



RESEARCH ARTICLE - MANAGEMENT

Evaluation of the Possibility of Applying the Clauses of the Specification (ISO 45001:2018) in a Number of Formations of the Ministry of Construction and Housing: Comparative Research

Ali Abbas Fadel^{1*}, Azzam Abdel Wahab Abdel Karim²

¹ Technical College of management - Baghdad, Middle Technical University, Baghdad, Iraq.

² Technical Institute for Administration, Middle Technical University, Baghdad, Iraq

* Corresponding author E-mail: aliabassa786@gmail.com

| Article Info. | Abstract |
|---|--|
| <p><i>Article history:</i></p> <p>Received 01 September 2022</p> <p>Accepted 07 October 2022</p> <p>Publishing 31 December 2022</p> | <p>The current research aims to determine the differences between the actual reality of occupational health and safety management in the formations of the Ministry of Construction and Housing and public municipalities and the requirements of the occupational health and safety management system in accordance with the international standard (ISO 45001: 2018) and this is done by identifying strengths to strengthen them and indicating areas for improvement to be exploited in system improvement processes Occupational Health and Safety Department in addition to identifying the difference in the level of application of the requirements of the specification (ISO 45001: 2018) in the investigated formations the researcher worked on preparing a checklist as the main tool for this study and after presenting it to a group of arbitrators specialized in this field it was conducted Measuring the gap by conducting field inspection direct observation and personal interviews with a number of administrative leaders responsible for implementing the provisions of this specification in the formations affiliated with the Ministry of Construction and Housing and Public Municipalities which are represented by (3) formations representing (Roads and Bridges Department Works and General Maintenance Department and Al-Mansour Contracting Company Ltd.).</p> <p>Therefore the study reached a set of conclusions the most important of which was that Al-Mansour Contracting Co. Ltd. obtained the highest degree in applying the provisions of the international standard (ISO 45001: 2018) amounting to (78.3%) and the size of the gap amounted to (21.7%), followed in order by (Department of Roads and bridges where it was obtained at the level of application (48.3%) and the percentage of the size of the gap reached (51.7%). As for the Department of Public Works and Maintenance the percentage of application reached (43.3%) and the percentage of the size of the gap reached (56.7%). and the results can be compared using other methods such as large binary models and hybrid models.</p> |
| <p>This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p> | |
| <p>Publisher : Middle Technical University</p> | |
| <p>Keywords: Occupational Health and Safety Management; International Standard (Lso 45001:2018).</p> | |

تقييم إمكانية تطبيق بنود المواصفة (ISO 45001:2018) في عدد من تشكيلات وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة: بحث مقارنة

علي عباس فاضل^{1*}، عزام عبد الوهاب عبد الكريم²

¹ كلية التقنية الادارية -الجامعة التقنية الوسطى – بغداد – العراق

² معهد الإدارة التقني -الجامعة التقنية الوسطى – بغداد – العراق

* البريد الإلكتروني: aliabassa786@gmail.com

| معلومات المقالة | الخلاصة |
|------------------------------------|--|
| تاريخ الاستلام 01 ايلول 2022 | يهدف البحث الحالي الى تحديد الفروق بين الواقع الفعلي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في تشكيلات وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة ومتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية (ISO 45001: 2018) ، ويتم ذلك بتحديد نقاط القوة لتعزيزها وبين مجالات التحسين لاستغلالها في عمليات تحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن تحديد الاختلاف في مستوى تطبيق متطلبات المواصفة (ISO 45001: 2018) في التشكيلات المبحوثة، فقد عمل الباحث على إعداد قائمة فحص بوصفها الأداة الرئيسية لهذه الدراسة، وبعد عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في هذا المجال، فقد جرى قياس الفجوة بإجراء الكشف الميداني والملاحظة المباشرة والمقابلات الشخصية مع عدد من القيادات الإدارية المسؤولة عن تطبيق بنود هذه المواصفة في التشكيلات التابعة لوزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة التي تتمثل بـ(3) تشكيلات تمثل كل من (دائرة الطرق والجسور، دائرة الأشغال والصيانة العامة وشركة المنصور للمقاولات المحدودة)، لذا توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها حصول شركة المنصور للمقاولات المحدودة على أعلى درجة في تطبيق بنود المواصفة الدولية (ISO 45001: 2018) بلغت (78,3) وحجم الفجوة بلغ (21,7%) وتليها بالترتيب كل من (دائرة الطرق والجسور حيث تم حصولها على مستوى تطبيق (48,3%) وبلغ نسبة حجم الفجوة (51,7%) اما دائرة الأشغال والصيانة العامة بلغ نسبة التطبيق (43,3%) ونسبة حجم الفجوة بلغت (56,7%). |
| تاريخ النشر 31 كانون الاول 2022 | |

الكلمات المفتاحية: إدارة الصحة والسلامة المهنية؛ المواصفة الدولية (ISO 45001:2018).

1. المقدمة

إن اهتمام الشركات جميعها بطوروف عمل عاملها يعد من الأعمال المهمة، إذ إن هناك حاجة متزايدة لتحقيق وإثبات أداء قوي في الصحة والسلامة المهنية من معرفة ومراقبة المخاطر المهنية، ومع ذلك يجب أن يكون هذا الأداء متنسفاً مع سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالشركات، فأساس هذا الواقع هو سياق المتطلبات القانونية المقيدة والمتزايدة، وتطوير السياسة الاقتصادية والتدابير الأخرى التي تدفع الممارسات الجيدة للصحة والسلامة المهنية، والقلق المتزايد الذي عيّر عنه أصحاب المصلحة بشأن قضايا الصحة والسلامة المهنية، لذا فإن هناك افتراض بالنسبة للأغلبية ينص على أنه لا تنظر الشركات إلى الصحة والسلامة المهنية على أنها إدارة موجهة نحو التكلفة والمنفعة، ومن ثم تفترض الصحة والسلامة المهنية كتكلفة ضرورية لتقليلها، مع منح الامتيازات كحد أدنى من الأهداف والوفاء بالمتطلبات القانونية التي هي تفرضها الكيانات التنظيمية، ومن ناحية أخرى فإن الشركات التي تنظر إلى الصحة والسلامة المهنية كاستثمار ذي عائد، تواجه مجموعة واسعة من الفوائد مثل الحد من التغيب، وتحفيز العاملين، وزيادة الإنتاجية وتقليل حوادث العمل، لذا يهدف البحث الحالي إلى تحليل الواقع الفعلي لتطبيق متطلبات المواصفة الدولية (ISO 45001: 2018) في وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة، ويتم ذلك عبر إجراء دراسة ميدانية على عدد من تشكيلات الوزارة لتحديد مستوى الفجوة بين الواقع الفعلي ومتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية (ISO 45001: 2018)، فضلاً عن تحليل الفروق الاحصائية بين النتائج التي سيتوصل إليها البحث للاستفادة من الجهود المختلفة التي تقدمها هذه التشكيلات.

2. منهجية البحث

يتضمن منهجية البحث مجموعة من الموضوعات تتعلق بمشكلة البحث وأهميته وأهدافه فضلاً عن فرضيات البحث ومجتمع وعينة البحث والوسائل الاحصائية المستخدمة في تحليل النتائج وكما يلي:

2.1. مشكلة البحث

من خلال عمل الباحث واطلاعه على واقع عمل وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة فقد لاحظ أن أكثر الأعمال التي تقوم بها الشركات التابعة للوزارة تحتوي على جانب مخاطرة عالية في تلك الأعمال، ولا بد من الإشارة إلى ان الصحة والسلامة المهنية جزءاً مهماً من نجاح أي شركة واستمرار عملها وقدرتها على تحقيق الأرباح فكما كانت هناك المحافظة على الصحة والسلامة المهنية للعاملين كان العامل أكثر استقراراً وأكثر قدرة على العطاء والعمل، لذلك فقد تحددت مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:

- هل يمكن تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001: 2018) في وزارة الإعمار والإسكان مجال البحث؟
- ما هو الاختلاف في مستوى تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001: 2018) في وزارة الإعمار والإسكان مجال البحث؟

2.2. أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في تناولها واحد من أهم القضايا المؤثرة في العمل الإص وهي الصحة والسلامة المهنية لذلك يمكن تلخيص أهمية البحث في ما يلي:

- تحديد الفجوة بين أنظمة الصحة والسلامة المهنية المطبقة في شركات وزارة الإعمار والإسكان وبين نظام الصحة والسلامة المهنية ومدى إمكانية تطبيق بنود المواصفة (ISO 45001: 2018).
- الاسهام في توضيح أهمية المؤثرات في الصحة والسلامة المهنية للقيادات العليا للمساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمحافظة على الصحة والسلامة المهنية للعاملين فيها.

2.3. أهداف البحث

- تحديد الفجوة بين الواقع الفعلي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في وزارة الإعمار والإسكان ومتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001: 2018).
- تحديد الاختلاف في مستوى تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001: 2018) في وزارة الإعمار والإسكان مجال البحث.

2.4. المخطط الإجرائي للدراسة

يوضح الشكل (1) المراحل الأساسية التي اعتمدت في البحث للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة بالشكل النهائي.



الشكل (1) المخطط الاجرائي للدراسة

2.5. مجتمع وعينة البحث

تم اختيار وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة بوصفها مجالاً للدراسة ومكاناً للتطبيق ومن اختيار عينة من التشكيلات نسبتها (18%) من عدد التشكيلات الكلية للوزارة التي يرئسها مسؤول بدرجة مدير عام وترتبط جميعها بالوكالات الأربعة للوزارة فضلاً عن الإرتباط المباشر بالسيد معالي الوزير، وهذه التشكيلات هي، ودائرة الطرق والجسور، دائرة الأشغال والصيانة العامة، شركة المنصور العامة للمقاولات الإنشائية.

2.6. أدوات جمع البيانات

اعتمدت البحث على قوائم الفحص: المعدة لقياس واقع التطبيق بين الواقع الفعلي في التشكيلات عينة البحث التي تم اختيار المقياس السباعي والموضح في الجدول (1)، لتحديد الواقع الفعلي في التشكيلات.

جدول (1) المقياس السباعي

| مطبق كلياً موثق | مطبق كلياً جزئياً | مطبق كلياً غير موثق | مطبق جزئياً موثق | مطبق جزئياً غير موثق | غير مطبق غير موثق |
|-----------------|------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| كلياً | مطبق كلياً موثق جزئياً | مطبق كلياً غير موثق | مطبق جزئياً موثق كلياً | مطبق جزئياً غير موثق | غير مطبق غير موثق |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | | | | | |

2.7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في استحصا النتائج

سيجري استخدام المعادلات الآتية:

- أ. حساب الوسط الحسابي (المرجح) باستعمال المعادلة الآتية: الوسط الحسابي = مجموع (الأوزان X تكراراتها) / مجموع التكرارات
 ب. حساب النسبة المئوية لمدى مطابقة من خلال المعادلة الآتية: النسبة المئوية لمدى المطابقة = (الوسط الحسابي المرجح) / قيمة أعلى وزن في المقياس
 ت. حساب حجم الفجوة لكل محور من خلال المعادلة الآتية: حجم الفجوة لكل محور = 1 - النسبة المئوية لمدى المطابقة

2.8. حدود البحث

تمثلت بالآتي:

- الحدود المكانية: تم اختيار وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة بوصفها مجال البحث.
- الحدود الزمانية: تمثلت المدة الزمانية التي أجرى فيها الباحث المعايشة الميدانية في الوزارة وتشكيلاتها ابتداءً من 1 / 2 / 2022 وحتى 3 / 7 / 2022.
- الحدود العلمية: تحدد بالأهداف العلمية للدراسة التي تتمحور حول إدارة وتنفيذ وصيانة وتحسين الأنشطة والعمليات والإجراءات الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في وزارة الإعمار والإسكان والبلديات العامة.

3. الجانب النظري

يعد تطبيق نظام فعال في إدارة الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل أمراً ضرورياً بالنسبة للمنظمات لتقليل حوادث واصابات العمل وما يترتب عليها من آثار اقتصادية وأجتماعية وأخلاقية، حيث الاهتمام المستمر بالصحة والسلامة أمراً مهماً لإن سوء الإهتمام بالصحة والإصابات الناتجة عن عدم الحذر أثناء العمل مسبباً المعاناة وفقدان العاملين وخسائر وأضرار للمنظمة يتناول المبحث الحالي مجموعة من الجوانب التي تتمحور حول مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وذلك بعرض عدد من المعطيات التي يمكنها اغناء البحث بالجوانب النظرية التي يمكن توضيحها على النحو الآتي:

3.1. إدارة الصحة والسلامة المهنية

عرّفت منظمة الصحة العالمية (WHO) World Health Organization (الصحة المهنية بأنها "حالة من الرفاه.. الجسدي والعقلي والاجتماعي الكامل، وليس مجرد غياب المرض أو العجز" [1]، كما عرفت السلامة المهنية بأنها "خلو نسبي من الخطر أو المخاطرة أو التهديد بالضرر أو الإصابة أو فقدان الأفراد / أو الممتلكات، سواء أكان ذلك عن عمد أم عن طريق الصدفة" [2]، أما الصحة والسلامة المهنية (OSH) Occupational Safety and Health فقد وضع [3] بأنها علم التوقع، والإعتراف، والتقييم، والسيطرة على المخاطر الناشئة في/ من مكان العمل التي من الممكن أن تضر بصحة العاملين ورفاهيتهم، مع مراعاة التأثيرات المحتملة على المجتمعات المحيطة والبيئة العامة"، أما مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية فقد تنوعت التعريفات واختلقت باختلاف المكان والزمان الذي ورد فيه التعريف، فكانت سابقاً تشمل المجتمعات ووسائل الإنتاج، إلا أنها أصبحت أكثر شمولية في مفهومها العام، إذ تعدت المفهوم السابق ليشمل الاحتياطات والإجراءات الوقائية جميعاً، الطبية، والفنية التي تهدف إلى إيجاد بيئات عمل آمنة وخالية من أنواع الأمراض والمخاطر جميعاً التي تهدد حياة الأفراد العاملين وصحتهم في العمل.

3.2. التطور التاريخي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

أن الاهتمام بصحة الإنسان وسلامته تعود الى بدايات ظهور الطب المهني عادة ما تعود إلى زمن (Hippocrates) (370-460 ق.م)، إذ إن أول مرجع معروف للصحة والسلامة المهنية هو بردية مصرية سُخِئت في عام 1600 قبل الميلاد وتتعامل مع الطب من خلال علاج إجهاد الظهر المرتبط بالعمل [4]، يمكن الإشارة إلى أن أول تجربة بحثية سُجّلت في مجال الصحة والسلامة المهنية كانت للباحث (Bernardino Ramazzini)، وعلى عكس العديد من خلفائه، لم يعتمد (Ramazzini) على الأساليب السريرية فحسب، بل سعى إلى فهم المرض من زيارة أماكن العمل وفحص إجراءات العمل، لذلك كان قادراً على رؤية كيف يمكن أن تؤدي مجموعة من المواقف المعقدة ومستويات الجهد والتعرضات المختلفة للمواد الخطرة إلى المرض، أي أنه ربط تنظيم العمل والعمليات في سبب الإصابة والمرض [4]، وأن أقدم تطبيق موثق لمعرفة أسباب الحوادث هو تطبيق شركة (Du Pont) التي أسست عام (1802م)، فقد لاحظ (E.I. Du Pont) مؤسس الشركة أنه ينبغي أن تسعى الشركة لفهم المخاطر التي تعيشها، لذا تمت صياغة العديد من مبادئ نظرية الوقاية من الحوادث الحديثة، وبحلول عام 1891 تم تحديد العمليات الآمنة للإدارة على أنها حاجة لدرجة أن تصميم (Du Pont) الأصلي تضمن اعتبارات وحواجز مهمة لفهم أسباب الحوادث وكيفية السيطرة عليها والقضاء على المخاطر الناتجة عنها [5]. ظهرت بين الحربين العالميتين مجموعة أبحاث حول حوادث العمل كجزء من عمل مجلس الصحة الصناعية البريطاني، وظهرت دراسة (Surry) في (Greenwood and Woods) عام (1919) التحليل الإحصائي للإصابات في مصنع الذخائر، فضلاً عن دراسة (Newbold) في عام (1926) لثلاثة عشر مصنعاً التي راجعت الإصابات التي تعد أول عمل بحثي في الحوادث الصناعية، وتلت هذه الدراسات أبحاثاً أخرى قامت بفحص مجالات ظروف العمل التي لم يتم البحث عنها سابقاً مثل الرطوبة وساعات العمل وعلى إطلالة عمر العاملين والخبرة ومعدلات التغيب عن العمل. وخلال الثلاثينيات وجه الإهتمام نحو دراسة قابلية التعرض للحوادث الفردية، بعد ذلك تراجعت أبحاث الحوادث البحتة بعد عام 1940 وازدهرت دراسة العوامل المؤثرة في الأداء [6].

أما في الستينيات فقد كانت السلامة في مكان العمل في المقام الأول قضية بين العمال وأرباب العمل، إذ تعود جذور مفهوم الصحة والسلامة المهنية العملي وتطويره وتقدمه من بريطانيا، إذ تم تشكيل فريق تحقيق برئاسة اللورد (Alfred Robens) في عام 1970 في بريطانيا للتغلب على أوجه القصور في تشريعات الصحة والسلامة المهنية الحالية، وتمت صياغة قانون الصحة والسلامة في العمل لعام 1974 في المملكة المتحدة نتيجة للتقرير (Robens) المقدم إلى البرلمان البريطاني في عام (1972)، إذ اعتمد تقريره العديد من البلدان فيما بعد [7]، وبحلول عام 1970، حدث ما يقرب من 15000 حالة وفاة مرتبطة بالعمل كل عام، وفي ذلك العام سنّ الكونجرس الأمريكي قانون السلامة والصحة المهنية (OSH Act)، وهو القانون الأمريكي الأكثر شمولاً فيما يتعلق بسلامة العمال، حيث أذن قانون الصحة والسلامة المهنية للحكومة الفيدرالية بوضع وإنفاذ معايير السلامة والصحة المهنية لأماكن العمل المشاركة جميعاً في التجارة مع الولايات، وقسم قانون الصحة والسلامة المهنية مسؤوليات الإنفاذ بين وزارة العمل ووزارة الصحة، وتحت إشراف وزارة العمل، فإن إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) هي المسؤولة عن تفتيش أصحاب العمل، وتطبيق معايير السلامة والصحة، وفرض غرامات على المخالفات [8]، لذا انخفض عدد الوفيات في أماكن العمل السنوية من 15000 إلى أقل من 5000، إذ وضع القانون معايير صحية شاملة ومحددة، وعمليات تفتيش صريح بها لضمان تلبية المعايير، وتمكين إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) من امتثال منظمات الشرطة، وطلب من أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات الأمراض والإصابات وحساب نسب الحوادث، وينطبق القانون على الأعمال التجارية الأمريكية كلها تقريباً العاملة في التجارة بين الولايات [9]. أسفرت حادثة (Seveso) عام (1976) عن التوجيه الأوروبي (EEC/501/82) المعروف باسم توجيه (Seveso) وهو قانون من قوانين الاتحاد الأوروبي الذي يهدف إلى تحسين سلامة المواقع التي تحتوي على كميات كبيرة من المواد الخطرة الذي تم تحديثه على وفق (الإرشادات (Seveso III) ولما يتطلبه توجيه مجلس الاتحاد الأوروبي (2012/18/EU) [10]. في منتصف الثمانينيات أخذ الإهتمام ببحاثة السلامة منعطفاً جديداً نتيجة للانفجار في محطة تشيرنوبيل للطاقة النووية في عام (1986)، مما أدى إلى سقوط النفايات المشعة على معظم شمال غرب أوروبا، وعلى وفق اللجنة التي حققت في حادثة تشيرنوبيل، فإن السبب الرئيس للحادثة هو أن أنظمة القيم في المنظمة لم تكن موجهة نحو السلامة بشكل كافٍ، وخلصت إلى أن المنظمة بأكملها تتميز بثقافة عمياء عن المخاطر الكامنة في التكنولوجيا النووية، ومع هذا فقد حددت التحقيقات في العديد من الحوادث الكبرى الأخرى ثقافات السلامة الضعيفة بعدها السبب الرئيسي للحوادث، ومنها إطلاق مكوك الفضاء تشالنجر في عام (1986)، والحريق في محطة مترو أنفاق كينجز كروس في لندن في عام (1987)، [11].

3.3. فوائد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يمكن حصر فوائد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من تحديد مجالات الإفادة منها:

1. الفوائد التي تعود على صاحب العمل
تفيد الوقاية من الإصابات صاحب العمل بطرائق عدة منها تعزيز أداء العاملين مما يؤدي إلى الزيادة الإنتاجية، وتقليل التغيب عن العمل وتخفيف تكاليف تعيين الموظفين المؤقتين لأداء واجبات الموظف المصاب أثناء تعافيتهم من الإصابة، أو قد يساعد فهم الحالة القائمة للإصابة في إدارة الواجب في الدعوة إلى اتباع منهج إدارة الصحة والسلامة المهنية الأكثر تكاملاً الذي يمكن أن يمهّد الطريق لاستراتيجيات أكثر فاعلية للوقاية من الإصابات المهنية، ومن المتوقع أيضاً تحقيق وفورات في التكاليف أثر انخفاض الأضرار التي لحقت بالمعدات والممتلكات التي غالباً ما ترتبط بالإصابات أثناء العمل [12].
2. فوائد للموظفين
تعد ثقافة الصحة والسلامة التي يتم دعمها وتعزيزها من الإدارة كنوع من الحماية لحقوق العاملين إذ إن الموظفين الذين يعملون في المنظمات التي لديها ثقافة سلامة جيدة لديهم معنويات أعلى ولديهم رضا وظيفي أكبر، إذ إن الوقاية أقل كلفة وأقل سوء من التعافي من الإصابة، ومن ثم يمكن القول إن الموظفين يستفيدون مباشرة من إدارة الوقاية من الإصابات [13].
3. فوائد في مجال الصحة المهنية
يقوم الموظفون المدربون تدريباً مهنيّاً بتفعيل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، لتطبيق مهاراتهم المعرفية وخبراتهم لتنفيذ النظام لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمات، إذ يتم تحديد الموارد المناسبة (البشرية ورأس المال والمعدات) مما يؤدي إلى حصول المنظمة على عائد كامل من الاستثمار، وسيكتسب التوسع في مجال الصحة المهنية زخماً فتصبح قيمة المتخصصين في الصحة المهنية في المجالات المهنية جميعاً أكثر وضوحاً، كما سيتم دعم الدافع وراء هذا التوسع بشكل كبير إذ يتم إجراء المزيد من الأبحاث لتقديم صورة أكمل عن المخاطر الفعلية في أماكن العمل جميعاً، لأن نقص الوعي يجعل البعض ببساطة غافلين عن هذه المخاطر والعوامل المتاحة للتخفيف من هذه المخاطر [14].
4. فوائد للمجتمع
إن الوعي بالممارسات الآمنة وتعزيزها لهما تأثير إيجابي معروف على الإنتاجية والاثار الاجتماعية والاقتصادية بعيدة الأمد، إذ يشير دمج الصحة والسلامة المهنية في جوانب عمليات المنظمة جميعاً إلى أن معايير الجودة قد تطورت ويمكن أن تؤدي إلى إدراج ملفات تنظيم الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الحالية، إذ يحتاج المجتمع بشكل متزايد إلى قوة عاملة تدرك وتستخدم ممارسات الصحة والسلامة المهنية، لذا تتمتع المنظمات بفرصة الاستجابة لهذه الحاجة بشكل جماعي عن طريق دمج الوقاية من الإصابات والتعليم العام للصحة والسلامة في الأنشطة اليومية للمجالات والتخصصات جميعاً في المنظمة [15].

3.4.3. بنود المواصفة الدولية ISO45001

3.4.3.1. نشأة المواصفة الدولية ISO45001

بعد أن أنشأت منظمة المعايير البريطانية (BSI) (British Standards Institution) المواصفة (BS 8800: 1996) كدليل لتنفيذ أنظمة الصحة والسلامة المهنية، الذي يوضح العلاقة بين الإدارة اليومية للمنظمات والعناصر المختلفة لإدارة الصحة والسلامة المهنية، وقد طورت المنظمة نفسها لاحقاً سلسلة مواصفات لضمان الصحة والسلامة المهنية (OHSAS)، إذ صممت المواصفة (BSI OHSAS 18001: 1999) نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية- المتطلبات، فضلاً عن إصدارها المبادئ التوجيهية (BSI OHSAS 18002) في العام نفسه التي تعد بمثابة الدليل أو التعليمات التي يمكنها تنفيذ المواصفة (BSI OHSAS 18001)، بعد ذلك تم نشر التحديث (BSI OHSAS 18001: 2007) كمواصفة لمتطلبات تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المنظمات [16] شكلت المنظمة العالمية للمعايير (ISO) (International Organization for Standardization) اللجنة الفنية (ISO/TC 283) بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO) (United Nations Industrial Development Organization)، التي كان الهدف منها هو تطوير نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية، فقد أعدت اللجنة مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001: 2018) الذي يتوافق مع نظم الإدارة الأخرى التي أصدرتها منظمة الأيزو من خلال اعتمادها على الملحق (Annex SL) الذي يدعو هيكل المستوى العالي (High-Level Structure) (committee.iso.org/home/tc283)، وسيكون محورياً يتم اعتماده في مبحثنا هذا.

3.4.3.2. بنود المواصفة الدولية ISO 45001

إن بنود المواصفة ISO45001-2018 هي مجموعة من المتطلبات لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع إرشادات لتطبيق تلك المواصفة من أجل توفير أماكن عمل آمنة وصحية والحيلولة دون وقوع إصابات العمل والمرض الصحي وتحسين أداء السلامة والواقع الصحي المهني باستمرار، يمكن تطبيق هذه المواصفة في أي منظمة بغض النظر عن نوعها وحجمها وأنشطتها، تتكون المواصفة ISO45001-2018 من عشرة بنود رئيسية وفيما يلي عرض ملخص عن تلك البنود [17].

3.4.2.1. المجال

يحدد هذا البند الغرض من المواصفة ISO45001 والمجالات التي استست من أجلها، وقابلية التطبيق في أي منظمة بغض النظر عن حجمها ونوعها وأنشطتها حيث تسري هذه المواصفة على أي منظمة ترغب في إنشاء وتطبيق وصيانة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من أجل تحسين الصحة والسلامة المهنية وتقليل أو القضاء على مخاطرها (بما في ذلك القصور في النظام) كذلك التحسين المستمر لأداء الصحة والسلامة المهنية وتحقيق أهدافها والوفاء بالمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى.

3.4.2.2. المراجع المعيارية

لا توجد مراجع معيارية.

3.4.2.3. المصطلحات والتعاريف

يحتوي هذا البند على (37) مصطلحاً متفرعاً منه تعريف لكل مصطلح.

3.4.2.4. سياق المنظمة

هذا البند موجود في المواصفات الإدارية جميعاً لـ ISO الذي يتطلب من المنظمة تحديد القضايا الداخلية والخارجية جميعها التي تؤثر وتهدد بيئة الأعمال داخل المنظمة وتحدد احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية وحدود وقابلية تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

3.4.2.5. القيادة ومشاركة العاملين

يتعلق هذا البند بمشاركة وتحمل الإدارة العليا للمسؤوليات والأدوار التنظيمية فيما يتعلق بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال الأمور الآتية:

- تحمل المسؤولية والمسائلة العامة عن الوقاية من الإصابات المرتبطة بالعمل وتوفير بيئة عمل آمنة.
- التأكيد على سياسة الصحة والسلامة المهنية وأهداف الصحة والسلامة المهنية المتوافقة مع التوجه الاستراتيجي للمنظمة.
- ضمان دمج متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في عمليات المنظمة.
- ضمان توافر الموارد اللازمة لإنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذه وصيانته وتحسينه
- ضمان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يحقق النتائج المرجوة
- تعزيز دور العاملين ومساندتهم للإسهام في تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- اشاعة الثقافة في المنظمة التي تدعم نتائج نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- ضمان الاستمرار وتعزيز تحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

3.4.2.6. التخطيط

يقوم هذا البند على التخطيط وعلى مفهوم التفكير القائم على المخاطر إذ يجب على المنظمة أن تنشئ وتحافظ بشكل مخطط على العمليات اللازمة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ويجب ان تأخذ في الحسبان سياق المنظمة وتوقعات الأطراف المعنية ونطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، كما يجب على المنظمة ومن خلال عملية التخطيط الخاصة بها تحديد

وتقيم المخاطر والفرص ذات الصلة وتحديد النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالتغيرات في المنظمة أو عملياتها في حالة التغيرات في الخطط الدائمة أو المؤقتة.

3.4.2.7. الدعم

في هذا البند يجب توافر الموارد اللازمة لتحقيق أهداف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتحسينه وصيانتته باستمرار والأخذ في الحسبان الكفاءة والتوعية والاتصال الداخلي والخارجي والمعلومات المؤقتة.

3.4.2.8. العملية

يعد هذا البند من البنود المهمة بشكل اساس بتنفيذ الانشطة المخطط لها بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من حيث تقليل أو القضاء على مخاطر الصحة والسلامة المهنية ويشمل إدارة التغير والمشتريات والمجهزون والاستعانة بمصادر خارجية والاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة لها، حيث يجب على المنظمة أن تخطط وتنفذ وتحافظ على العمليات اللازمة لاتمام متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذ الاجراءات المحددة من خلال

- وضع معايير للعمليات.
- تنفيذ الرقابة على العمليات على وفق المعايير.
- الاحتفاظ بالمعلومات المؤقتة بالقدر اللازم للثقة وأن العمليات قد جرت كما هو مخطط لها.

3.4.2.9. تقييم الأداء

يجب على المنظمة تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية وتحديد فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتقييم ما اذا كانت متطلبات ISO45001 مستوفاة، ويتضمن هذا البند الرصد والقياس والتحليل والتقييم وتقييم الإمتثال والتدقيق الداخلي ومراجعة الإدارة. حيث يجب على المنظمة أن تضع وتنفذ وتحافظ على عمليات الرصد والقياس وتقييم الأداء حيث يجب على المنظمة أن تحدد مدى استيفاء المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى والانشطة والعمليات المتعلقة بالمخاطر وطرائق الرصد والقياس والتحليل وتقييم الأداء والمعايير التي ستقوم المنظمة بتقييم أداء الصحة والسلامة المهنية الخاص بها.

3.4.2.10. التحسين

يتعلق البند الأخير من المواصفة بالتحسينات وكيفية التعامل مع إدارة الحوادث وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية وعملية إجراء التحقيق والقضاء على مصدر الحوادث وعلى أسباب عدم المطابقة، كما يجب مراجعة الإجراءات المتعددة عند وقوع الحوادث بعد حدوث المشكلة للقضاء بشكل كامل على مصدر الخطر. يشمل هذا البند الحوادث وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية وعملية التحسين المستمر.

5. الجانب العملي

5.1. عرض النتائج

عرض تحليل نتائج البحث للتعرف على الفروق لبند المواصفة ISO 45001:2018 في عدد من التشكيلات التابعة لوزارة الاعمار والإسكان العراقية وكالاتي:

5.1.1. بند سياق المنظمة

يتضح من الجدول (3) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة، وبمقدار (95.8)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (3) مستوى تطبيق بند سياق المنظمة في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 2.99 | 49.8 | 3.01 | 50.2 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 2.6 | 43.3 | 3.4 | 56.6 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 5.75 | 95.8 | 0.25 | 4.2 |

5.1.2. بند القيادة

يتضح من الجدول (4) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة، وبمقدار (72.5)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (4) مستوى تطبيق بند القيادة في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 1.21 | 20.2 | 4.79 | 79.8 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 1.74 | 29 | 4.26 | 71 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 4.35 | 72.5 | 1.65 | 27.5 |

5.1.3. بند التخطيط

يتضح من الجدول (5) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة، وبمقدار (85.5)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (5) مستوى تطبيق بند التخطيط في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|-------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 2.1 | 35 | 3.9 | 65 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 2.15 | 35.8 | 3.85 | 64.2 |

| | | | | | |
|------|------|------|------|---------------------------------|---|
| 14.2 | 0.85 | 85.8 | 5.15 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 3 |
|------|------|------|------|---------------------------------|---|

5.1.4. بند الدعم

يتضح من الجدول (6) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة، وبمقدار (81.7)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (6) مستوى تطبيق بند الدعم في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 3.9 | 65 | 2.1 | 35 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 3.9 | 65 | 2.1 | 35 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 4.9 | 81.7 | 1.1 | 18.3 |

5.1.5. بند التشغيل

يتضح من الجدول (7) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة، وبمقدار (80)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (7) مستوى تطبيق بند التشغيل في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 4.5 | 75 | 1.5 | 25 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 2.7 | 45 | 3.3 | 55 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 4.8 | 80 | 1.2 | 20 |

5.1.6. بند تقييم الاداء

يتضح من الجدول (8) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة، وبمقدار (85)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (8) مستوى تطبيق بند تقييم الاداء في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 2.9 | 48.3 | 3.1 | 51.7 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 3 | 50 | 3 | 50 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 5.1 | 85 | 0.9 | 15 |

5.1.7. بند التحسين

يتضح من الجدول (9) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة وبمقدار (43.3)، مما يدل على أن الشركة قد طبقت البند وبمستوى متوسط نوعاً ما،

جدول (9) مستوى تطبيق بند التحسين في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 2.4 | 40 | 3.6 | 60 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 1.9 | 31.7 | 4.1 | 68.3 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 2.6 | 43.3 | 3.4 | 56.7 |

5.2. المواصفة القياسية (ISO 45001)

يتضح من الجدول (10) أن أعلى درجة لتطبيق المعيار قد حققته شركة المنصور للمقاولات المحدودة وبمقدار (78.3) وبمتوسط حسابي (4.7)، مما يدل على أن شركة المنصور للمقاولات المحدودة قد طبقت البند وبمستوى عالٍ.

جدول (10) مستوى تطبيق المواصفة القياسية ISO 45001 في عينة البحث

| ت | اسم التشكيل | الوسط الحسابي | درجة التطبيق | درجة الفجوة | درجة عدم التطبيق |
|---|---------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| 1 | دائرة الطرق والجسور | 2.9 | 48.3 | 3.1 | 51.7 |
| 2 | دائرة الأشغال والصيانة العامة | 2.6 | 43.3 | 3.4 | 56.7 |
| 3 | شركة المنصور للمقاولات المحدودة | 4.7 | 78.3 | 1.3 | 21.7 |

6.1. الاستنتاجات

- يتناول المبحث الحالي اهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت اليها البحث في خضم النتائج الموضحة في المبحث السابق، التي نوضحها على الآتي:
1. على الرغم من أن أغلب الشركات مجال الدراسة تحدد القضايا الخارجية والداخلية ذات الصلة بهدفها واتجاهها الاستراتيجي التي تؤثر في قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتراقب وتراجع المعلومات المتعلقة بهذه القضايا، بينما نلاحظ أن أغلب هذه الشركات قد لا تقوم بتعيين حدود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وقابلية تطبيقه لتحديد مجال (نطاق) النظام، وقد لا تأخذ في الحسبان عند تحديد مجال الأنشطة ذات الصلة بالعمل المخطط لها أو المنفذة، وقد لا تتخذ نظاماً مطبقاً لصيانة النظام وتحسنه باستمرار وهذا ما يستتبي منه شركة المنصور.
 2. قد نلاحظ اهتمام الشركات جميعاً بتوزيع الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات وهذا ما يؤكد النظام الإداري للمنظمات العامة العراقية بشكل عام من ناحية التزامه بالمتطلبات القانونية والتعليمات النافذة التي تحتم على المسؤول الاعلى للدائرة بتحديد المسؤولية للتشكيلات التابعة له، إلا ان اغلب الشركات مجال البحث تعاني من ضعف في توزيع مسؤوليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وذلك بسبب التعقيد الذي يمتلكه النظام الذي يتطلب متابعة ومراقبة شخصية مستمرة من المسؤول الاعلى لكل تشكيل وهذا ما قد تفنقه اغلب الفرق المسؤول عن تطبيق هذا النظام.
 3. على الرغم من امتلاك معظم الشركات مجال البحث لعملية خاصة بالتشاور مع العاملين في الشركة وهذا ما تفرضه القوانين والتشريعات وليس متطلبات النظام فقط، إلا انه تعاني معظم هذه التشكيلات من ضعف واضح في الآلية او الاجراء المحدد للتشاور ومشاركة العاملين على المستويات والوظائف جميعاً القابلة للتطبيق في النظام.
 4. تحدد اغلب الشركات المخاطر والفرص التي يجب معالجتها لمنع أو تقليل الآثار غير المرغوب لتحقيق التحسين المستمر، وعند تحديدها تأخذ في الحسبان مخاطر الصحة والسلامة المهنية والمخاطر الأخرى، إلا أن التشكيلات تعاني بشكل واضح من هذه العملية إذ يظهر الضعف متجلياً في تحديدها للمخاطر التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وهذا ما يستتبي منه شركة المنصور.
 5. على الرغم من قيام اغلب الشركات بإنشاء وتنفيذ عمليات خاصة لتحديد المتطلبات القانونية المحدثة والمتطلبات الأخرى التي تنطبق على مخاطر الصحة والسلامة المهنية والنظام، وتحديد كيفية تطبيق هذه المتطلبات إلا أننا نلاحظ بأن دائرة الطرق والجسور ودائرة الأشغال تعاني من ضعف في هذا الجانب حيث أنه يمتلك العملية إلا أنها لا تلبى متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل كامل.
 6. على الرغم من اتخاذ اغلب الشركات للإجراءات اللازمة لاكتساب الكفاءة والالتزام والحفاظ عليها وتقييم فاعلية هذه الإجراءات المتخذة وتتاكد من أن هؤلاء العاملين أكفاء (بما في ذلك القدرة على تحديد المخاطر) على أساس التعليم أو التدريب أو الخبرة المناسبة إلا أن بعض التشكيلات تعاني من ضعف في عمليات التوعية اللازمة بمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن أن بعض التلكوات التي تعبر عن وجود ضعف في عمليات التواصل الداخلي والخارجي ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في أغلب هذه الشركات.
 7. على الرغم من أن شركة المنصور تجري عمليات تدقيق داخلية بين مدة وأخرى مخططة لتوفير معلومات حول ما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلباتها الخاصة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك السياسة والأهداف ومتطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 45001) وأنه تم تنفيذه وصيانتته بشكل فاعل، إلا أن الشركات الأخرى لا تراعي وجود هذا الجانب من عمليات التدقيق الداخلي.
 8. تحتفظ أغلب الشركات بأدلة المعلومات الموثقة عن نتائج أي إجراء وتصحيحها بما في ذلك فاعليته وكيفية إيصال هذه المعلومات إلى العاملين المعنيين، وعند الإقضاء، ممثلي العاملين، والأطراف المعنية الأخرى، إلا أنها في بعض الأحيان قد لا تحدد أو قد لا تختار فرص التحسين وتنفذ أي إجراءات ضرورية لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بها، فضلاً عن انه في بعض الأحيان وعند حصول حادثة أو عدم مطابقة، قد لا تقوم هذه الشركات بإجراء تغييرات على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

6.2. التوصيات

- نتناول هنا اهم التوصيات التي تقدمها البحث في خضم الاستنتاجات التي جرى توضيحها في أو لا من هذا المبحث، التي نوضحها على الآتي:
1. ضرورة تعيين حدود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وقابلية تطبيقه لتحديد مجال (نطاق) النظام في التشكيلات مجال البحث، والأخذ في الحسبان عند تحديد مجال النظام الأنشطة ذات الصلة بالعمل المخطط لها أو المنفذة.
 2. توزيع الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية عبر المتابعة والمراقبة الشخصية المستمرة من المسؤول الاعلى لكل تشكيل عن تطبيق هذه المتطلبات بالشكل الذي يلبي متطلبات النظام.
 3. انشاء وتنفيذ والمحافظة على الآلية او الاجراء المحدد للتشاور ومشاركة العاملين على المستويات والوظائف جميعاً القابلة للتطبيق في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في التشكيلات جميعاً بالشكل الذي يلبي ويحقق التوافق مع متطلبات النظام.
 4. ضرورة إيلاء الإهتمام اللازم من التشكيلات بعمليات التوعية اللازمة بمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن الإهتمام بعمليات التواصل الداخلي والخارجي ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في التشكيلات مجال الدراسة وهذا ما يستتبي منه شركة المنصور.
 5. ضرورة مراجعة عمليات تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية في التشكيلات مجال الدراسة ذلك لأنها لا تلبى المتطلبات الخاصة بالمواصفة (ISO 45001: 2018) بالشكل المثالي، إذ تقتصر بعضها على تحديد وتقييم المتطلبات القانونية المتعلقة بصحة وسلامة العاملين، وهذا ما لا يحقق المثالية بالتطبيق، لأن المتطلبات القانونية تتناول الأطر العامة والخطوط العريضة للصحة والسلامة ولا تراعي التفاصيل الدقيقة والآثار المستقبلية التي تنعكس على صحة وسلامة العاملين.
 6. ضرورة مراجعة عمليات تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية في التشكيلات مجال الدراسة ذلك لأنها لا تلبى المتطلبات الخاصة بالمواصفة (ISO 45001: 2018) بالشكل المثالي، إذ تقتصر بعضها على تحديد وتقييم المتطلبات القانونية المتعلقة بصحة وسلامة العاملين، وهذا ما لا يحقق المثالية بالتطبيق، لأن المتطلبات القانونية تتناول الأطر العامة والخطوط العريضة للصحة والسلامة ولا تراعي التفاصيل الدقيقة والآثار المستقبلية التي تنعكس على صحة وسلامة العاملين.
 7. ضرورة مراعاة التشكيلات مجال الدراسة لعمليات التدقيق الداخلي وإجراءها على مدد مخططة لتوفير معلومات حول ما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلباتها الخاصة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك السياسة والأهداف ومتطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 45001) وأنه تم تنفيذه وصيانتته بشكل فاعل.
 8. تحديد واختيار فرص التحسين وتنفيذ أي إجراءات ضرورية لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بكل تشكيل، فضلاً عن إجراء تغييرات على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، بما يلبي متطلباته.

References

- [1] Burton, J., & World Health Organization. (2016). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. 2010. WHO: Geneva, Switzerland.
- [2] Phoya, S. (2012). Health And Safety Risk Management On Building Constuction Sites In Tanzania: The Practice Of Risk Assessment, Communication And Control. Licentiate Thesis. Chalmers University Of Technology.
- [3] Kaustell, K. O. (2020). Assessment of occupational safety determinants in Finnish agriculture and commercial fishing. (Doctoral dissertation, University of Helsinki)
- [4] Quinlan, M. (1997). The toll from toil does matter: Occupational health and labour history. Labour History, 1-29.
- [5] Greeperson, A. (2013). The impacts of the health and safety programme on the organization performance: a case study of Arusha Airport Authority. A Research Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Human Resource Management Of The Open University Of Tanzania.

- [6] Cooney, J. P. (2016). Health and safety in the construction industry-a review of procurement, monitoring, cost effectiveness and strategy (Doctoral dissertation, University of Salford).
- [7] Dejahang, M. (2015). Australian Industrial and Construction Injuries, Diseases and Fatalities; and Recommendations for Safety Practices (Doctoral dissertation, Curtin University).
- [8] Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2014). Ebook: Fundamentals of Human Resource Management. McGraw Hill.
- [9] DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals of human resource management
- [10] Hudson, P. T. W. (2001). Safety management and safety culture: the long, hard and winding road. Occupational health and safety management systems, 3-32.
- [11] Mattson, M. (2015). Promoting safety in organizations: The role of leadership and managerial practices (Doctoral dissertation, Department of Psychology, Stockholm University).
- [12] Heras-Saizarbitoria, I. (Ed.). (2018). ISO 9001, ISO 14001, and new management standards. Springer International Publishing.
- [13] Shehadeh, Ahmed Taher Ahmed, (2019), "The Impact of the Application of International Standards for Occupational Safety and Health OHSAS 18001 on the Behavior of Organizational Citizenship (A Field Study on Major Municipalities in the Gaza Strip)" Master's Thesis, The Islamic University – Gaza.
- [14] Yildiz, G. (2011). Developing a Health, Safety and Environment (HSE) management performance
- [15] Çalış, S., & Büyükakıncı, B. Y. (2019). Occupational health and safety management systems applications and a system planning model. Procedia Computer Science, 158, 1058-1066.
- [16] Diugwu, I. A. (2008). A framework to evaluate critically the health and safety strategies in supply chains in the UK (Doctoral dissertation, Coventry University, UK).
- [17] Al-Musawi, Alwan, Ali Saad, (2020), (evaluating the requirements for implementing the international standard ISO45001:2018 for the occupational health and safety management system (case study in a Wasit weaving and knitting factory), a master's thesis, College of Administration and Economics, Al-Mustansiriya University – Baghdad.