

تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية للعاملين بقسم الأغذية والمشروبات

بالتطبيق على بعض فنادق الثلاث نجوم

كريم محمد إبراهيم خليل سليم¹ محمد محمد أحمد زينة² علي السيد شحاتة مرسى³ محمد سيد أحمد الزغبى⁴

قسم الدراسات الفندقية - كلية السياحة والفنادق - جامعة قناة السويس

المخلص

معلومات المقالة

يهدف البحث إلى التعرف على مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتحديد مستوى إدراك العاملين لهذه الإجراءات وأهم الأبعاد والمعوقات المؤثرة في تطبيقها. أُجريت الدراسة الميدانية على عينة 376 من (العاملين بقسم الأغذية والمشروبات ببعض فنادق الثلاث نجوم بمدينة شرم الشيخ). وتوصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للأبعاد، وآخر سلبي للمعوقات في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية. ويوصي البحث بتنفيذ خطة محكمة لإدارة تلك الإجراءات وفق نظام الإدارة العالمي ISO 45001:2018، تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين ظروف العمل واستخدام التقنيات الرقمية في تأمين بيئة العمل الفندقية.

الكلمات المفتاحية
إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛ فنادق الثلاث نجوم؛ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

(JAAUTH)
المجلد 16، العدد 2
(2019)، ص 139-151

الاستعراض المرجعي:

مفهوم الصحة والسلامة المهنية

أصبحت معظم المنشآت الخدمية في هذه الآونة في حاجة ماسة إلى تشريعات وقوانين تتعلق بتحسين بيئة العمل، مما أجبر منظمة العمل الدولية ILO على تعميم اللوائح المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة بشتى مجالات الحياة العملية ليظهر مصطلح جديد يُعرف بالصحة والسلامة المهنية Occupational Health and Safety، إذ عُرف بأنه المجال الذي يقوم على تطبيق الضوابط المعنية بتوفير الحماية الشخصية الناجمة عن ظروف العمل (Tak, 2016). ويشتمل هذا المصطلح على شقين متشابهين في المعنى، مختلفين في المضمون، والأهمية، والإجراءات التي تساعد على تطبيقهما، وهما: الصحة المهنية Occupational Health، إذ وصفتها اللجنة المشتركة من منظمتي العمل الدولية والصحة العالمية ILO-WHO، في اجتماعها الأول عام 1950 بأنها فرع من فروع الصحة العامة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العامل نفسياً، بدنياً واجتماعياً، مع الحد من الانحرافات الصحية الناجمة عن طبيعة عمله (بركات وآخرون، 2017). أما الشق الثاني فهو السلامة المهنية Occupational Safety التي عُرفت بأنها المجال الذي يقوم على حماية العامل من التعرض للإصابات والحوادث إبان قيامه بعمله (الإمام، 2017).

أهمية الصحة والسلامة المهنية

استمدت الصحة والسلامة المهنية أهميتها من الإحصائيات المتعلقة بالمخاطر الناجمة عن طبيعة العمل، إذ أشارت دراسة Jeong (2015) إلى أن 4,38% من إجمالي إصابات العاملين بالمطاعم الصينية إبان إجراء عمليات الإعداد للمواد الغذائية، 8,20% أثناء عمليات الطهي، 7,15% حين إجراء غسيل الأطباق، 2,13% نتيجة عمليات المناولة والتخزين، 6,5% بصالات الطعام و1,5% تُعزى إلى عوامل أخرى. كما تُقدر منظمة العمل الدولية ILO إجمالي حالات الإصابة بالأمراض المهنية بنحو 264 مليون حالة سنوياً، مما يستوجب الغياب المرضي عن العمل لمدة ثلاثة أيام متواصلة (Amponsah- Tawiah and Mensah, 2016). وبناءً على ذلك اتضح أن للصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة في التعرف على المخاطر الصحية المحتملة؛ التنبؤ بالمخاطر المستقبلية وتوفير مُناخ العمل المناسب لهم (الإمام، 2017)؛ الأمر الذي يعزز من مستواهم الصحي -ولاسيما العاملين بمناطق إعداد وتجهيز المواد الغذائية-؛ لكون طبيعة العمل بها محفوفة بالمخاطر المختلفة (Gupta et al., 2017).

karim.ibrahim@tourism.suez.edu.eg¹

Mohammed.Zeina@tourism.suez.edu.eg²

Dr.ali.shehata@tourism.suez.edu.eg³

DR.Mohamed.ElZoghbi@tourism.suez.edu.eg⁴

نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية النهج المُتبع لتحسين صحة وسلامة العامل اعتماداً على مؤشرات الأداء القابلة للقياس، مما يسمح بإجراء مقارنات مستمرة للأداء الفعلي مع الأداء المراد تحقيقه (بلمشرح وفرارسة، 2017). هذا ويعتبر ISO 45001 أول معيار عالمي كنظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية، تُصدره المنظمة الدولية للمواصفات ISO في مارس 2018 لتعزيز المشاركة في عمليات تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية؛ التزام الإدارة العليا بالامتثال للتشريعات والقوانين ذات الصلة والاستجابة الفورية لحالات الطوارئ وفق إجراءات معينة (Uzun et al., 2018; Górný, 2019).

إجراءات الصحة والسلامة المهنية

تتقسم تلك الإجراءات إلى فرعين رئيسيين، هما:

إجراءات الصحة المهنية Occupational Health Measures:

تتضمن كافة الوسائل التي تساعد على تعزيز المستوى الصحي للعاملين، وتتهيئتهم بديناً وصحياً من أجل تكيفهم مع طبيعة عملهم (حلمي، 2016). وتتمثل في:

إجراءات طبية Medicinal Measures: وتشمل (أ) إجراء الفحص الطبي للعاملين قبل التحاقهم بالوظيفة المتقدمين لها للكشف المبكر عن أي تغيرات بالحالة الصحية (بركات وآخرون، 2017؛ Hughes and Ferrett, 2016)، (ب) إجراء الفحوصات الطبية الدورية، ولاسيما للعاملين بالمنشآت الفندقية خلال فترات زمنية، ربما تكون نصف سنوية للحد من زيادة الوفيات المتعلقة بالأمراض المهنية (Tak, 2016)، (ج) توفير السجلات الطبية المعنية بالحالة الصحية لهم، بما يشمل طبيعة العمل، طبيعة التعرض المهني وعدد الأجازات المرضية التي حصل عليها (Gupta et al., 2017).

إجراءات وقائية Preventive Measures: وتشمل اتباع خطوات إدارة المخاطر في بيئة العمل، وهي: تصنيف وتحليل المخاطر الصحية للتعرف على الظروف الخطرة، إذ تصنف إلى: مخاطر فيزيائية، مخاطر كيميائية، مخاطر بيولوجية، مخاطر متعلقة بالهندسة البشرية ومخاطر نفسية واجتماعية (Reese, 2017). وتقييم المخاطر لتحديد مستوياتها التي لا زالت تمثل تأثيرات سلبية (Hughes and Ferrett, 2016). والتحكم بالمخاطر إما قبول الخطر حين حدوثه أو تجنب الأنشطة المؤدية لوقوعه أو تقليص شدته أو نقله من مكان لآخر (بلمشرح وفرارسة، 2017؛ Tak, 2016). والمراقبة الدورية لظروف العمل من خلال رصد التغيرات التي تطرأ على الخطوات السابقة كونها تمثل أداة رئيسية في عملية صنع القرارات المتعلقة بتوفير بيئة عمل صحية (Górný, 2019).

إجراءات تثقيفية Educational Measures: تشمل تقديم البرامج التثقيفية المعنية بأهمية الصحة المهنية في صورة نشرات مطبوعة وندوات توعوية (بلمشرح وفرارسة، 2017). واتباع مبادئ النظافة الشخصية للسيطرة الكاملة على المشاكل الصحية الناجمة عن انتشار الميكروبات، وهي: استعمال مزيلات العرق، حلاقة الذقن بشكل دوري، غسل الأسنان يومياً واستعمال منظفات الأيدي قبل وبعد إعداد وتجهيز المواد الغذائية (Gupta et al., 2017)، بالإضافة إلى تأهيل العاملين بديناً ونفسياً لبناء شبكة توعية بأهمية الصحة المهنية إما بعودة العامل للعمل الذي كان يمارسه أو بتغيير طبيعة عمله بناءً على طلبه لمعاناته نفسياً أو صحياً من الإصابة التي تعرض لها من قبل (Hou et al., 2017).

إجراءات السلامة المهنية Occupational Safety Measures:

يجب تحسين السلوكيات البشرية المضطربة لتحقيق بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية بوضع إطاراً منهجياً لإدارة السلامة في بيئة العمل (منظمة العمل العربية، 2019) يشتمل على:

توفير معدات الوقاية الشخصية: وذلك لتحقيق الحماية الكاملة للعاملين بالمنشآت الفندقية (Tak, 2016). وتشمل هذه المعدات: أدوات حماية القدمين؛ أدوات حماية الرأس؛ أدوات حماية اليدين؛ أدوات حماية الأذنين والملابس الخاصة بحماية الجسم (حلمي، 2016 والإمام، 2017).

توفير وسائل الإسعافات الأولية Means of First Aid: إذ تعتمد معظم المنشآت على شخص مُدرب على طرق إسعاف المُصابين يُدعى المسعف الأولي First Aider لعلاج أية إصابة طارئة في بيئة العمل، وإنقاذ حياة المُصاب قدر المستطاع، والتي لا تستوجب استدعاء طبيب متخصص (حلمي، 2016). كما يقوم هذا المسعف باستخدام أدوات طبية مخصصة لتخفيف الآلام التي يتعرض لها معظم العاملين بالمنشآت الفندقية يتم وضعها بصندوق الإسعافات الأولية (Tak, 2016).

توفير العلامات الإرشادية Guidance Signs: تستخدم لنقل بعض المعلومات للعاملين الذين لا يستطيعون قراءة التعليمات المطبوعة والإشارة إلى الأماكن المحظور القيام بأية أعمال بالقرب منها، وتشمل: علامات الهروب؛ العلامات الإلزامية؛ العلامات التحذيرية والعلامات المتعلقة بالتعامل مع المواد الكيميائية (Hughes and Ferrett, 2016). لذا ينبغي على كافة المستويات الإدارية بالمنشآت الفندقية، أن يكونوا على دراية بنوعياتها والغرض منها (Tak, 2016 ; Reese, 2017).

توفير أنظمة مكافحة وإخماد الحرائق Fire Fighting Systems: يساعد استخدام أنظمة فعالة لمكافحة الحرائق بالمنشآت الفندقية على تحذير شاغلي المباني من وقوع حريق (Groner, 2016). وحث فريق الإطفاء على اتخاذ إجراء فوري (حلمي، 2016). والشروع في إخلاء المنطقة المشتعلة للهروب قبل زيادة حدة الاشتعال (Moushtakim et al., 2018). إذ تنقسم تلك الأنظمة إلى نوعين رئيسيين، وهما: أنظمة مكافحة الحرائق اليدوية، وتشمل: بطانية الحريق؛ بكرات خرطوم الحريق؛ ووظائف الحريق المحمولة، وأنظمة مكافحة الحرائق التلقائية، وتشمل: نظام الكشف التلقائي للحرائق؛ سرينة الإنذار ونظام رشاشات المياه (Kalaiarasi and Kumar, 2018).

وضع خطة لإدارة الطوارئ Emergency Management Plans: يُعد التخطيط لحالات الطوارئ بأية منشأة فندقية عنصراً حيوياً للتصدي لأي تهديد مُحتمل، إذ يشمل تصميم أبواب مقاومة للحرارة المرتفعة (Groner, 2016). وتوفير مصادر للإضاءة بالممرات على أن تكون هذه المصادر طبيعية أو الاستعانة بطاريات احتياطية حالة انقطاع التيار الكهربائي (Tak, 2016). وتوافر سلالم للطوارئ بخلاف السلالم الداخلية الموجودة داخل المبنى على أن تُصمم في اتجاهين، مع ضرورة تزويدها بالدرازين لسهولة الهروب إلى مكان آمن (Hughes and Ferrett, 2016)، بالإضافة إلى وجود أعداد كافية من مخارج الطوارئ بأماكن يسهل الوصول إليها (Moushtakim et al., 2018).

أبعاد الصحة والسلامة المهنية

لم تستطع صناعة الضيافة خلال الأونة الماضية أن تحقق مستوى عالٍ من الإنتاجية (Groner, 2016)، ولا سيما المنشآت الفندقية؛ لذا تسعى تلك المنشآت إلى خلق ظروف عمل خالية من المخاطر المحتملة (Üngüren et al., 2017). وبناءً على ذلك فهناك مجموعة من الأبعاد المؤثرة في تحقيق تلك الظروف، متمثلة في:

البُعد الوظيفي: ويتضمن كافة النواحي الوظيفية للعاملين إبان قيامهم بأعمالهم، ومن أهمها:

الرضا الوظيفي Job Satisfaction: إذ وُصف بأنه حالة عاطفية إيجابية يشعر بها الفرد تجاه خبراته الوظيفية المكتسبة من المهام التي تقع على عاتقه، إذ ينعكس عدم رضا العاملين بالمنشآت الفندقية على مشاعرهم تجاه عملهم (Üngüren et al., 2017). الأمر الذي قد يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة تعرضهم للمخاطر المهنية (Ferdus and Kabir, 2018).

جودة الحياة الوظيفية Quality of Work-Life: وُصفت بأنها مدى استجابة المنشأة لاحتياجات العاملين بها من خلال تطوير آليات فعالة تُناسب درجة رفايتهم (Hughes and Ferrett, 2016). إذ ينبغي على الإدارة العليا الانتباه لأهميتها كونها تعمل على تحسين الأداء المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتحقيق أهداف المنشأة، وقد اكتسب هذا المصطلح في هذه الأونة الكثير من الاهتمام لإبراز العلاقة بين العامل ومكان عمله، ومن ثم أدركت معظم المنشآت الفندقية أهمية تحسين ظروف العمل (Uysal et al., 2019).

البُعد التنظيمي: ويتضمن كافة النواحي التنظيمية المعنية بتوفير بيئة عمل آمنة، ومنها:

سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالصحة والسلامة المهنية OCBHS: يعتبر أحد المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً، إذ يشير إلى السلوكيات البشرية التي لا تُشكل جزءاً من الوصف الوظيفي، وتتضمن أفعالاً يعينها في صورة تطوعية كمهام إضافية تقع على عاتقهم كمساعدة الآخرين، احترام حقوق زملاء العمل والدفاع عن المنشأة (Ferdus and Kabir, 2018)، ومن ثم فهناك علاقة وطيدة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية ومعدل وقوع الحوادث المهنية، فكلما اتقن العاملون هذه السلوكيات، انخفض معدل تعرضهم للمخاطر المهنية (Testa et al., 2018).

مشاركة العاملين Employment Engagement: تلعب المشاركة دوراً حاسماً في صنع القرارات المعنية بالتعامل مع التحيزات الوظيفية بمعظم المنشآت الفندقية في جميع أنحاء العالم (Lobo and Ashwini, 2015). لذا فقد تم تنفيذ 85% من المهام المعنية بتحسين إجراءات الصحة والسلامة المهنية بتلك المنشآت الفندقية في تركيا خلال العقد الماضي (Üngüren et al., 2017). الأمر الذي أسهم في مشاركة هؤلاء العاملين بمعدلات متزايدة في وضع السياسات المتعلقة بالحد من وقوع الإصابات المهنية (Uzun et al., 2018).

الالتزام التنظيمي Organizational Commitment: يمثل الالتزام بتطبيق المبادئ المتعلقة بالحفاظ على صحة وسلامة العاملين أمراً حتمياً للقضاء على المخاطر المهنية (Amponsah-Tawiah and Mensah, 2016)، إذ يتطلب الأمر التزاماً راسخاً ليس من العاملين فحسب، بل من قبل الإدارة العليا (Ferdus and Kabir, 2018). فبدون التزامها ستخفق كافة المستويات الإدارية في تطبيق قواعد العمل الآمن؛ لذا يتعين على رب العمل تخصيص لجنة للتفتيش على تطبيق ذلك، وتقويض أحد المدراء لتولي مهمة الإشراف عليها (Kha et al., 2018).

البُعد الثقافي: ويتضمن النواحي التوعوية للعاملين من المخاطر المهنية، ومن أهمها:

ثقافة السلامة Safety Culture: تسعى معظم المنشآت الفندقية لتحفيز العاملين بها وتوعيتهم بأهمية توفير بيئة عمل آمنة (Reese, 2017). ومن ثم فإن انخفاض المستوى الثقافي لدى المستويات الإدارية بشأن ذلك ربما يؤدي إلى زيادة معدل وقوع الحوادث والإصابات المهنية (Kha et al., 2018). لذا ينبغي على الإدارة العليا أن تطبق مبادئ ثقافة السلامة منعاً لتعرض كافة العاملين لمثل هذه المخاطر مستقبلاً (Rae and Provan, 2019).

البرامج التدريبية Training Programs: تُعد البرامج التدريبية الموجهة لإدارة المخاطر في بيئة العمل أحد الأمور التحفيزية للعاملين بالمنشآت الفندقية على حماية أنفسهم وخفض معدلات وقوع الإصابات المهنية (Tak, 2016). لذا يتوجب على أرباب العمل توفير تلك البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل الذي يُمارسه كل عامل لديهم (Üngüren et al., 2017).

البُعد المالي والقانوني: ويتضمن المتطلبات المعنية بالنواحي المالية واللوائح القانونية، ومنها:

الأداء المالي Financial Performance: لقد ارتفعت الخسائر المالية المتعلقة بتلك الحوادث والأمراض خلال السنوات الأخيرة الماضية؛ نظراً لعدم توافر تمويل كافٍ لتنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية: كعدم قدرة تلك المنشآت على تحمّل تكاليف شراء معدات الوقاية الشخصية (Üngüren et al., 2017)، لذا ينبغي تقدير تلك التكاليف لتحفيز الإدارة العليا على وضع قضايا الصحة والسلامة المهنية في الاعتبار حين اتخاذ القرارات المعنية بذلك (Kha et al., 2018).

الامتثال للتشريعات والقوانين Compliance with Legislations and Laws: بالرغم من أن معظم القوانين الحالية بشأن الصحة والسلامة المهنية تُركز على المنشآت الكبرى، دون تركيزها على المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هناك حاجة ماسة للامتثال للوائح التشريعية بكافة المنشآت، بغض النظر عن نوعيتها وطبيعة نشاطها، ولاسيما بالمنشآت الفندقية (Üngüren et al., 2017). لذا ينبغي تطوير التشريعات المتعلقة بها لمواكبة التطور التكنولوجي، على أن تكون مُعلنة لكافة المستويات الإدارية بها (منظمة العمل العربية، 2019 ; Kha et al., 2018).

معوقات الصحة والسلامة المهنية

من أهم هذه المعوقات: عدم وضع الصحة والسلامة المهنية ضمن الأهداف الاستراتيجية لأية منشأة، تطوير مصادر جديدة للمواد الخام المستخدمة بالعملية الإنتاجية وقلّة رواتب العاملين بالمنشآت الفندقية (Lobo and Ashwini, 2015)، بالإضافة إلى ذلك فإن الحالة الاقتصادية السائدة بمعظم دول العالم مُتدنية للغاية، إذ قدرت المنظمة الدولية للمواصفات ISO إجمالي الإصابات والأمراض المهنية بـ 94,3% من إجمالي الناتج المحلي لهذه الدول، أي تمثل 99,2 تريليون دولار أمريكي كخسائر اقتصادية ناجمة عنها سنوياً (International Organization for Standardization, 2018). وضعف البيانات التصيلية المتعلقة بمؤشرات وقوع الحوادث المهنية، ولاسيما بمعظم الدول العربية (منظمة العمل العربية، 2019).

مما سبق، يمكننا توضيح أهم الفجوات البحثية Research Gaps التي تضمنها الإطار النظري والدراسات السابقة المعنية بموضوع البحث، وتشمل: تركيز معظم هذه الدراسات على نوعيات معينة من المخاطر التي تواجه الطهارة بالمطابخ أو المخاطر التي تواجه العاملين بالقطاعات الإنتاجية، كما اقتصر على قياس مدى تأثير السلامة المهنية على حدة والصحة المهنية على حدة كمتغيرات مستقلة في معدل الدوران أو مستويات الإنتاجية أو سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغيرات تابعة، اعتماداً على المواصفة البريطانية BS-OHSAS18001:2007 كنظام لإدارة عمليات الصحة والسلامة المهنية أو قياس تأثيرها في أي من المتغيرات السابق ذكرها، لذلك يتناول البحث الحالي عملية تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية بقسم الأغذية والمشروبات متضمنة كيفية إدارة المخاطر في بيئة العمل، وذلك بقياس تأثير كل من أبعاد ومعوقات الصحة والسلامة المهنية في تطبيق العاملين للإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، اعتماداً على متطلبات ونود أول معيار عالمي يتعلق بشأن الصحة والسلامة المهنية ISO45001:2018 كنظام لإدارة إجراءاتها كونه المعيار الوحيد الذي يغطي كافة جوانب الصحة والسلامة المهنية بجميع المنشآت، بغض النظر عن نوعيتها، بالإضافة إلى توافق متطلباته مع متطلبات أنظمة

الإدارة الأخرى التي قامت بإصدارها المنظمة الدولية للمواصفات ISO وتشديد بنوده على مشاركة العاملين غير الإداريين بإبداء آرائهم، فيما يتعلق بعمليات التحسين المستمر وتقييم أداء الصحة والسلامة المهنية؛ الأمر الذي افتقرت إليه المواصفة البريطانية والمعايير الأخرى التي سبقته في الإنشاء لإدارة الصحة والسلامة المهنية.

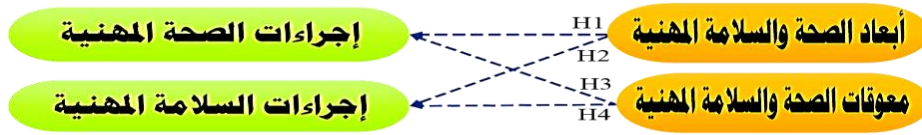
مشكلة البحث

تُركز العديد من المنشآت الخدمية - لاسيما المنشآت الفندقية - على تقديم خدمات ذات جودة عالية بغية تحقيق الأرباح، ومواصلة المنافسة في الأسواق المحلية والدولية، بالإضافة إلى تشجيع العاملين على بذل قصارى جهودهم لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم، نظير تقاضي أجور مرتفعة نسبياً، دون إيلاء الاهتمام بتوفير ظروف عمل آمنة (Tak, 2016). ونتيجة لذلك تعرّض معظم العاملين بقسم الأغذية والمشروبات بتلك المنشآت للعديد من الإصابات والأمراض المهنية؛ نظراً لوجود اختلافات في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية. من ناحية أخرى أكدت معظم الدراسات المتعلقة بإدارة الصحة والسلامة المهنية، ومنها: دراسة كل من (Kha et al. (2018 و (Uzun et al. (2018 على ضرورة تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية وفق نظام إدارة متعارف عليه، بغض النظر عن طبيعة نشاط المنشأة، وحجمها ونوعيتها؛ الأمر الذي يحتاج إلى سد الثغرة التي تتمحور حولها المشكلة البحثية القائمة بتقييم تلك الإجراءات وفق المعيار العالمي ISO 45001:2018.

أهداف البحث

- تحديد الأبعاد الواجب توافرها لضمان المحافظة على صحة وسلامة العاملين موضع البحث.
- تحديد المعوقات التي تواجه العاملين عند تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية موضع البحث.
- تقييم مدى تطبيق العاملين لإجراءات الصحة المهنية في ظل الأبعاد والمعوقات المؤثرة فيها.
- تقييم مدى تطبيق العاملين لإجراءات السلامة المهنية في ظل الأبعاد والمعوقات المؤثرة فيها.
- اقتراح نموذج لمراقبة تطبيق العاملين لإجراءات الصحة والسلامة المهنية موضع البحث.

إطار وفروض البحث



شكل (1): إطار البحث

- ◆ الفرض الأول (H1): هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الصحة والسلامة المهنية في تطبيق العاملين بقسم الأغذية والمشروبات لإجراءات الصحة المهنية.
- ◆ الفرض الثاني (H2): هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الصحة والسلامة المهنية في تطبيق العاملين بقسم الأغذية والمشروبات لإجراءات السلامة المهنية.
- ◆ الفرض الثالث (H3): هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لمعوقات الصحة والسلامة المهنية في تطبيق العاملين بقسم الأغذية والمشروبات لإجراءات الصحة المهنية.
- ◆ الفرض الرابع (H4): هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لمعوقات الصحة والسلامة المهنية في تطبيق العاملين بقسم الأغذية والمشروبات لإجراءات السلامة المهنية.

منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي Analytical Approach في عملية جمع البيانات الأولية من أفراد العينة المختارة من واقع فنادق الثلاث نجوم، كما استخدم المنهج التفسيري Explanatory Approach في إيضاح مدى قوة العلاقة بين متغيرات البحث باستخدام معامل الارتباط البسيط، وتفسير أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة باستخدام نموذج الانحدار المتعدد، بالإضافة إلى استخدام المتوسطات الحسابية للتعرف على آراء أفراد العينة، والنسب المئوية للتكرارات لتحديد خصائصهم. تألف مجتمع البحث من الفنادق فئة الثلاث نجوم بمدينة شرم الشيخ، والبالغ عددها (51) فندقاً، وفقاً لإحصائيات إدارة المعلومات التابع لوزارة السياحة، وبلغ عدد الفنادق موضع البحث (24) فندقاً، تم سحبها بطريقة عشوائية، أي 47% من إجمالي تلك الفنادق. كما تم انتقاء تلك الفئة من الفنادق تحديداً كونها تتمتع بموارد اقتصادية محدودة في تقديم خدماتها، واعتبارها من أكثر الفنادق التي يتردد عليها متوسطي الدخل، بالإضافة إلى افتقارها إلى الخطط التنموية القائمة على تحسين

ظروف العمل، بما يتماشى مع التطور التكنولوجي (Urtasun and Gutiérrez, 2017). وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بقسم الأغذية والمشروبات كون هذا القسم من أهم الأقسام الفندقية المعنية بالعمالة، بالإضافة إلى كون طبيعة العمل به محفوفة بالمخاطر المهنية (Tak, 2016). ووُزعت (493) استمارة صُممت أجوبتها وفقاً لمقياس ليكرت Likert-type Scale (أوافق بشدة=5، أوافق=4، محايد=3، أعارض=2، أعارض بشدة=1)، واستهدفت العاملين بالقسم للتعرف على مدى تطبيقهم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى مدراء الأقسام المعنية بموضوع البحث (الأغذية والمشروبات، الجودة، الأمن الصناعي، الإدارة الهندسية والموارد البشرية) للتعرف على مدى درابتهم بقواعد العمل الآمن وإشرافهم الدوري على العاملين في تنفيذ هذه القواعد كوحدة معاينة لفنادق العينة. وتم الحصول على (438) استمارة، استُبعد منها (62) استمارة غير مُستوفاه لتبلغ الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (376) استمارة بمعدل استجابة قدره 86% من إجمالي الاستمارات الموزعة.

النتائج والمناقشة

اختبار الثبات والمصادقية Reliability and Validity

تم استخدام مُعامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient للتعرف على مدى ثبات الأداة، كما تم استخدام مُعامل ارتباط بيرسون لتحديد دلالة العلاقة بين درجة كل مفردة مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه، فإذا بلغت قيمة هذا المُعامل (30,0) فأكثر دل على وجود ارتباط داخلي بينهم. ويوضح جدول (1) نتائج اختبار مُعامل الثبات والصدق.

جدول (1): حساب مُعامل ألفا كرونباخ والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

قيمة مُعامل الصدق	قيمة مُعامل الثبات (α)	مفردات أداة البحث								المتغيرات
		رقم المفردة	قيمة الارتباط	رقم المفردة	قيمة الارتباط	رقم المفردة	قيمة الارتباط	رقم المفردة	قيمة الارتباط	
98,0	962,0	1	**80,0	2	**79,0	3	**77,0	4	**79,0	أبعاد الصحة والسلامة المهنية
		5	**82,0	6	**79,0	7	**79,0	8	**81,0	
		9	**82,0	10	**80,0	11	**80,0	12	**81,0	
		13	**80,0	14	**80,0	15	**83,0	16	**77,0	
93,0	875,0	17	**93,0	18	**79,0	19	**71,0	20	**82,0	معوقات الصحة والسلامة المهنية
		21	**71,0	22	**68,0	23	**61,0	24	**66,0	
		25	**73,0							
97,0	956,0	27	**93,0	27	**87,0	28	**96,0	29	**94,0	إجراءات تطبيق الصحة المهنية
		30	**89,0							
98,0	962,0	31	**93,0	32	**92,0	33	**89,0	34	**96,0	إجراءات تطبيق السلامة المهنية
		35	**96,0							

تُبين نتائج جدول (1) أن قيم مُعامل الثبات (α) قد انحصرت ما بين (875,0) و (962,0) لمتغيرات الدراسة وهي أعلى من النسبة المقبولة (60,0)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية، كما بلغت قيمة مُعامل الصدق 98,0 لأبعاد الصحة والسلامة المهنية؛ 93,0 لمعوقات تطبيق الصحة والسلامة المهنية؛ 97,0 لإجراءات تطبيق الصحة المهنية و 98,0 لإجراءات تطبيق السلامة المهنية، مما يشير إلى أن مُعامل الصدق عال، كما أُجريت دراسة استطلاعية مُسبقة Pilot Study من خلال عرض الأداة على بعض الخبراء بمجال الدراسة للتأكد من مدى قدرتها على قياس المتغيرات؛ ومن ثم تم اعتماد الأداة لتُصبح في صورتها النهائية، مكونة من (35) مفردة، بالإضافة إلى إنه تم اختبار مدى الاتساق الداخلي لمفردات الاستبانة، وجاءت قيمته ما بين (61,0) و (96,0) عند مستوى معنوية (01,0) وهذا يشير إلى أن هذه القيم مقبولة إحصائياً كونها أعلى من (30,0)؛ ولذلك تكون جميع المفردات متسقة داخلياً مع المتغيرات المنتمية إليها.

التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

تم إجراء التحليل الوصفي لبعض الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة كما هو مُبين بنتائج جدول (2)، إذ تُبين أن حجم العينة المختارة، قد بلغ (376) بواقع 1,72% ذكور، بينما 9,27% إناث، وهذا يشير إلى اهتمام الإدارة العليا بفنادق العينة بتعيين الذكور بقسم الأغذية والمشروبات لتحملهم الأعباء الوظيفية الشاقة التي تقع على عاتقهم. كما أظهرت النتائج أن 41% من أفراد العينة يحملون شهادات علمية بدرجة دبلوم، مما يشير إلى أن معظم العاملين بالقسم يتمتعون بمستوى تعليمي متوسط، وكلما انخفض المستوى التعليمي للعاملين بالمنشآت الفندقية؛ زاد معدل وقوع الحوادث والإصابات المهنية، هذا يؤكد ما تطرق

إليه (Üngüren et al 2017). وتبين النتائج أن 9,52% من أفراد العينة تراوحت أعمارهم بين 35-39 عاماً، مما يدل على اعتماد فنادق العينة على توظيف الفئات الشابة. وأظهرت نتائج هذا التحليل أن 1,52% من أفراد العينة من العمالة المؤقتة، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت العمالة المؤقتة، ازداد معدل تعرضهم للمخاطر المهنية نظراً لقلة وعيهم بطرق التصدي لهذه المخاطر، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن 6,47% من أفراد العينة نقل خبراتهم الوظيفية عن ثلاث سنوات؛ الأمر الذي قد يُعرضهم للعديد من الإصابات والحوادث المهنية.

جدول (2): الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

حجم العينة = 376							
الخصائص	الفئة	التكرارات	النسبة	الخصائص	الفئة	التكرارات	النسبة
الجنس	ذكر	271	1,72%	الفئة العمرية	أقل من 35 عام	123	2,32%
	أنثى	105	9,27%		39-35 عاماً	199	9,52%
الحالة الوظيفية	مؤقتة	196	1,52%		44-40 عاماً	23	1,6%
	دائمة	180	9,47%		45 عام فأكثر	31	2,8%
المؤهل العلمي	عال	37	8,9%	عدد سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	179	6,47%
	فوق متوسط	81	5,21%		3-6 سنوات	109	29%
	متوسط	154	41%		7-9 سنوات	72	1,19%
	أقل من المتوسط	104	7,27%		10 سنوات فأكثر	16	3,4%

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

تشير نتائج التحليل الوصفي كما هو مبين بجدول (3)، إلى أن قيم المتوسطات الحسابية لمتغيرات البحث، تقع ما بين (3,30) و(4,30)، مما يؤكد على وجود مستوى دلالة مرتفع للمتغيرات المستقلة والتابعة، كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري، تقع ما بين (0,796) و(1,440)، مما يشير إلى أن بيانات أفراد العينة تحرف قليلاً عن متوسطها، وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للبيانات؛ ويؤكد ذلك بأنه كلما زاد حجم العينة عن (30) أمكن استخدام الأساليب الإحصائية المعملية (Sarstedt and Mooi, 2019). وبناءً على ذلك بلغ حجم العينة (376)، مما يُعزى إلى استخدام الأساليب الإحصائية ذات الصلة بالتوزيع الطبيعي.

جدول (3): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

المتغيرات	م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الوظيفي	1	التأكد من سلامة المعدات والأجهزة في بيئة عملي قبل تشغيلها.	3,75	1,155
	2	لدي مهارات تواصل فعالة مع زملائي، تساعدني على رفع الروح المعنوية بغية التصدي للمخاطر المتعلقة بطبيعة وظروف العمل.	3,69	1,143
	3	بيئة العمل تساعدني على إنجاز المهام الوظيفية دون عقبات تعترض ذلك.	3,73	1,156
	4	يرتبط رضائي بطبيعة عملي بتوافر ظروف عمل آمنة.	3,68	1,145
البعد التنظيمي	5	يقوم المدير المباشر بتحفيزي مادياً ومعنوياً لاتباع تعليمات السلامة.	3,73	1,160
	6	أشارك في الإبلاغ عن أي حادث أو إصابة تقع في محيط عملي.	3,72	1,146
البعد التقني	7	أقوم طوعاً بأية أعمال إضافية لتحسين مستوى تطبيق السلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.	3,71	1,159
	8	هناك لجنة للصحة والسلامة المهنية تعقد اجتماعاتها بشكل دوري لتوفير بيئة عمل آمنة.	3,75	1,138
	9	إدارة الفندق تُشجعني على تطوير سلوكي وثقافتي بقواعد السلامة المُتبعة في محيط عملي.	3,68	1,154
	10	تُقدم إدارة الفندق البرامج التدريبية المعنية بكيفية التصدي للمخاطر المتعلقة بطبيعة عملي.	3,76	1,151
البعد المالي والقانوني	11	هناك خطة مُحكمة وموضوعة من قبل الإدارة العليا للاستجابة الفورية لحالات الطوارئ.	3,78	1,171
	12	تقوم إدارة الفندق بعمليات التحسين المستمر للخطة الموضوعية للتصدي للحوادث المختلفة.	3,73	1,156
	13	هناك سياسة للسلامة والصحة المهنية موقّعة ومُعلنة لكافة العاملين بلغة بسيطة يسهل فهمها.	3,71	1,145
	14	توضع سياسة السلامة والصحة المهنية بأماكن ظاهرة بجميع الممرات والأماكن التابعة للقسم.	3,65	1,140
	15	تتحمل إدارة الفندق كافة التكاليف المتعلقة بإجراء الفحوصات الطبية للعاملين في بيئة عملهم.	3,75	1,164
	16	تُفرض إدارة الفندق عقوبات صارمة على العاملين المتسببين في وقوع الحوادث والإصابات في بيئة عملهم في صورة مادية أو معنوية.	3,81	1,144

تابع جدول (3): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

0,796	4,30	تجاهل إدارة الفندق رأيي بشأن تطوير بيئة العمل بداعي أنها السلطة المتحكمة في وضع لوائح وقوانين العمل.	17	معوقات الصحة والسلامة المهنية
0,862	4,22	لا تتحمل إدارة الفندق تكاليف تقديم البرامج التدريبية للعاملين.	18	
0,816	4,26	هناك افتقار إلى الطرق الحديثة في التعامل مع المخاطر الناجمة في بيئة العمل، بما يواكب التطور التكنولوجي الحالي.	19	
0,859	4,19	فقدان أحد المتطلبات القانونية المتعلقة بتنفيذ سُبل الحماية الكاملة للعامل بمحيط عمله يمثل تهديداً مباشراً يواجه إدارة الفندق.	20	
0,838	4,27	تقوم إدارة الفندق بتحميل نفقات شراء أو تلف أو إصلاح معدات الوقاية الشخصية على عاتق العاملين بالقسم.	21	
0,822	4,27	عدم وجود تعليمات موثقة كتابياً بشأن توفير بيئة عمل آمنة.	22	
0,861	4,19	فقدان عمليات المراقبة الدورية على الوسائل المتعلقة بتوفير الحماية الشخصية للعاملين.	23	
0,818	4,26	يُركز الاجتماع الدوري للجنة الصحة والسلامة المهنية على بعض جوانب التنوع الديموغرافي، كالجنس، اللغة، الثقافة ومستوى التعليم.	24	
0,861	4,18	فقدان سياسات إدارة التغيير في المعرفة بقواعد العمل الآمن.	25	
1,407	3,35	أتبع جميع الممارسات الخاصة بالنظافة الشخصية.	26	
1,411	3,40	ألتقى الفحوصات الطبية في بيئة عملي بشكل دوري منتظم.	27	
1,426	3,41	أحمل شهادة صحية تثبت عدم تعرضي لأية أمراض معدية.	28	
1,421	3,39	أمتلك سجلاً طبياً مُدون به الأمراض التي تعرضت لها والأجازات المرضية التي حصلت عليها.	29	
1,409	3,40	أحصل على فترة راحة أثناء أدائي للعمل، تساعدني على عدم التعرض للمخاطر المهنية.	30	إجراءات تطبيق السلامة المهنية
1,436	3,34	يوجد شخص مُدرّب على التعامل مع حالات الإسعافات الأولية بسرعة فائقة.	31	
1,432	3,39	تقوم إدارة الفندق بالمراقبة الدورية للعاملين للتأكد من مدى التزامهم باستخدام معدات الوقاية الشخصية في بيئة عملهم.	32	
1,430	3,30	أرى وسائل الإسعافات الأولية بكافة الممرات موضوعة بداخل صناديق مخصصة لها.	33	
1,435	3,31	هناك علامات إرشادية متوفرة في الممرات الموجودة بالفندق.	34	
1,440	3,32	لدي دراية كاملة بسلام؛ مصاعد؛ مخارج وأبواب الطوارئ حال حدوث حريق ما.	35	

نلاحظ من جدول (3) أن هناك دلالة مرتفعة لأعلى المتوسطات المعنية بالبعدين الوظيفي والتنظيمي، إذ بلغت قيمته 3,75، والتي تشير للمفردتين (1) و(8)، بينما قُدر أعلى متوسطات البعد التقني بـ 3,78، والتي تشير للمفردة (11)، في حين بلغ متوسط المفردة (16) أعلى متوسطات البعد المالي والقانوني، إذ قُدر بـ 3,81. تأسيساً على ذلك فقد أكدت دراسة كُُل من (Reese, 2017)؛ (Kha et al., 2018) و(Uzun et al., 2018) بأنه يتحتم توفير كافة الامكانيات المادية والنواحي القانونية، التقنيّة والتنظيمية، فيما يتعلق بتحقيق ظروف عمل آمنة. بالإضافة إلى أنه من الضروري تشجيع جميع العاملين على اتخاذ القرارات المعنية بتحقيق بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية (Rae and Provan, 2019).

تحليل الارتباط Correlation Analysis

تم إجراء تحليل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة باستخدام مُعامل ارتباط بيرسون لبيان مدى وجود علاقة خطية بين تلك المتغيرات وتحديد اتجاهها وقوتها كما هو مُبين بنتائج جدول (4)، إذ يُستدل على قوة هذه العلاقة، وفقاً لما ذكره (Sarstedt and Mooi, 2019) بأن قيمة هذا المُعامل، إذا كانت $>0,30$ فتشير إلى وجود علاقة ضعيفة، أما إذا تراوحت قيمته بين $<0,30$ و $>0,49$ فيدل على وجود علاقة متوسطة، بينما إذا تراوحت قيمته بين $>0,49$ و $\geq 0,80$ فتشير إلى وجود علاقة قوية. وبناءً على ذلك بلغت قيمة الارتباط بين متغيري أبعاد الصحة والسلامة المهنية وإجراءات تطبيق الصحة المهنية $0,58^{**}$ عند مستوى معنوية (0,000)، وهذا يشير إلى أن هناك علاقة خطية طردية قوية بين المتغيرين، مما يُثبت صحة الفرض الأول (H1) كون مستوى المعنوية أقل من (0,01). في حين تبيّن وجود علاقة طردية قوية بين متغيري أبعاد الصحة والسلامة المهنية وإجراءات تطبيق السلامة المهنية، إذ بلغت قيمة الارتباط بينهما $0,53^{**}$ عند مستوى معنوية (0,000)، مما يُثبت صحة الفرض الثاني (H2) كون مستوى المعنوية أقل من (0,01)، كما تبيّن وجود علاقة عكسية متوسطة بين متغيري معوقات الصحة والسلامة المهنية ومتغيري إجراءات الصحة المهنية وكذلك إجراءات السلامة المهنية، حيث بلغت قيمة مُعامل الارتباط - 0,46^{**} عند مستوى معنوية (0,000)، أي أقل من (0,01)، مما يُثبت صحة الفرضين الثالث (H3) والرابع (H4).

جدول (4): مصفوفة العلاقة بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة

العلاقة بين المتغيرات		أبعاد الصحة والسلامة المهنية	معوقات الصحة والسلامة المهنية	إجراءات تطبيق الصحة المهنية	إجراءات تطبيق السلامة المهنية
أبعاد الصحة والسلامة المهنية	قيمة الارتباط	1	0,30 - **	0,53**	0,58**
مستوى المعنوية		0,000	0,000	0,000	0,000
معوقات الصحة والسلامة المهنية	قيمة الارتباط	0,30 - **	1	0,46 - **	0,46 - **
مستوى المعنوية		0,000	0,000	0,000	0,000
إجراءات تطبيق الصحة المهنية	قيمة الارتباط	0,58**	0,46 - **	1	0,87**
مستوى المعنوية		0,000	0,000	0,000	0,000
إجراءات تطبيق السلامة المهنية	قيمة الارتباط	0,53**	0,46 - **	0,87**	1
مستوى المعنوية		0,000	0,000	0,000	0,000

** عندما يكون مستوى المعنوية عند 0,01

تحليل نموذج الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression Analysis

تم التحقق من مدى الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة كشرط لاستخدام نموذج الانحدار المتعدد من خلال قيمة معامل تضخم التباين VIF فإذا زادت عن 5 وانخفضت قيمة عامل التحمل Tolerance عن 20,0؛ دل ذلك على وجود إزدواج خطي Multicollinearity وتعتبر مشكلة في إجراء تحليل نموذج الانحدار (Sarstedt and Mooi, 2019). بلغت قيمة $VIF = 0,99,1$ لكلاً المتغيرين المستقلين أي أقل من 5 وقيمة $Tolerance = 910,0$ ، أي أكبر من 20,0؛ مما يدل على عدم وجود إزدواج خطي بين أبعاد ومعوقات الصحة والسلامة المهنية كمتغيرات مستقلة؛ وبالتالي تم اختبار صحة الفرضين الأول (H1) والثالث (H3) باستخدام تحليل نموذج الانحدار الخطي الأول كما هو مبين بنتائج جدول (5)، كما تم اختبار صحة الفرضين الثاني (H2) والرابع (H4) باستخدام تحليل نموذج الانحدار الخطي الثاني كما هو مبين بنتائج جدول (6).

جدول (5): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد ومعوقات الصحة والسلامة المهنية في إجراءات تطبيق الصحة المهنية

تقييم نموذج الانحدار الخطي الأول									المتغير التابع
قيم اختبار الإردواجية الخطية		إجراءات تطبيق الصحة المهنية							
عامل التحمل Tolerance	معامل تضخم التباين VIF	دلالة المتغيرات مجتمعة	قيمة F	معامل التحديد R	معامل التحديد المصحح R ²	T-value	المعنوية Sig	قيمة بيتا β	المتغيرات المستقلة
0,910	1,099	***0,000	137,56	0,424	0,421	11,753	0,000	0,484	الأبعاد
0,910	1,099					7,646-	0,000	0,315-	المعوقات

*** عندما يكون مستوى المعنوية عند 0,01

تشير نتائج جدول (5) إلى أن نموذج الانحدار الخطي المتعدد، قد ثبتت معنويته عند مستوى دلالة 0,000 كون مستوى المعنوية أقل من 0,01، إذ بلغت قيمة $F = 137,56$ ، مما يدل على وجود قوة تفسيرية عالية جداً لهذا النموذج في إيضاح مدى تأثير أبعاد ومعوقات الصحة والسلامة المهنية كمتغيرات مستقلة في تطبيق العاملين بقسم الأغذية والمشروبات لإجراءات تطبيق الصحة المهنية كمتغير تابع. كما بلغ معامل التحديد المصحح $Adjusted R^2 = 0,421$ ، وهذا يشير إلى أن الأبعاد والمعوقات مجتمعة استطاعا أن يفسرا 42% من التغيرات الطارئة في تطبيق تلك الإجراءات، والباقي يُعزى إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، مما يدل على وجود قدرة تنبؤية مقبولة لتأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

تأسيساً على ذلك تبيّن وجود علاقة خطية موجبة بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل وإجراءات تطبيق الصحة المهنية كمتغير تابع وفقاً لقيم نموذج الانحدار ($Beta = 0,484$; $t = 11,753$; $Sig > 0,01$)، وهذا يعني إنه كلما زاد الاهتمام بأبعاد الصحة والسلامة المهنية بمقدار وحدة واحدة؛ سيؤدي ذلك إلى تطبيق العاملين لتلك الإجراءات بمقدار 4,8، مما يشير إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل وإجراءات تطبيق الصحة المهنية كمتغير تابع، مما يُثبت صحة الفرض الأول (H1). في غضون ذلك تبيّن وجود علاقة خطية سالبة بين معوقات الصحة والسلامة المهنية وإجراءات تطبيق الصحة المهنية وفقاً لقيم نموذج الانحدار ($Beta = -0,315$; $t = -7,646$; $Sig > 0,01$)؛ ومن ثم فإنه كلما أمكن السيطرة على معوقات الصحة والسلامة المهنية وتقليلها بمقدار وحدة واحدة؛ سيؤدي حتماً إلى تغيير مفهوم الصحة المهنية لدى هؤلاء العاملين من خلال تنفيذهم بأهمية تطبيق إجراءاتها بمقدار 3,2، وكلما زادت تلك المعوقات

بمقدار وحدة واحدة؛ سيؤدي ذلك لزيادة تعرضهم للأمراض المهنية بمقدار 3,2، وهذا يدل على وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين معوقات الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل وإجراءات تطبيق الصحة المهنية كمتغير تابع، مما يُثبت صحة الفرض الثالث (H3). ولذا ينبغي تحسين السلوكيات البشرية المضطربة، لما لها من دور بارز في خفض معدلات التعرض للمخاطر الصحية الناجمة بالمنشآت الفندقية (Tak, 2016 & Üngüren et al., 2017).

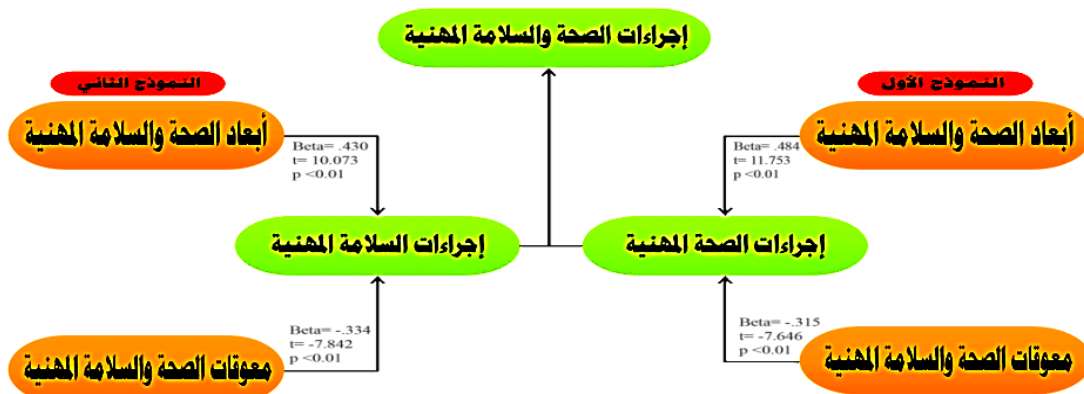
جدول (6): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد ومعوقات الصحة والسلامة المهنية في إجراءات تطبيق السلامة المهنية

قيم اختبار الإزواجية الخطية		تقييم نموذج الانحدار الخطي الثاني						المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
عامل التحمل Tolerance	مُعامل تضخم التباين VIF	دلالة المتغيرات مجتمعة	قيمة ف F	معامل التحديد R	معامل التحديد المصحح R ²	T-value	المعنوية Sig		
0,910	1,099	***0,000	115,51	0,382	0,379	10,073	0,000	0,430	الأبعاد
0,910	1,099					7,842-	0,000	0,334-	المعوقات

*** عندما يكون مستوى المعنوية عند 0,01

تشير نتائج جدول (6) إلى أن نموذج الانحدار الخطي المتعدد، قد ثبتت معنويته عند مستوى دلالة 0,000 كون مستوى المعنوية أقل من 0,01، إذ بلغت قيمة $F = 115,51$ ، مما يدل على وجود قوة تفسيرية عالية جداً لهذا النموذج في إيضاح مدى تأثير أبعاد ومعوقات الصحة والسلامة المهنية كمتغيرات مستقلة في تطبيق العاملين بقسم الأغذية والمشروبات لإجراءات تطبيق السلامة المهنية كمتغير تابع. كما بلغ مُعامل التحديد المصحح $Adjusted R^2 = 0,379$ ، وهذا يشير إلى أن الأبعاد والمعوقات مجتمعة استطاعا أن يفسرا 38% من التغيرات الطارئة في تطبيق تلك الإجراءات، والباقي يُعزى إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، مما يدل على وجود قدرة تنبؤية مقبولة لتأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

تأسيساً على ذلك تبيّن وجود علاقة خطية موجبة بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل وإجراءات تطبيق السلامة المهنية كمتغير تابع وفقاً لقيم نموذج الانحدار ($Beta = 0,430$; $t = 10,073$; $Sig > 0,01$)، وهذا يعني إنه كلما زاد الاهتمام بأبعاد الصحة والسلامة المهنية بمقدار وحدة واحدة؛ سيؤدي ذلك إلى تطبيق العاملين لتلك الإجراءات بمقدار 4,3، مما يشير إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل وإجراءات تطبيق السلامة المهنية كمتغير تابع، مما يُثبت صحة الفرض الثاني (H2). في غضون ذلك تبيّن وجود علاقة خطية سالبة بين معوقات الصحة والسلامة المهنية وإجراءات تطبيق السلامة المهنية وفقاً لقيم نموذج الانحدار ($Beta = -0,334$; $t = -7,842$; $Sig > 0,01$)؛ ومن ثم فإنه كلما أمكن السيطرة على معوقات الصحة والسلامة المهنية وتقليصها بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي حتماً لتغيير مفهوم السلامة المهنية لهؤلاء العاملين من خلال تفقيهم بأهمية تطبيق إجراءاتها بمقدار 3,3، وكلما زادت تلك المعوقات بمقدار وحدة واحدة؛ سيؤدي ذلك لزيادة معدل تعرضهم للحوادث والإصابات إبان قيامهم بأعمالهم بمقدار 3,3، وهذا ما يدل على وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين معوقات الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل وإجراءات تطبيق السلامة المهنية كمتغير تابع، مما يُثبت صحة الفرض الرابع (H4). وبالتالي كلما أدرك العاملون سلوكيات المواطنة التنظيمية المعنوية بقواعد العمل الآمن؛ تم التغلب على معظم المعوقات التي تواجه تطبيق إجراءات السلامة المهنية بالمنشآت الفندقية (Testa et al., 2018).



شكل (2): النموذج المقترح للتنبؤ بأثر الأبعاد والمعوقات في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية

أهم النتائج التي تم التوصل إليها

- تقتد معظم فنادق العينة للمنهج العلمي المتكامل لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وهي كالاتي:
- تُطبق بعض هذه الفنادق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، بينما البعض الآخر لديه سياسات وممارسات مكتوبة بغية توفير بيئة عمل آمنة، دون تطبيق ذلك على النحو الأمثل.
- جميع العاملين لديهم شهادات صحية سارية، بل هناك افتقار لنظام فعال لمراجعتها دورياً.
- المركزية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين ظروف العمل نحو المدراء والمشرفين فقط.
- توافر امكانيات مادية محدودة لتوفير البرامج التدريبية المعنية بأهمية الصحة والسلامة في مكان العمل.
- اعتماد الاجتماع الدوري للجنة الصحة والسلامة المهنية على بعض الخصائص الديموغرافية.
- افتقار التعامل مع المخاطر المهنية بطرق مبتكرة، بما يواكب التطور التكنولوجي الحالي.

التوصيات

- وضع برنامج تدريبي بنظام المحاكاة عن أهمية الصحة والسلامة المهنية ضمن الدورات التدريبية المتعلقة بعمليات التحسين المستمر لظروف العمل.
- الاعتماد على استخدام السرد القصصي والإنفوجرافيك في توضيح أهمية تأمين بيئة العمل خلال عمليات التدريب لدى المستويات الإدارية المختلفة.
- إعداد خطة تنفيذية لتطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية وفق النظام العالمي ISO 45001.
- وجوب تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة، وإبداء الحرية في التعبير بما يتعلق بتوفير مكان عمل آمن.
- تخصيص ميزانية كافية من أجل تحسين ظروف العمل ضمن الميزانية السنوية للمنشأة.
- إجراء الصيانة الدورية للمعدات المستخدمة بمناطق التشغيل التابعة لقسم الأغذية والمشروبات.
- تطوير سياسات إدارة التغيير للوائح التشريعية المعنية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- تفعيل مهام ومسئوليات لجنة الصحة والسلامة المهنية داخل المنشأة، واختصاصات كل عضو بها.
- إطلاق وزارة السياحة حملة توعوية متكاملة لنشر ثقافة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل باستخدام أحدث التقنيات الرقمية كالواقع الافتراضي، انترنت الأشياء والواقع المعزز وذلك بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- عقد ندوات ودورات مكثفة من قبل حاملي الشهادات المهنية الاحترافية في الصحة والسلامة المهنية.

المراجع العربية

- حلمي، أحمد زكي (2016)، "الأمان الصناعي"، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الإمام، أمال البشير محمد (2017)، "تقييم مفهوم السلامة والصحة المهنية لدى مهندسي المواقع في مشروعات التشييد بولاية الجزيرة"، بحث تكميلي لنيل الماجستير في هندسة التشييد، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- بلمشرح، سارة وفرارسة، فاطمة (2017)، "تقييم فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل: دراسة حالة مؤسسة هالبيرتون حاسي مسعود"، مذكرة تدخل لنيل الليسانس المهني في تسيير الموارد البشرية، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.
- بركات، صابر؛ سالم، عبد الحميد ومصطفى، نيازي (2017)، "دليل معايير العمل الوطنية: دليل المُتدرب"، مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، مصر.
- منظمة العمل العربية (2019)، "علاقات العمل ومتطلبات التنمية المستدامة"، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، مؤتمر العمل العربي، الدورة 46، 14-21 إبريل 2019، القاهرة، مصر.

المراجع الأجنبية

- Amponsah-Tawiah, K. and Mensah, J. (2016), "Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry", Safety and Health at Work, Vol. 7, No. 3, pp. 225-230.

- Ferdus, Z. and Kabir, T. (2018), “Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on OCB: Study on Private Banks in Bangladesh”, *World Journal of Social Sciences*, Vol. 8, No. 2, pp. 57-69.
- Górný, A. (2019), “Assessment and Management of Risk in Improving the OHS Management System”, *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, Vol. 1, No. 1, pp. 105-111.
- Groner, N.E. (2016), “A Decision Model for Recommending Which Building Occupants Should Move Where during Fire Emergencies”, *Fire Safety Journal*, Vol. 80, pp. 20-29.
- Gupta, R.K; Dudeja, P. and Minhas, A.S. (2017), “Food Safety in the 21st Century: Public Health Perspective”, Academic Press, Elsevier, United States.
- Hou, W.H.; Chi, C.C.; Lo, H.L.; Chou, Y.Y.; Kuo, K.N. and Chuang, H.Y. (2017), “Vocational Rehabilitation for Enhancing Return-to-Work in Workers with Traumatic Upper Limb Injuries”, *Cochrane Database of Systematic Reviews*, Vol. 13, No. 10, pp. 1-37.
- Hughes, P. and Ferrett, D. (2016), “Introduction to Health and Safety in Construction, 5th edition, Routledge, New York.
- International Organization for Standardization. (2018), “Health and Safety at Work: Are You Ready for ISO 45001?” *ISO Focus Magazine*, March-April 2018. Available at: [https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/magazine/ISOfocus%20\(2013NOW\)/en/2018/ISOfocus_127/ISOfocus_127_en.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/magazine/ISOfocus%20(2013NOW)/en/2018/ISOfocus_127/ISOfocus_127_en.pdf)
- Jeong, B.Y. (2015), “Cooking Processes and Occupational Accidents in Commercial Restaurant Kitchens”, *Safety Science*, Vol. 80, pp. 87-93.
- Kalaiarasi, M. and Kumar, S.S. (2018), “A Study on Fire Safety Systems in Commercial Building”, *International Research Journal of Engineering and Technology*, Vol. 5, No. 4, pp. 3858-3861.
- Kha, K.N.; Hussin, H. and Abdullah, N. (2018), “Managing Occupational Safety and Health (OSH) Culture Practices at Small and Medium (SandM) Malaysia Manufacturing Sector”, *Journal of Human Capital Development*, Vol. 11, No. 1, pp. 79-90.
- Lobo, S. and Ashwini, R. (2015), “A Study on Employee Engagement”, *Adarsh Journal of Management Research*, Vol. 8, No. 1, pp. 33-44.
- Moushtakim, B.; Islam, M.M. and Rubieyat, B.A. (2018), “Firefighting of a Tall Building: A Review”, *World Scientific News*, Vol. 102, pp. 17-29.
- Rae, A. and Provan, D. (2019), “Safety Work versus the Safety of Work”, *Safety Science*, Vol. 111, pp. 119-124.
- Reese, C.D. (2017), “Occupational Safety and Health: Fundamental Principles and Philosophies”, CRC Press, Taylor and Francis Group, Boca Raton, Florida, United States.
- Sarstedt, M. and Mooi, E. (2019), “A Concise Guide to Market Research: The Process, Data and Methods Using IBM SPSS Statistics”, 3rd edition, Springer-Verlag GmbH, Heidelberg, Germany.
- Tak, S. (2016), “An Assessment of Occupational Health and Safety Risks in the Hospitality Industry: The Case of Sarova Stanley Hotel, Nairobi, Kenya”, Published Master Thesis of Environmental Planning and Management, University of Nairobi, Kenya.
- Testa, F.; Corsini, F.; Gusmerotti, N.M. and Iraldo, F. (2018), “Predictors of Organizational Citizenship Behavior in Relation to Environmental, Health and Safety Issues”, *International Journal of Human Resource Management*, pp. 1-34.
- Üngüren, E.; Arslan, S. and Koç, T. S. (2017), “The Effect of Fatalistic Beliefs Regarding Occupational Accidents on Job Satisfaction and Organizational Trust in Hotel Industry”, *Advances in Hospitality and Tourism Research*, Vol. 5, No. 1, pp. 23-56.

- Urtasun, A. and Gutiérrez, I. (2017), "Clustering Benefits for Upscale Urban Hotels", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 29, No. 5, pp. 1426-1446.
- Uysal, M.; Sirgy, M.J. and Kruger, S. (2019), "Managing Quality of Life in Tourism and Hospitality", CAB International, Boston, United States.
- Uzun, M.; Gurcanli, G.E. and Bilir, S. (2018), "Change in Occupational Health and Safety Management System: ISO 45001:2018", In 5th International Project and Construction Management Conference (IPCMC), 16th-18th November 2018, Cyprus International University, North Cyprus, pp. 1-9.



**Journal of Association of Arab Universities
for Tourism and Hospitality (JAAUTH)**

Vol. 16 No. 2, 2019, pp. 139-151.

journal homepage: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



**Assessment of Occupational Health and Safety Measures for Staff in Food and Beverages
Department: As Applied to Some Three-Star Hotels**

Kareem Selem; Mohamed Zeina; Ali Shehata and Mohamed El-Zoghbi

Hotel Studies Department, Faculty of Tourism and Hotels, Suez Canal University

ARTICLE INFO

English Abstract

Keywords:

Occupational Health and Safety Measures;
Three Star Hotels;
Occupational Health and Safety Management System

(JAAUTH)

**Vol. 16 No. 2, 2019,
pp. 139-151**

The research aims to identify the extent of application of occupational health and safety measures and determine the level of staff' awareness of these measures and the most important dimensions and obstacles facing their application. The field study was conducted on a sample of (376) staff of the food and beverage department in some three-star hotels in Sharm El-Sheikh. The results revealed a positive impact of the dimensions, a negative impact of obstacles on the application of occupational health and safety measures. The research recommends to implement a master plan for occupational health and safety measures, in accordance with the international system, ISO 45001:2018 and apply the principle of participatory management to the decision making regarding improving working conditions.