايير السلامة والصحة المهنية في بعد الفحص والتصحيح من واقع نظر المستجيبين مرتفع.

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة المهنية بُعد (التحسين المستمر)
جدول (١٣) تحليل اتجاهات الأفراد نحو معايير السلامة والصحة المهنية بُعد (التحسين المستمر)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
١	يتم تحديث معايير السلامة والصحة المهنية بناءً على أحدث الممارسات والتوجيهات.	12	51	39	133
		3%	12.7%	9.7%	33.2%
٢	يتم تشجيع العاملين على تقديم اقتراحات لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية.	16	64	31	239
		4%	16%	29.7%	34.7%
٣	يتم تقييم الأداء في مجال السلامة والصحة المهنية بشكل دوري لتحسين العمليات.	15	64	119	139
		3.7%	16%	29.7%	34.7%
٤	يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية.	24	149	36	131
		6%	37.2%	9%	32.7%
٥	يتم قياس تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بشكل مستمر ودوري.	92	57	37	148
		22.9%	14.2%	9.2%	36.9%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (١٤) نتائج الإحصاء الوصفي لبُعد التحسين المستمر

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	يتم تحديث معايير السلامة والصحة المهنية بناءً على أحدث الممارسات والتوجيهات.	3.973	1.137	1	موافق
٢	يتم تشجيع العاملين على تقديم اقتراحات لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية.	3.61	1.026	2	موافق
٣	يتم تقييم الأداء في مجال السلامة والصحة المهنية بشكل دوري لتحسين العمليات.	3.431	1.054	3	موافق
٤	يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية.	3.139	1.237	4	محايد
٥	يتم قياس تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بشكل مستمر ودوري.	3.102	1.446	5	محايد
	بُعد التحسين المستمر	3.451	0.914		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (١٣، ١٤) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بُعد (التحسين المستمر)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم تحديث معايير السلامة والصحة المهنية بناءً على أحدث الممارسات والتوجيهات) بانحراف معياري (1.137)، ومتوسط حسابي (3.973)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يتم

تشجيع العاملين على تقديم اقتراحات لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.026)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.61)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص علي (يتم تقييم الأداء في مجال السلامة والصحة المهنية بشكل دوري لتحسين العمليات) بانحراف معياري (1.054) ومتوسط حسابي (3.431)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية)، بانحراف معياري (1.237) ومتوسط حسابي (3.139)، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (يتم قياس تأثير تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بشكل مستمر ودوري)، بانحراف معياري (1.446) ومتوسط حسابي (3.102)، كما اتضح من الجدولين (١٣، ١٤) ان المتوسط الاجمالي لبعد (التحسين المستمر) بلغ قيمه (3.451) بانحراف معياري (0.914)، وهو ما يقابل الموافقة أي ان درجة معايير السلامة والصحة المهنية في بعد التحسين المستمر من واقع نظر المستجيبين مرتفع.

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو المتغير التابع "تطوير أداء العاملين" نتناول في هذا الجزء كل من التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات باستخراج المتوسط والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان لكل بعد من أبعاد المتغير التابع "تطوير أداء العاملين" (جودة الأداء، كمية العمل، الإلتزام بمتطلبات الوظيفة، كفاءة وفعالية في الأداء) وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الاحصائي:

- تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين، (بعد جودة الأداء)

جدول (١٥) تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين، (بعد جودة الأداء)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	أقدم خدمات/مهام عالية الجودة تُساهم في تحقيق أفضل النتائج للمرضى وتُفوق توقعاتهم.	11	61	49	149	131
		2.7%	15.2%	12.2%	37.2%	32.7%
٢	أنفذ المهام الموكلة إليّ بدقة متناهية، مع التركيز على منع الأخطاء ومعالجة أي انحرافات بشكل فوري وفعال.	15	58	40	232	56
		3.7%	14.5%	10%	57.9%	14%
٣	أبادر بتقديم اقتراحات وحلول إبداعية لتحسين جودة الخدمات المقدمة في المستشفى.	13	51	124	148	65
		3.2%	12.7%	30.9%	36.9%	16.2%
٤	أطبق بشكل فعال معايير الجودة والسلامة المُعتمدة في المستشفى، وأساهم في تطويرها.	11	144	31	153	62
		2.7%	35.9%	7.7%	38.2%	15.5%
٥	أقيم أدائي بشكل دوري وأسعى باستمرار لتطوير مهاراتي ومعرفتي لتحسين جودة العمل.	89	60	37	142	73
		22.2%	15%	9.2%	35.4%	18.2%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (١٦) نتائج الإحصاء الوصفي لُبعد جودة الأداء

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	أقدم خدمات/مهام عالية الجودة تُساهم في تحقيق أفضل النتائج للمرضى وتُفوق توقعاتهم.	1.129	3.818	1	موافق
٢	أنفذ المهام الموكلة إليّ بدقة متناهية، مع التركيز على منع الأخطاء ومعالجة أي انحرافات بشكل فوري وفعال.	1.013	3.64	2	موافق
٣	أبادر بتقديم اقتراحات وحلول إبداعية لتحسين جودة الخدمات المُقدمة في المستشفى.	1.013	3.501	3	موافق
٤	أطبق بشكل فعال معايير الجودة والسلامة المُعتمدة في المستشفى، وأسأهم في تطويرها.	1.181	3.277	4	محايد
٥	أقيم أدائي بشكل دوري وأسعى باستمرار لتطوير مهاراتي ومعرفتي لتحسين جودة العمل.	1.452	3.125	5	محايد
	بُعد جودة الأداء	0.889	3.472		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (١٥، ١٦) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بُعد (جودة الأداء)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أقدم خدمات/مهام عالية الجودة تُساهم في تحقيق أفضل النتائج للمرضى وتُفوق توقعاتهم) بانحراف معياري (1.129)، ومتوسط حسابي (3.818)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (أنفذ المهام الموكلة إليّ بدقة متناهية، مع التركيز على منع الأخطاء ومعالجة أي انحرافات بشكل فوري وفعال)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.013)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.64)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (أبادر بتقديم اقتراحات وحلول إبداعية لتحسين جودة الخدمات المُقدمة في المستشفى) بانحراف معياري (1.013) ومتوسط حسابي (3.501)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أطبق بشكل فعال معايير الجودة والسلامة المُعتمدة في المستشفى، وأسأهم في تطويرها)، بانحراف معياري (1.181) ومتوسط حسابي (3.277)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاءت الفقرة (أقيم أدائي بشكل دوري وأسعى باستمرار لتطوير مهاراتي ومعرفتي لتحسين جودة العمل)، بانحراف معياري (1.452) ومتوسط حسابي (3.125)، كما اتضح من الجدولين (١٥، ١٦) ان المتوسط الاجمالي لبعد (جودة الأداء) بلغ قيمه (3.472) بانحراف معياري (0.889)، وهوما يقابل الموافقة، أي ان درجة تطوير أداء العاملين فيما يخص بُعد جودة الأداء من واقع نظر المستجيبين مرتفعة.

٢/٢/٣: تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين (بعد كمية العمل)

جدول (١٧) تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين (بعد كمية العمل)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	أنجز حجمًا كبيرًا من العمل بكفاءة عالية خلال الوقت المحدد، مع مراعاة الأولويات.	12	51	39	133	166
		3%	12.7%	9.7%	33.2%	41.4%
٢	أحقق أو أتجاوز الأهداف الإنتاجية المطلوبة مني، وأساهم في تحقيق أهداف القسم/الوحدة.	16	64	31	239	51
		4%	16%	29.7%	34.7%	16%
٣	أدير وقت العمل بفعالية عالية، وأقلل من المقاطعات والمهام غير الضرورية.	15	64	119	139	64
		3.7%	16%	29.7%	34.7%	16%
٤	أساهم في زيادة الإنتاجية الإجمالية للقسم/الوحدة من خلال التعاون الفعال مع الزملاء.	24	149	36	131	61
		6%	37.2%	9%	32.7%	15.2%
٥	أكون مُستعدًا لتحمل مسؤوليات ومهام إضافية عند الحاجة، وأنجزها بكفاءة.	92	57	37	148	67
		22.9%	14.2%	9.2%	36.9%	16.7%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (١٨) نتائج الإحصاء الوصفي لُبعد كمية العمل

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	أنجز حجمًا كبيرًا من العمل بكفاءة عالية خلال الوقت المحدد، مع مراعاة الأولويات.	1.137	3.973	1	موافق
٢	أحقق أو أتجاوز الأهداف الإنتاجية المطلوبة مني، وأساهم في تحقيق أهداف القسم/الوحدة.	1.026	3.61	2	موافق
٣	أدير وقت العمل بفعالية عالية، وأقلل من المقاطعات والمهام غير الضرورية.	1.054	3.431	3	موافق
٤	أساهم في زيادة الإنتاجية الإجمالية للقسم/الوحدة من خلال التعاون الفعال مع الزملاء.	1.237	3.139	4	محايد
٥	أكون مُستعدًا لتحمل مسؤوليات ومهام إضافية عند الحاجة، وأنجزها بكفاءة.	1.446	3.102	5	محايد
	بُعد كمية العمل	0.914	3.451		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (١٧، ١٨) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بُعد (كمية العمل)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أنجز حجمًا كبيرًا من العمل بكفاءة عالية خلال الوقت المحدد، مع مراعاة الأولويات)، بانحراف معياري (1.137)، ومتوسط حسابي (3.61)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (أحقق أو أتجاوز

الأهداف الإنتاجية المطلوبة مني، وأساهم في تحقيق أهداف القسم/الوحدة)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.026)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.431)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص علي (أدير وقت العمل بفعالية عالية، وأقل من المقاطعات والمهام غير الضرورية) بانحراف معياري (1.054) ومتوسط حسابي (3.431)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أساهم في زيادة الإنتاجية الإجمالية للقسم/الوحدة من خلال التعاون الفعّال مع الزملاء)، بانحراف معياري (1.237) ومتوسط حسابي (3.139)، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (أكون مُستعدًا لتحمل مسؤوليات ومهام إضافية عند الحاجة، وأنجزها بكفاءة)، بانحراف معياري (1.446) ومتوسط حسابي (3.102)، كما اتضح من الجدولين (١٧، ١٨) ان المتوسط الاجمالي لبعد (كمية العمل) بلغ قيمه (3.451)، بانحراف معياري (0.914)، وهو ما يقابل الموافقة أي أن درجة تطوير أداء العاملين فيما يخص بعد كمية العمل من واقع نظر المستجيبين مرتفعة.

-تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين (بعد الالتزام بمتطلبات الوظيفة)

جدول (١٩) تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين (بعد الإلتزام بمتطلبات الوظيفة)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	ألتزم بشكل كامل بالسياسات والإجراءات والتعليمات الداخلية للمستشفى، وأطبقها بدقة في عملي.	18	67	37	127	152
		4.5%	16.7%	9.2%	31.7%	37.9%
٢	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية، وأحرص على التواجد في مكان العمل خلال ساعات الدوام المحددة.	18	63	43	234	43
		4.5%	15.7%	10.7%	58.4%	10.7%
٣	أنفذ توجيهات وتعليمات المسؤولين بدقة واحترافية، وأبادر بطلب التوضيح عند الحاجة.	39	50	119	135	58
		9.7%	12.5%	29.7%	33.7%	14.5%
٤	أشارك بفاعلية في الاجتماعات واللجان وفرق العمل المتعلقة بالعمل، وأساهم بآراء واقتراحات بناءة.	30	140	36	148	47
		7.5%	34.9%	9%	36.9%	11.7%
٥	أحترم أخلاقيات المهنة وقيم المستشفى، وأتعامل باحترام ولباقة مع المرضى والزملاء والزوار.	106	61	31	132	71
		26.4%	15.2%	7.7%	32.9%	17.7%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (٢٠) نتائج الإحصاء الوصفي لُبعد الإلتزام بمتطلبات الوظيفة

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	ألتزم بشكل كامل بالسياسات والإجراءات والتعليمات الداخلية للمستشفى، وأطبقتها بدقة في عملي.	1.231	3.818	1	موافق
٢	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية، وأحرص على التواجد في مكان العمل خلال ساعات الدوام المُحددة.	1.024	3.55	2	موافق
٣	أنفذ توجيهات وتعليمات المسؤولين بدقة واحترافية، وأبادر بطلب التوضيح عند الحاجة.	1.157	3.307	3	محايد
٤	أشارك بفاعلية في الاجتماعات واللجان وفرق العمل المتعلقة بالعمل، وأساهم بآراء واقتراحات ببناءة.	1.216	3.105	4	محايد
٥	أحترم أخلاقيات المهنة وقيم المستشفى، وأتعامل باحترام ولباقة مع المرضى والزوار.	1.501	3.003	5	محايد
	بُعد الإلتزام بمتطلبات الوظيفة	0.987	3.357		محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (١٩، ٢٠) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بُعد (الإلتزام بمتطلبات الوظيفة)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (ألتزم بشكل كامل بالسياسات والإجراءات والتعليمات الداخلية للمستشفى، وأطبقتها بدقة في عملي) بانحراف معياري (1.231)، ومتوسط حسابي (3.818)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (ألتزم بمواعيد العمل الرسمية، وأحرص على التواجد في مكان العمل خلال ساعات الدوام المُحددة)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.024)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.55)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (أنفذ توجيهات وتعليمات المسؤولين بدقة واحترافية، وأبادر بطلب التوضيح عند الحاجة) بانحراف معياري (1.157) ومتوسط حسابي (3.307)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أشارك بفاعلية في الاجتماعات واللجان وفرق العمل المتعلقة بالعمل، وأساهم بآراء واقتراحات ببناءة)، بانحراف معياري (1.216) ومتوسط حسابي (3.105)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاءت الفقرة (أحترم أخلاقيات المهنة وقيم المستشفى، وأتعامل باحترام ولباقة مع المرضى والزوار)، بانحراف معياري (1.501) ومتوسط حسابي (3.003)، كما اتضح من الجدولين (١٩، ٢٠) ان المتوسط الاجمالي لبعد (الإلتزام بمتطلبات الوظيفة) بلغ قيمه (3.357) بانحراف معياري (0.987)، وهو ما يقابل محايد أي ان درجة تطوير أداء العاملين فيما يخص بُعد الإلتزام بمتطلبات الوظيفة من واقع نظر المستجيبين محايدة.

– تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين (بعد كفاءة وفعالية في الأداء)
جدول (٢١) تحليل اتجاهات الأفراد نحو تطوير أداء العاملين (بعد كفاءة وفعالية في الأداء)

م	العبارات	مقياس ليكرت الخماسي				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	أستخدم الموارد المتاحة (المادية والبشرية والوقت) بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية لتحقيق أفضل النتائج.	12	56	43	142	148
		3%	14%	10.7%	35.4%	36.9%
٢	أنجز المهام بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة، مع الحفاظ على أعلى معايير الجودة والسلامة.	16	54	44	233	54
		4%	13.5%	11%	58.1%	13.5%
٣	أبادر باقتراح وتنفيذ حلول عملية وفعالة لتحسين سير العمل وتطوير الأداء.	20	67	121	145	48
		5%	16.7%	30.2%	36.2%	12%
٤	أحلل المشكلات بشكل منهجي وأساهم في إيجاد حلول جذرية وفعالة لها.	17	139	42	142	61
		4.2%	34.7%	10.5%	35.4%	15.2%
٥	أحرص على تطوير مهاراتي ومعرفي بشكل مستمر، وأشارك في البرامج التدريبية والتطويرية المتاحة.	92	55	45	147	62
		22.9%	13.7%	11.2%	36.7%	15.5%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

جدول (٢٢) نتائج الإحصاء الوصفي لُبعد كفاءة وفعالية في الأداء

م	العبارات	مقاييس الإحصاء الوصفي		الترتيب	درجة الموافقة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	أستخدم الموارد المتاحة (المادية والبشرية والوقت) بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية لتحقيق أفضل النتائج.	3.850	1.176	1	موافق
٢	أنجز المهام بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة، مع الحفاظ على أعلى معايير الجودة والسلامة.	3.57	1.068	2	موافق
٣	أبادر باقتراح وتنفيذ حلول عملية وفعالة لتحسين سير العمل وتطوير الأداء.	3.362	1.1097	3	محايد
٤	أحلل المشكلات بشكل منهجي وأساهم في إيجاد حلول جذرية وفعالة لها.	3.15	1.272	4	محايد
٥	أحرص على تطوير مهاراتي ومعرفي بشكل مستمر، وأشارك في البرامج التدريبية والتطويرية المتاحة.	3.142	1.45	5	محايد
	بُعد كفاءة وفعالية في الأداء	3.415	0.952		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

يتضح من الجدولين (٢١، ٢٢) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (كفاءة وفعالية في الأداء)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أستخدم الموارد المتاحة (المادية والبشرية والوقت) بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية لتحقيق أفضل

النتائج) بانحراف معياري (1.176)، ومتوسط حسابي (3.850)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (أنجز المهام بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة، مع الحفاظ على أعلى معايير الجودة والسلامة)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.068)، وقيمة المتوسط الحسابي (3.57)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (أبادر باقتراح وتنفيذ حلول عملية وفعالة لتحسين سير العمل وتطوير الأداء) بانحراف معياري (1.1097) ومتوسط حسابي (3.362)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أحلل المشكلات بشكل منهجي وأساهم في إيجاد حلول جذرية وفعالة لها)، بانحراف معياري (1.272) ومتوسط حسابي (3.15)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاءت الفقرة (أحرص على تطوير مهاراتي ومعرفي بشكل مستمر، وأشارك في البرامج التدريبية والتطويرية المتاحة)، بانحراف معياري (1.45) ومتوسط حسابي (3.142)، كما اتضح من الجدولين (٢١، ٢٢) ان المتوسط الاجمالي لبعد (كفاءة وفعالية في العمل) بلغ قيمه (3.415) بانحراف معياري (0.952)، وهو ما يقابل الموافقة أي أن درجة تطوير أداء العاملين فيما يخص بعد كفاءة وفعالية في العمل من واقع نظر المستجيبين مرتفعة.

رابعاً: اختبار صحة فروض البحث:

- اختبار الفرض الرئيسي الأول: نظراً لعدم إتباع البيانات التوزيع الاحتمالي الطبيعي فإنه سوف يتم الاعتماد على اختبار ويلكوسون اللامعلمي، ويتم ذلك من خلال اختبار الفرض العدمي والقائل بأنه: يوجد تأثير معنوي لمعايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) على تطوير أداء العاملين (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية. حيث يتم اتخاذ القرار من خلال مقارنة مستوى الدلالة الإحصائية $p\text{-value}$ بمستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، فإذا كانت $p\text{-value} > \alpha$ فإنه يتم قبول الفرض العدمي والعكس صحيح، حيث إذا كانت $p\text{-value} < \alpha$ فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأن يوجد تأثير معنوي للمتغير المفسر محل الدراسة على تطوير أداء العاملين في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

وبالتطبيق على الفرض الرئيسي الأول: يوجد تأثير معنوي لمعايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) على تطوير أداء العاملين (بأبعاده المختلفة) في

المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تم الحصول على النتائج الموضحة بالجدول التالي:

جدول (٢٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر معايير السلامة والصحة المهنية على تطوير أداء العاملين

المتغير	التقدير	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
ثابت الانحدار	0.0147	0.0169	-0.865	0.387
بعد السياسة والإلتزام X_1	0.0686	0.008	8.4817	<0.001
بعد التخطيط X_2	0.1078	0.0089	12.127	<0.001
بعد العمليات والتطبيق X_3	0.3088	0.0084	36.445	<0.001
بعد الفحص والتصحيح X_4	0.5196	0.0061	85.025	<0.001
بعد التحسين المستمر X_5	0.4757	0.0092	51.376	<0.001
R^2	0.9490039			
اختبار جودة النموذج Reduction in dispersion test	1837.674			
الدلالة الإحصائية	<0.001			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

- قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار جودة النموذج <0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم قبول الفرض القائل بأنه يوجد تأثير معنوي لمعايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) على تطوير أداء العاملين في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.
- كذلك يلاحظ أن قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.949$ وهو ما يشير إلى أن 94.4% من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (والمتمثل في تطوير أداء العاملين) يمكن تفسيرها بواسطة معايير السلامة والصحة المهنية.
- بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن ملاحظة وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد معايير السلامة والصحة المهنية على تطوير أداء العاملين ككل (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية وذلك بدلالة إحصائية <0.001 .

ثانياً اختبار الفروض الفرعية

- الفرض الفرعي الاول:

" يوجد تأثير معنوي لمعايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاد مختلفة) على جودة الأداء بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية ".
جدول (٢٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر معايير السلامة والصحة المهنية على جودة الأداء

المتغير	التقدير	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية
ثابت الانحدار	-5.39e-13	0.0236	<0.001	1
بُعد السياسة والإلتزام X_1	0.226	0.01128	20.05	<0.001
بُعد التخطيط X_2	0.0793	0.01239	6.399	<0.001
بُعد العمليات والتطبيق X_3	0.4184	0.01181	35.438	<0.001
بُعد الفحص والتصحيح X_4	0.276	0.00816	32.428	<0.001
بُعد التحسين المستمر X_5	0.4290	0.01284	33.415	<0.001
R^2	0.916779			
اختبار جودة النموذج Reduction in dispersion test	1087.85			
الدلالة الإحصائية	<0.001			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

- قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار جودة النموذج <0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم قبول الفرض القائل بأنه يوجد تأثير معنوي لمعايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاد مختلفة) على جودة الأداء بالمستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.
- كذلك يلاحظ أن قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.9167$ وهو ما يشير إلى أن 91.7% من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (والممثل في جودة الأداء) يمكن تفسيرها بواسطة أبعاد معايير السلامة والصحة المهنية.

- بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن ملاحظة وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد معايير السلامة والصحة المهنية على جودة الأداء في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية وذلك بدلالة إحصائية $0.001 < p$.
- اختبار الفرض الرئيسي الثاني: لا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الخصائص الديموغرافية (النوع - العمر - المستوى التعليمي - المستوى الإداري - مدة الخبرة).
- لإجراء تلك الدراسة تم استخدام اختبار فرق المتوسطين لعينتين مستقلتين. ونظراً لعدم تبعية البيانات للتوزيع الاحتمالي الطبيعي ووجود قيم متطرفة في البيانات محل الدراسة فإنه سيتم الاعتماد على اختبارات لا معلمية مثل: مان ويتي و ويلكوكسون (في حالة مجموعتين) أو كروسكال ويلس (في حالة أكثر من مجموعة) وعند التطبيق تم الحصول على النتائج الموضحة بالجدول التالية.
- الفرض الفرعي الاول: لا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى الى النوع "

جدول (٢٥) اختبار وجود فرق بين إجابات الأفراد وفقاً للنوع

النوع	N	Mann-Whitney U		Wilcoxon W	
		إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
ذكر	287	12951.5	<0.001	19506.5	<0.001
أنثى	114				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

ومن النتائج الموضحة بالجدول السابق نظراً لأن قيم الدلالة الإحصائية $0.001 < p$ وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأنه يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى النوع.

الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى العمر .

جدول (٢٦) اختبار وجود فرق بين إجابات الأفراد وفقاً للعمر

Kruskal Wallis Test		n	العمر
الدالة الإحصائية	كاستربيع		
<0.001	35.776	31	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
		134	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
		137	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
		61	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة
		38	من ٦٠ سنة فأكثر

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

ومن النتائج الموضحة بالجدول السابق نظراً لأن قيمة الدلالة الإحصائية <0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأنه يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى العمر .

- **الفرض الفرعي الثالث:** لا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المستوى التعليمي

جدول (٢٧) اختبار وجود فرق بين إجابات الأفراد وفقاً للمستوى التعليمي

Kruskal Wallis Test		n	المستوى التعليمي
الدالة الإحصائية	كاستربيع		
0.001	15.035	71	أقل من جامعي
		196	جامعي
		134	أعلى من جامعي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

ومن النتائج الموضحة بالجدول السابق نظراً لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأنه يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المستوى التعليمي .

الفرض الفرعي الرابع: لا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المستوى الاداري .

جدول (٢٨) اختبار وجود فرق بين إجابات الأفراد وفقاً للمستوى الاداري

Kruskal Wallis Test		n	المستوى الاداري
الدالة الإحصائية	كـاتربيع		
<0.001	22.478	45	الإدارة العليا
		158	الإدارة الوسطى
		118	الإدارة الإشرافية
		80	وظيفة غير إشرافية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

ومن النتائج الموضحة بالجدول السابق نظراً لأن قيمة الدلالة الإحصائية <0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأنه يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المستوى الإداري.

- **الفرض الفرعي الخامس:** لا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى مدة الخبرة .

جدول (٢٩) اختبار وجود فرق بين إجابات الأفراد وفقاً لمدة الخبرة

Kruskal Wallis Test		n	مدة الخبرة
الدالة الإحصائية	كـاتربيع		
0.001	17.717	29	أقل من ٥ سنوات
		174	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة
		149	من ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة
		49	من ٢٥ سنة فأكثر

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V25

ومن النتائج الموضحة بالجدول السابق نظراً لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بأنه يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول معايير السلامة والصحة المهنية (بأبعاده المختلفة) في المستشفيات الحكومية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى مدة الخبرة.

- مراجع الدراسة:

- قائمة المراجع العربية:

ابراهيم, ا. , & احمد. (٢٠٢٣). برنامج تدريبي مقترح لتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية داخل بيئة عمل مدارس التعليم الفني بمحافظة البحيرة. مجلة البحوث العلمية فى الطفولة, ٤(١٥).

أحمد الطراونة, ق. , & قتيبة. (٢٠١٧). أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية. مجلة بحوث التربية النوعية, ٢٠١٧(٤٨), ٤١١-٤٣٩.

الجبارين, عبد الكريم رشراش صالح, & عمر تاج السر محمد عبد الرحمن-مشرف. (٢٠١٥). أثر تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية بالأردن (Doctoral dissertation, جامعة الزعيم الأزهري).

جميل, ا. ف. م. , & السيد فتحي محمد. (٢٠٢٤). أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن علي تفعيل برامج السلامة والصحة المهنية في المستشفيات. مجلة بحوث الشرق الأوسط, ١٢(٩٧), ٢٠٧-٢٤٦.

جميل, ا. ف. م. , & السيد فتحي محمد. (٢٠٢٤). أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن علي تفعيل برامج السلامة والصحة المهنية في المستشفيات. مجلة بحوث الشرق الأوسط, ١٢(٩٧), ٢٠٧-٢٤٦.

خيدوس يحيى, & نور الهدى شيماء. (٢٠٢١). تأثير الإتصال التنظيمي عبر الإنترنت على سمعة المؤسسة. (Doctoral dissertation).

عبد الحليم, ع. م. , على محمود, غالي, & سلوى عبد الفتاح. (٢٠٢٣). السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة. Journal of Agricultural Economics and Social Sciences, 14(2), 63-70.

- قائمة المراجع باللغة الانجليزية:

Abebe, A. (2019). Assessment of the Implementation of Workers' Occupational Safety and Health Standards in Building Construction: The Case of West Shoa Zone. East African Journal of Social Sciences and Humanities, 4(2), 1-12.

Adamopoulos, I. P., Bardavouras, A. N., & Syrou, N. F. (2023). Occupational safety, policy, and management in public health organizations and services. Eur J Environ Public Health, 7(1).

- Jung, J. W. (2024). A Study on the Problems and Improvement of Occupational Safety and Health Standards-Focusing on Regulation on Occupational Safety and Health Standards. *Journal of Korean Society of Occupational and Environmental Hygiene*, 34(2), 148-155.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- Koliev, F. (2022). Promoting international labour standards: The ILO and national labour regulations. *The British Journal of Politics and International Relations*, 24(2), 361-380.
- Lamm, F., Massey, C., & Perry, M. (2006). Is there a link between workplace health and safety and firm performance and productivity?. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 32(1), 75-90.
- Lari, M. (2024). A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity. *Safety science*, 170, 106374.
- LI, P. W. (2015). A review and prospects of the applied scope of the Occupational Safety and Health. *Taiwan Journal of Public Health/Taiwan Gong Gong Wei Sheng Za Zhi*, 34(4).
- Lindholm, M., Reiman, A., & Väyrynen, S. (2020). On future occupational safety and health challenges: a systematic literature review. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 4(1), 108-127.
- Marhavilas, P. K., Pliaki, F., & Koulouriotis, D. (2022). International management system standards related to occupational safety and health: An updated literature survey. *Sustainability*, 14(20), 13282.
- Niu, S. (2010). Ergonomics and occupational safety and health: An ILO perspective. *Applied ergonomics*, 41(6), 744-753.
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving the safety-performance nexus: A study on the moderating and mediating influence of work motivation in the causal link between occupational health and safety management (ohsm) practices and work performance in the oil and gas sector. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5064.
- Samanta, S., & Gochhayat, J. (2023). Critique on occupational safety and health in construction sector: An Indian perspective. *Materials Today: Proceedings*, 80, 3016-3021.