سلوك سلامة الموظفين ودوره في تعزيز الصحة في مكان العمل

دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في شركة نفط البصرة

الباحث

أكرم سامي فايز الصيمري

شركة نفط البصرة

akrams.alsamry@student.uokufa.edu.iq

المدرس المساعد

منتظر جاسم محمد العرباوي

تربية النجف الاشرف ـ قسم التعليم المهني

Montadhar.jj.2014@gmail.com

المدرس المساعد

علي زيدان فنجان

جامعة الكوفة ـ كلية التربية الاساسية

aliz.alsharmani@uokufa.edu.iq

Employee safety behavior and its role in promoting workplace health

Empirical study of opinions of a sample of employees at the Basra Oil Company

Researcher

Akram sami Fayez AL_ samry

Basra oil company

Assistant Lecturer

Montadher Jassem Mohamed AL-Orbawi

Department of vocational education in Najaf

Assistant Lecturer

Ali Zaidan Fenjan Al-sharmani

University of Al-Kufa / faculty of basic education

المستخلص:-

يهدف البحث الحالي الى معرفة طبيعة العلاقة بين سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل، طبق البحث على عينة من الموظفين العاملين في شركة نفط البصرة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (52) موظفا، واعتمد البحث الاستبانة اداة رئيسة لجمع البيانات، يسعى البحث لاختبار علاقة الارتباط والتأثير لبيان العلاقة بين المتغيرات، استخدمت عدة اختبارات احصائية لمعالجة البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS VR.23).

تكمن أهمية البحث الحالي في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات (سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل) وكذلك محاولة البحث الحالي دراسة ومعالجة مشكلة واقعية تؤثر بشكل مباشر على الافراد العاملين والمجتمع في شركة نفط البصرة.

توصل البحث الى استنتاجات معرفية وتطبيقية منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين متغيرات البحث الحالي ووجود تأثير ذو دلالة احصائية بين سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل.

الكلمات المفتاحية: سلوك سلامة الموظفين، الصحة في مكان العمل، شركة نفط البصرة، القيادة، الموظفين.

Abstract:-

The current research aims to know the nature of the relationship between the behavior of employee safety and workplace health. The research was applied to a sample of employees working in the Basra Oil Company. A simple random sample of (52) employees was chosen. The research adopted the questionnaire as a main tool for data collection. The research seeks to test the correlation and effect relationship to show the relationship between the variables, and several statistical tests were used to process the data using the statistical program (SPSS VR.23).

The importance of the current research in the limited studies that dealt with the relationship between the variables (behavior of employee safety and workplace health) as well as the current research attempt to study and address a realistic problem that directly affects working individuals and society in the Basra Oil Company.

The research reached cognitive and applied conclusions, including the existence of a statistically significant correlation between the current research variables and the presence of a statistically significant effect between employee safety and health behavior in the workplace.

Key words: employee safety behavior, workplace health, Basra Oil Company, leadership, employees.

المقدمة:ـ

الصحة والسلامة في مكان العمل لهما أهمية قصوى للأفراد والشركات والمجتمع ككل، صحة العاملين ليس اولويتها اخلاقية فقطُ بل أهميتها تكمن من خلال زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف المرتبطة بالإصابات والمرض بما في ذلك التكاليف المتعلقة بالحضور والغياب بسبب المرض (Carmichael et al., 2016:2).

لذا يمكن تطوير بيئة عمل صحية من خلال تثقيف العاملين وتوجيهم من قبل القيادة الادارية لتبني سلوكيات الصحة والسلامة بشكل طوعي في مكان العمل (Larsson et al., 2014:7 ;Quartey,2017:7) و ايضا ان ممارسات القيادة الادارية المتعلقة بتحفيز السلوك الامن وتطوير ثقافة السلامة وتوفير بيئة داعمة للصحة والسلامة لها دور كبير في تحسين أداء السلامة و الحد من المخاطر الصحية (Dester & Blockley, 1993:9).

ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي لاختبار دور سلوك سلامة الموظفين في تعزيز صحة مكان العمل وتحديد مدى أدراك العاملين لأبعاد سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل.

ويتألف البحث الحالي من اربعة مباحث رئيسة المبحث الاول تعرض لمنهجية البحث والمبحث الثاني تناول الإطار النظري اما المبحث الثالث فتضمن الجانب التطبيقي والمبحث الاخير اشتمل على الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث بالآتي: -

إن صحة وسلامة العاملين من القضايا المقلقة لمختلف الصناعات ولاسيما الصناعة النفطية (Kane, 2010:25)، حيث يتعرض العاملين في مختلف الصناعات الى ضغوط واجهادات كبيرة في مكان العمل و تؤثر سلبا على صحتهم وانعكاس ذلك على الاداء الفردي والتنظيمي(Burton & WHO, 2010:6).

إن زيادة عبء العمل والطبيعة المتغيرة لمتطلباته والتطور التقني تسبب تدهور صحة العاملين وتنخفض انتاجيتهم ودوافعهم و يصبحون أكثر استياء مما يدفعهم الى تغيير وظائفهم هذه النتائج لا تؤثر على الموظفين فقط بل تؤثر على المنظمات و المجتمع (Karlsson, 2010:9).

وقد أدى ارتفاع التكاليف المرتبطة بصحة العاملين إلى إثارة المخاوف بشأن الصحة في مكان العمل وكيفية معالجتها (Moll, 2010).

السلوك غير الآمن هو أحد أنواع المخاطر و في ضل ضعف ثقافة السلامة سيكون هناك نقص في الإرادة والحافز لتحسين أداء السلامة (Lümker, 2012:9)، وكذلك ان الإدراك السلبي للسلامة في مكان العمل من قبل العاملين يمكن أن يؤدي إلى حوادث السلامة ويؤدي في النهاية إلى سلوكيات سلبية للسلامة في مكان العمل(Quartey, 2017:4)

ومن خلال ما تقدم يسعى البحث الحالي الى تقديم اجابة عن التساؤلات البحثية (Research Questions) من خلال المحتوى المعرفي والتجريبي للدراسة كما يأتي: -

١- ما مدى توافر سلوك سلامة الموظفين بإبعاده في شركة نفط البصرة في ضوء اجابات العاملين؟
٢- ما مستوى توافر الصحة في مكان العمل بأبعادها في شركة نفط البصرة في ضوء اجابات العاملين؟
٣- ما العلاقة بين سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل في شركة نفط البصرة عينة البحث؟
٤- كيف يؤثر سلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل في شركة نفط البصرة عينة البحث؟

ثانياً: أهمية البحث:- تتمثل أهمية البحث الحالية في اتجاهين هما: -

أ- الاهمية النظرية.

١- تُعدّ هذا الدراسة محاولة لتحليل تأثير سلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل في شركة نفط البصرة والذي يسهم في معرفة اهمية تطبيق سلوك السلامة من

قبل العاملين ودوره في تعزيز الصحة في مكان العمل.

٢- تقديم اطار نظري لموضوع البحث (سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل) وذلك عن طريق طرح خلاصة افكار الباحثين في هذا المجال.

ب- الأهمية التطبيقية وتتضمن الاتي: -

١- توظيف أبعاد سلوك سلامة الموظفين التي تتمثل في (التزام الادارة والتحفيز والبيئة الداعمة ومعرفة السلامة) في الأداء الوظيفي للشركة بالشكل الذي يعزز صحة وسلامة العاملين.

٢- توظيف ثقافة سلوك السلامة والأساليب الصحية عند أداء العمل بما يقلل من اخطار الامراض والاصابات في مكان العمل.

ثالثاً: أهداف البحث: تنبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الأهداف مبينة بالآتي:-

١- تحديد مدى إدراك العاملين في الشركة قيد البحث لأبعاد سلوك سلامة الموظفين.

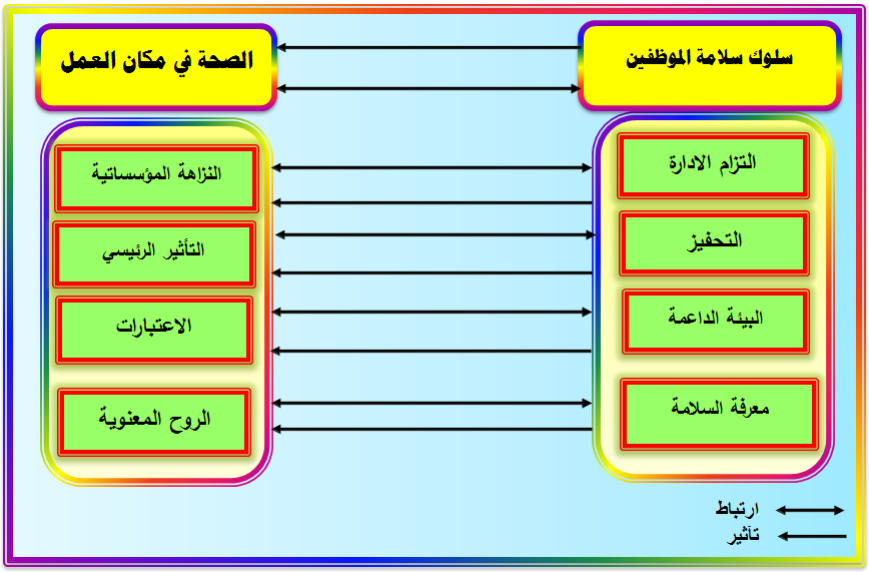
٢- اكتشاف مدى إدراك العاملين في الشركة قيد البحث لإبعاد الصحة في مكان العمل.

٣- اختبار علاقة الارتباط بين سلوك سلامة الموظفين والصحة بمكان العمل وفقا لإجابات العاملين في الشركة عينة البحث.

٤- اختبار علاقة التأثير سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل وفقا لإجابات العاملين في الشركة عينة البحث.

رابعاً- مخطط البحث الفرضي.

استنادا الى الإطار الفكري والأدبيات ذات الصلة بسلوك سلامة الموظفين والصحة بمكان العمل وفي ضوء مشكلة البحث الحالي وأهدافه قام الباحثين بتوليف مخطط فرضي للبحث يعبر عن العلاقات بين متغيرات البحث وكما يأتي:



الشكل (1) المخطط الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثين.

خامساً: فرضيات البحث:

يقوم البحث الحالي على عدة فرضيات مقسمة الى قسمين القسم الأول فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث والقسم الثاني فرضيات التأثير وكما يأتي:

١- فرضيات الارتباط: الفرضية الرئيسة الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك سلامة الموظفين بأبعاده مجتمعة مع الصحة في مكان العمل بأبعادها مجتمعة"

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسة أربع فرضيات فرعية وهي: -

الفرضية الفرعية الاولى: يرتبط التزام الادارة معنويا بالصحة في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثانية: يرتبط التحفيز معنويا بالصحة في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: ترتبط البيئة الداعمة معنويا بالصحة في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الرابعة: ترتبط معرفة السلامة معنويا بالصحة في مكان العمل.

٢- فرضيات نموذج التأثير: الفرضية الرئيسة الثانية:

"توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين سلوك سلامة الموظفين بأبعاده مجتمعة مع الصحة بمكان العمل بأبعاده مجتمعة "

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسة أربعة فرضيات فرعية وهي: -

الفرضية الفرعية الاولى: يؤثر التزام الادارة معنويا بالصحة في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر التحفيز معنويا بالصحة في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر البيئة الداعمة معنويا بالصحة في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الرابعة: تؤثر معرفة السلامة معنويا بالصحة في مكان العمل.

سادساً: مقاييس البحث

أعتمد البحث الحالي مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert) لقياس مستوى استجابات المبحوثين، إذ استخدم الباحثين مقياس (لا أتفق بشدة، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق بشدة) لقياس متغيرات البحث الحالي ولغرض قياس سلوك سلامة الموظفين تم الاعتماد على اربعة ابعاد وهي (التزام الادارة، التحفيز، البيئة الداعمة، معرفة السلامة) وذلك عن طريق تبني مقاييس(Mohammadfam et al., 2017) .

ولغرض قياس الصحة في مكان العمل بأبعاده الاربعة (النزاهة المؤسساتية، التأثير الرئيسي، الاعتبارات، الروح المعنوية) تم اعتماد مقياس (Hoy & Fedman,1987).

سابعاً: مجتمع البحث وعينته

تم اختيار عينة من موظفي شركة نفط البصرة -الهياة الادارية والبالغ عدد الموظفين فيها (62) موظفا وهي تمثل مجتمع البحث ومن اجل تمثيل المجتمع المستهدف بدقة عالية وبعيدا عن التحيز فقد اعتمد الباحثين العينة العشوائية البسيطة وتم الاستعانة بالجدول الاحصائي الخاص بتحديد حجم العينة (Sakaran & Bougie, 2003:294) ووفقا له فان حجم العينة هي (52) موظفا. وبعد توزيع (62) استبانة وكانت الاستبانات الصالحة للتحليل هي 52 استبانة، حيث وجد الباحثين إن (4) استبانات غير مكتملة الإجابات، ومن ثم ان نسبة تمثيل العينة هي 92%.

ثامناً: ثبات وصدق الاستبانة.

للتحقق من ثبات الاستبانة تم اعتماد اختبار الفا كرونباخ وقد بينت النتائج في الجدول الاتي ان الثبات الكلي للمتغير المستقل (.943) والمتغير التابع (.861) اما صدق الاستبانة فهو عبارة عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات (البحر والتنجي،17:2014) و (الجسار،65:2019) وتشير الى ان نسبة الثبات وصدق عالية وهي تفي بأغراض البحث وكما مبين في الاتي:

الجدول (1) معامل الثبات والصدق

ت	المتغيرات		عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ للأبعاد	الصدق للإبعاد	معامل الفا كرونباخ للمتغيرات	الصدق للمتغيرات
	الرئيسي	الفرعي					
1	سلوك سلامة الموظفين	التزام الادارة	4	.815	.902	.943	.971
		التحفيز	4	.799	.893		
		البيئة الداعمة	6	.823	.907		
		معرفة السلامة	5	.771	0.843		
2	الصحة في مكان العمل	النزاهة المؤسساتية	3	.770	.877	.861	.927
		التأثير الرئيسي	3	.725	.851		
		الاعتبارات	3	.725	.851		
		الروح المعنوية	3	.702	.837		

تاسعاً: الاساليب الاحصائية:

اعتمد البحث الحالي الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والتي تتضمن بيانات ديموغرافية عن المبحوثين والبيانات الخاصة بفقرات المتغيرات وتم تحليل البيانات في برنامج التحليل الاحصائي (IPM SPSS Vr-23) (Hair et al., 2010) وكما يأتي:

١- **الاحصاء الوصفي**: وتضمن المتوسطات الحسابية لترتيب فقرات الاستبانة حسب الاهمية النسبية لكل فقرة وبعد من ابعاد المتغيرات، وكذلك استخرج الانحراف المعياري لمعرفة تجانس وانسجام اجابات افراد العينة افراد العينة عن متوسطها الحسابي (Hair et al., 2010).

٢- **الاحصاء الاستدلالي** ويشمل: -

- **معامل الارتباط البسيط (Pearson)**: تم اعتماده لقياس قوة العلاقة ونوعها بين متغيرات البحث حيث ان الاشارة الموجبة تعني الارتباط طردي بين المتغيرات

والاشارة السالبة تعني الارتباط عكسي بين المتغيرات وتتراوح قيمته بين (+1) و(−1) ويكون الارتباط قوي عند اقترابه من (1) ويكون ضعيف عند اقترابه من الصفر.

- **الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression):** تم استخدامه للتعرف على العلاقة والتنبؤ بين المتغير التابع (Dependent Variable) والمتغير المستقل مستقل (Independent Variable) وتم تمثيل هذه العلاقة بمعادلة الخط المستقيم (**y=a+bx**) وهي معادلة من الدرجة الاولى حيث ان (b) انحدار الخط المستقيم و (y) المتغير التابع و(x) المتغير المستقل اما (a) ثابت المعادلة.

المبحث الثاني

الإطار النظري

أولاً: سلوك سلامة الموظفين Employees' Safety Behavior

١- مفهوم سلوك سلامة الموظفين

السلامة تعني الامن والبراءة والعافية (عمر، 1101:2008)، لذا فان مفهوم السلامة يشير الى مجموعة متماسكة من توقعات الموظفين الخاصة بالسلامة(Quartey, 2017:4)، ويتمثل سلوك سلامة الموظفين في جميع الإجراءات والسلوكيات التي تعزز ممارسات السلامة (Dartey-Baah & Addo, 2018:2).

واشار(Lümker, 2012:11) الى ان سلوك السلامة يمكن النظر اليه على أنه إجراءات مغلقة ومفتوحة يتبناها الفرد لمنع النتائج المخيفة والحفاظ على الشعور بالأمان، وبين (McSween, 2003:2) ان سلوك السلامة يهدف الى الحد من الحوادث وتحسين الأداء الآمن وهو يهتم في السلوك البشري والأداء الآمن في مكان العمل وان سلوك السلامة يطبق البحوث السلوكية على الأداء البشري لمعالجة مشاكل السلامة في مكان العمل.

ومن الناحية التاريخية ركزت المنظمات على تحسين السلامة من خلال توفير بيئة عمل امنة والتأكيد على معدات الوقاية الشخصية، وتعد هذه الوسائل اليوم أدنى شكل من أشكال السيطرة على المخاطر وهناك حاجة إلى شيء جديد لدفع إدارة السلامة نحو الألفية القادمة خصوصا ان هذه الإجراءات لم تحقق تحسن كبير في انخفاض الحوادث (Quartey, 2017:5)

أدخل علم النفس الذي طُلب منه تقديم بعض الإجابات عن الجانب الإنساني من السلامة من خلال التكييف الفعال والتعلم، يتم تكوين علاقة بين السلوك وعواقبه وتمثل ذلك في مبدا السلامة القائمة على السلوك (Behavioral Based Safety) حيث ان السلوكيات المرغوبة يتم تشجيعها من خلال التعزيز الإيجابي أو التعزيز السلبي ، وهكذا أصبحت السلامة القائمة على السلوك طريقة شائعة لإدارة الافراد من ناحية السلامة لأنها تدور حول ما يحفز ويعزز سلوك الافراد (Sanusi, Ismail, & Shariff, 2017:2-3).

وكذلك بين (Cooper & Phillips ,2004:499) الأساليب الإدارية الحديثة في مكان العمل التي تدعو الى اعتماد أساليب استباقية في السلامة منها توفير المناخ الامن وتحديد المخاطر والتأكيد على تبني السلوك الامن. واكد(Dartey-Baah & Addo 2018:4) الى ان بقاء أي منظمة يعتمد على العاملين فيها ومن ثم سلامتهم وصحتهم تعد عامل حاسم في نجاحها في بيئة العمل.

ويرى (Dester & Blockley,1993:13) ان تؤدي القيادة التنظيمية دورا مهما في تحقيق اهداف السلامة كونها تؤثر على الاتباع من خلال الالهام الفكري والتحفيز، حيث ان الحوادث الناتجة عن ممارسات العمل السيئة أحد اسبابها الافتقار إلى القيادة والالتزام وهي مظاهر إدارية للسلوك غير الآمن.

وفي نفس السياق: اكد (Quartey, 2017:5; Byrd, 2007:3) على ان هناك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية (هي مجموعة من القيم والمعايير الأساسية والأنماط التي تحكم الطريقة التي يتفاعل بها الموظفون في المنظمات ويتصرفون) وسلوك السلامة (تتكون من الامتثال والمشاركة في السلامة وهي تستنير من القيم والمعايير والمعتقدات التنظيمية).

وأشار (Taufek et al., 2016:706) أن من الضروري ان تفكر الإدارة في موظفيها من حيث برامج السلامة والصحة وعلى الإدارة أن تتحمل مسؤولية جميع الموظفين عن بيئات العمل الآمنة في مكان عملهم. وبين(Cox, Jones & Rycraft, 2004:4) ان المشرفين قد يعززون السلوك غير الامن في مكان العمل من خلال تصرفاتهم التي لا تتفق مع أهداف سلوك السلامة مما ينجم عنه تقويض ثقة الموظفين في التزام الإدارة بإدارة مخاوف السلامة. وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على سلامة سلوك العاملين وهي ثقافة

السلامة والاتجاهات وزملاء العمل والتنظيم والمجتمع وحالة موقع العمل وفريق العمل والدعم التنظيمي والخصائص الفردية(Mohammadfam et al., 2017;2).

٢- ابعاد سلوك سلامة الموظفين

يمثل سلوك سلامة الموظفين استجابة المنظمات لاحتياجات العاملين فيها من خلال تطوير ممارسات عمل تضمن التشارك في صنع القرارات التي يؤدي الى الانشغال بالعمل وسلامة العاملين.

لذا حدد (Mohammadfam et al., 2017;2) الابعاد التي يتم من خلالها قياس سلوك سلامة الموظفين اذ في هذه الفقرة سيتم عرض ومناقشة ابعاد سلوك سلامة الموظفين وهي كما يلي:

١- التزام الإدارة Management commitment

تؤدي الإدارة العليا دوراً مهماً في الحد من الإصابات أو الحوادث التي يتعرض لها الافراد العاملين فيها، في حين أن الموظفين أيضًا لهم اهمية كبيرة في تقديم الالتزام لدعم تلك الممارسات(Cooper & Phillips, 2004:499). يتطلب من الإدارة ان تظهر مواقف إيجابية وصحية في مجال السلامة والصحة تجاه تصورات موظفيها حول السلامة في مكان العمل، بالإضافة الى فهم الإدارة والموظفين للسلامة في مكان العمل ينبغي أن يظهر كل منهم المشاركة في ممارسات السلامة والصحة في مكان العمل (Quartey, 2017:5).

ممارسات الإدارة المتعلقة بالسلامة هي التزام الإدارة حيث يعرف التزام الإدارة على أنه إشراك ومشاركة صاحب العمل وموظفيهم في الإجراءات لتحقيق الأهداف، و يمكن لبرنامج السلامة في المنظمة النجاح من خلال فعالية التزام الإدارة ببرنامج التوعية بالسلامة والصحة، ومشاركة الموظفين داخل تلك المنظمة وقياس نطاق عمل المنظمة، إن التزام الإدارة بالسلامة هو أحد العوامل المحددة التي تسبب نجاح برنامج السلامة في المنظمة (Vinodkumar & Bhasi, 2009:2).

٢- التحفيز Motivation

سلوك العمل الآمن للفرد يتأثر بدافع السلامة، ويمكن تحفيز الموظفين على تعديل

سلوكهم ليتوافق مع معايير ثقافة السلامة خصوصا. أن يؤدي الامتثال إلى النتيجة المرجوة، دافع السلامة يعزز سلوكيات السلامة ويشجع العاملين على المشاركة في اجتماعات السلامة ووضع أهداف السلامة ويشجعهم ايضا على تقديم اقتراحات للسلامة ونصائح تعزز أداء السلامة (Lu & Yang, 2011330-332).

تستخدم المنظمات عادة حزمة من المكافآت النقدية وغير النقدية (على سبيل المثال المديح...) لتعزيز سلوك السلامة لدى الموظفين وكلما كانت حوافز السلامة مصممة بشكل جيد كلما عدل سلوك السلامة المستهدف بشكل أفضل(Taufek et al., 2016:707).

٣- البيئة الداعمةSupporting environment

سلامة بيئة العمل على مستوى المخاطر والأخطار وأثرها على العاملين وقد استخدمت كمساهم رئيس في قياس مناخ السلامة التزام المشرف بالسلامة هو أيضًا واحد من الحقائق البارزة التي تؤثر على مناخ السلامة حيث أن المشرف هو المسؤول المباشر عن تنفيذ إجراءات السلامة في مكان العمل (Khdair, 2013:3)، فقد تم منح التزام المشرف أهمية قصوى في الأبحاث السابقة (Vinodkumar & Bhasi, 2012)

إذ يتضح من مراجعة الأدبيات أن مناخ وبيئة السلامة التي تم القيام بها دوليًا تتم في الغالب في مجالات الكيماويات والبناء والتصنيع وفي البيئات البحرية ومن ثم من الضروري غرس مناخ الإبلاغ لتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي مشكلات أو الحوادث التي تحدث (Geller, 2005:8).

٤- معرفة السلامة Safety knowledge

وتعني مستوى وعي العاملين ببيئتهم الخاصة فيما يتعلق بالسلامة والتي تتضمن المعرفة حول المخاطر والسلوك غير الامن والحالات غير الامنة واستخدام معدات السلامة Sanusi et al., 2017:3) وأيضا تشير ومعرفة العاملين عن إجراءات الإدارة الخاصة بالسلامة، معرفة السلامة وتصورات الموظفين حول السلامة في أماكن عملهم يساعد الإدارة على تصميم وتحسين برامج السلامة والصحة المهنية الخاصة بالموظفين.

إذ أن أصحاب العمل يحتاجون إلى تطوير وعي السلامة والذي حدد على أنه

الاستعداد والقدرة على التعرف على الخطر وتقدير احتمالية وقوع حادث ومدى حدوثه (خضير ويوسف ،2016: 62).

ثانياً:- الصحة في مكان العمل Workplace Health

١- مفهوم الصحة في مكان العمل

الصحة تعني براءة الشيء من العيوب، وصحة الفرد إزال ما كان به من عاهة او عيب، والصحة في مجال الطب هي حالة طبيعية تجري افعال البدن معها على المجرى الطبيعي (عمر، 1270:2008)

تعرف منظمة الصحة العالمية الصحة في مكان العمل بانها حالة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة وليس مجرد غياب المرض، ومكان العمل الصحي هو المكان الذي يعمل فيه الجميع معا لتحقيق رؤية متفق عليها لصحة ورفاهية العاملين والمجتمع وبدوره يوفر لجميع العاملين ظروفا بدنية ونفسية واجتماعية وتنظيمية تحمي وتعزز الصحة والسلامة (Burton et al., 2010:15).

وفي ذات السياق: اكد (Carmichael et al., 2016:2) ان الصحة في مكان العمل كانت تركز على الصحة والسلامة المهنية التقليدية والتعامل مع الاخطار المادية والكيميائية والبيولوجية اما في الوقت الحالي توسعت لتشمل عوامل الممارسة الصحية والعوامل النفسية والاجتماعية مثل تنظيم العمل وثقافة مكان العمل والمجتمع وكل ذلك يمكن ان يكون له تأثير عميق على صحة الموظف.

ولتعزيز صحة العاملين تستخدم برامج لتعزيز الصحة في مكان العمل ويشار اليها بطرق مختلفة على سبيل المثال: برامج العافية وتعزيز الصحة وإدارة الصحة وهناك مجموعة من المبادرات المتعلقة بصحة الموظفين مثل بيئة العمل والتدريب وإدارة الأمراض والوقاية منها والصحة المهنية وإدارة الإجهاد والإقلاع عن التدخين وتقليل الوزن والغذاء الصحي والتوازن بين العمل والحياة (Tongoi, 2013:14)

لا تقتصر وظيفة الإدارة في المنظمة على تطوير بيئة عمل صحية فحسب بل يجب عليها أيضًا تزويد الموظفين بتدابير واجراءات مختلفة لتعزيز الصحة وأيضا تعد العوامل الفردية

والتنظيمية والبيئية من العوامل المحددة للصحة. (Larsson et al., 2014:263)

المنظمة الصحية هي المنظمة التي تسهم في تعزيز صحة العاملين وتحقق النجاح الاقتصادي والمالي حيث ان فاعلية المنظمة تقاس من خلال تحقيقها الربح والإنتاج والخدمة وتحقيق الصحة والرفاهية للعاملين (Karlsson, 2010:3).

بالإضافة الى ذلك هناك علاقة بين إنتاجية الموظف وصحته حيث ان الحالة الصحية الجيدة للعاملين تعزز الإنتاجية وتحافظ عليها اذ ان الموظف المريض تكثر غياباته ويشكل تكاليف إضافية على المنظمة فضلا عن فقدان الإنتاج (Carmichael et al., 2016:3).

يتطلب من إدارة المنظمة تهيئة بيئة العمل والتركيز على تقليل المخاطر سوء المخاطر الصحية او حوادث العمل، والإدارة المنتظمة لبيئة العمل تتضمن تنفيذ العمل ومتابعة الانشطة بطريقة تمنع حدوث اعتلال الصحة والحوادث وتحقق بيئة عمل ملائمة وتشمل هذه الوظيفة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية المهمة لبيئة العمل .(Ljungblad, 2015:2).

٢- ابعاد الصحة في مكان العمل

برز اهتمام متزايد من قبل الباحثين بدراسة الصحة في مكان العمل، وذلك لحاجة المنظمة الى موظفين مرتبطين نفسيا بعملهم. لذا فان الصحة في مكان العمل تمثل تجربة عمل ايجابية تؤدي من خلاله في خلق منظمة صحية تهتم بالأفراد العاملين. لذا فقد اعتمد (Hoy & Fedman,1987) على الابعاد التالية في قياس اداء المنظمة بتطبيق الصحة في مكان العمل.

١- النزاهة المؤسساتية Institutional Integrity

يقصد بالنزاهة المؤسسية إمكانية المنظمة على التكيف والاستجابة للبيئة الخارجية والتوافق معها من خلال المحافظة على برامج الصحة (Carmichael, Fenton, Pinilla-Roncancio, Sing & Sadhra 2016:9)

وتشير النزاهة أيضا الى الالتزام بالمدونات والمبادئ الأخلاقية والاستقامة والصدق وعلى المستوى الفردي تعني الاتساق بين اعمال الفرد ومبادئه وتشير أيضا الى العمل الموثوق وإلى الاخلاص والامانة والمسؤولية مع إحساس واضح بالهدف الصحيح والشرعي (شناوة، 347:2017).

٢- التأثير الرئيسي Principal influence

ويشير هذا البعد الى قدرة القادة والمشرفين التأثير في العاملين في المنظمة (Ljungblad, 2015:3) التلقائية في السلوك والنمطية شائعة لدى العاملين وقد تكون هذه التصرفات نابعة عن ذكاء الافراد وهي ضرورية لذا التنسيق بين القادة والعاملين وتنفيذ الاعمال بانسيابية تعد عامل مهم في الأداء التنظيمي (العرداوي& العابدي، 36:2019).

٣- الاعتبارات Consideration

يتضمن هذا البعد السلوك الذي ينتهجه المدير والذي من شأنه ان يحفز العمل الجماعي ويشير ايضا الى اهتمام المدير بالعاملين وتقبل أفكارهم ومقترحاتهم وتمكين العاملين وتطويرهم. وهي تعبر عن الود والتعاون والثقة بين العاملين والمدراء (يحيى،367:2019).

وتشير الاعتبارات أيضا اكتساب الافراد العاملين المعارف والمهارات الاجتماعية لتولي دورا تنظيميا أي تحول مشاعر الموظف الى الحالة الإيجابية ويكون فعال في انجاز المهام المكلف بها بشكل فاعل وكفوء(Karlsson, 2010:22) .

٤- الروح المعنوية Morale

تشير إلى الشعور باليقين والثقة والتعاون والصداقة الموجودة بين العاملين أي امتلاك العاملين المشاعر الطيبة تجاه بعضهم البعض بحيث يشعرون أنهم يعملون بشكل جيد (يحيى،367:2019).

ويمكن ان تعزيز الروح المعنوية بالحوافز التي تساعد الانسان على تحقق اشباع حاجاته النفسية والاجتماعية وتزيد من شعور العامل بحالة من الرقي في عمله والولاء وتحقيق التعاون بين زملائه. (العرداوي & العابدي،36:2019)

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

أولاً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

١- التحليل الوصفي لبيانات متغير سلوك سلامة الموظفين وابعاده.

وفقا لنتائج الجدول (2) فقد سجل متغير سلوك سلامة الموظفين اهمية نسبية بلغت (**66**%) وهي نسبة مرتفعة وتشير الى ارتفاع توجه العينة نحو الايجابية وكان الوسط الحسابي (**3.39**) وقيمته اعلى من الوسط الفرضي، وسجلت قيمة انحراف معياري (**0.319**)، وهذا يشير الى ان هنالك انسجاما في اجابات العينة ويتكون هذا المتغير من أربعة أبعاد فرعية وكما يأتي: -

١- حقق بعد **التزام الإدارة** لعينة البحث وسط حسابي (3.50) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (70%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (1).

٢- حقق بعد التحفيز لعينة البحث وسط حسابي (3.33) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (73%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (1).

٣- حقق بعد **البيئة الداعمة** لعينة البحث وسط حسابي (3.18) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (68%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (.88).

٤- حقق بعد **معرفة السلامة** لعينة البحث وسط حسابي (3.17) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (63%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (.94)، وكما مبين في الجدول الاتي: -

الجدول (2) نتائج التحليل الوصفي لبيانات متغير سلوك سلامة الموظفين.

ت	الابعاد والفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	تعمل الإدارة بشكل حاسم لحل مشكلات السلامة	3.58	1.2	.72
2	قد يتم إيقاف العمل بسبب مخاوف تتعلق بالسلامة	3.50	1.2	.70
3	يتم تقدير ممارسة العمل الآمن من قبل الإدارة	3.44	1.2	.69
4	الهدف النهائي للتحقيق في الحوادث هو إلقاء اللوم على الشخص	3.50	1.3	.70
	التزام الإدارة	3.50	1	.70
5	أنا دائما أفضل استخدام معدات الحماية الشخصية ومتابعة ممارسات العمل الآمنة	3.48	1.1	.70
6	أفضل دائمًا الإبلاغ عن الحالات غير الآمنة والحوادث البسيطة والقرب من حالات الفشل	3.12	1.	.70
7	أنا دائما أفضل إبلاغ زملائي عن مخاطر أعمالهم	3.08	1.	.62
8	يتم تشجيع الموظفين من قبل الشركة لتحسين ظروف السلامة في مكان العمل	3.63	1.2	.62
	التحفيز	3.33	1	.73
9	يقوم المشرفون بإبلاغ الموظفين عن مخاطر أعمالهم	3.52	.84	.67
10	يقوم المشرفون بإبلاغ الموظفين حول كيفية أداء العمل بطريقة آمنة	3.62	1.	.70
11	الموظفون يخبرون بعضهم البعض عن مخاطر أعمالهم	3.42	.97	.68
12	يدعم الموظفون بعضهم البعض بطريقة آمنة مثل استخدام معدات الحماية الشخصية بعد ممارسات العمل الآمنة	3.10	.94	.62
13	هو موضع تقدير سلوكي الآمن من قبل الآخرين	3.38	.61	.68
14	لا يهمني سلوك الاخرين غير الامن	3.06	1.2	.61
	البيئة الداعمة	3.18	.88	.64
15	أنا على دراية بقواعد وإجراءات السلامة الخاصة بمهماتي	3.40	.98	.68
16	أنا على دراية بالمخاطر المحددة التي تفرضها المهام التي أؤديها	3.12	.88	.62
17	أنا على دراية تامة بكيفية استخدام معدات الحماية الشخصية	3.06	1.	.61
18	أنا على دراية بالمخاطر العامة لموقع عملي مثل المخاطر التي يشكلها الحمل المعلق والمخاطر الناجمة عن البناء	3.08	1.	.62
19	ديّ معرفة جيدة بمفهوم السلوك غير الآمن ، والحالة غير الآمنة	3.19	1.2	.64
	معرفة السلامة	3.17	.94	.63
	سلوك سلامة الموظفين	3.28	.89	.66

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

٢- التحليل الوصفي لبيانات متغير الصحة بمكان العمل

وفقا لنتائج الجدول (3) فقد سجل متغير الصحة في مكان العمل اهمية نسبية بلغت (68%) وهي نسبة مرتفعة وتدل على ارتفاع توجه العينة تجاه الايجابية وكان الوسط الحسابي (3.41) وقيمته اعلى من الوسط الفرضي، وسجلت قيمة الانحراف المعياري (.787)، وهذا يشير الى ان هنالك انسجاما في اجابات العينة.

وفيما يأتي التحليل الوصفي على مستوى الابعاد: -

١- حقق بعد **النزاهة المؤسساتية** لعينة البحث وسط حسابي (3.19) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (64%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف

معياري (.92).

٢- حقق بعد **التأثير الرئيسي** لعينة البحث وسط حسابي (3.49) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (70%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (1)

٣- حقق بعد **الاعتبارات** لعينة البحث وسط حسابي (3.49) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (70%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (1)

٤- حقق بعد **الروح المعنوية** لعينة البحث وسط حسابي (3.46) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (69%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (1).

وكما مبين في الجدول الاتي: -

الجدول (3) نتائج التحليل الوصفي لبيانات متغير الصحة في مكان العمل

ت	الابعاد والفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يتم حماية الموظفين من اخطار بيئة العمل	3.42	1.1	.68
2	لا تمارس على الموظفين في الشركة ضغوط عند انجاز الاعمال	3.00	1.1	.60
3	يستطيع العاملين التأثير إيجابا في سياسة الشركة	3.13	1.2	.63
	النزاهة المؤسساتية	3.19	.92	.64
4	يحصل العاملين على ما يريدون من أشياء في أي وقت.	3.56	1.2	.71
5	لدى العاملين القدرة على تنسيق العمل وبشكل جيد مع إدارة الشركة.	3.46	1.2	.69
6	**لا يشعر العاملين بمعوقات ومضايقات من قبل المسؤولين في مكان العمل**	3.44	1.2	.69
	التأثير الرئيسي	3.49	1.0	.70
7	يعمل الموظفين في شركة يسودها الودية لأنهم أشخاص ودودين.	3.52	1.2	.70
8	تعامل إدارة الشركة الموظفين معاملة متساوية دون تمييز.	3.48	1.2	.70
9	**تضع إدارة الشركة المقترحات المقدمة من قبل العاملين في عملها الوظيفي.**	3.38	1.2	.68
	الاعتبارات	3.49	1.0	.70
10	يعمل الموظفين في هذه الشركة مع بعضهم البعض بروح معنوية عالية.	3.59	1.2	.72
11	ينجز الموظفين أعمالهم بحماس.	3.51	1	.70
12	**الموظفين في هذه الشركة هم غير نشطين ومنعزلين عن بعضهم البعض**	3.53	1.2	.71
	الروح المعنوية	3.46	1.0	.69
	الصحة في مكان العمل	3.41	.787	.68

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

ثانياً: التحليل الاستدلالي لمتغيرات البحث

١- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

من اجل اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث تم اعتماد معامل الارتباط

البسيط، ويبين الجدول (4) علاقات الارتباط وكالاتي: -

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك سلامة الموظفين بأبعاده مجتمعة مع الصحة في مكان العمل بأبعاده مجتمعة" ومن متابعة نتائج تحليل الارتباط يتبين وجود علاقة ارتباط ايجابية بين المتغيرين على المستوى الإجمالي، فقد سجلت قيمة معامل الارتباط العام (**.739) وهي علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) والنتيجة قبول الفرضية.

الجدول (4) نتائج علاقات الارتباط بين سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل

الابعاد	النزاهة المؤسساتية	التأثير الرئيسي	الاعتبارات	الروح المعنوية	الصحة في مكان العمل
التزام الادارة	.889**	.964**	.969**	.959**	.840**
المعنوية	.000	.000	.000	.000	.000
التحفيز	.725**	.793**	.760**	.783**	.677**
المعنوية	.000	.000	.000	.000	.000
البيئة الداعمة	.703**	.760**	.750**	.665**	.653**
المعنوية	.000	.000	.000	.000	.000
معرفة السلامة	.586**	.664**	.637**	.735**	.544**
المعنوية	.000	.000	.000	.000	.000
سلوك سلامة الموظفين	.773**	.847**	.830**	.655**	.739**
المعنوية	.000	.000	.000	.000	.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

الفرضية الفرعية الأولى: يرتبط التزام الإدارة معنويا بالصحة في مكان العمل

ومن متابعة نتائج اختبار الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية بين التزام الادارة والصحة في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط.(**840)، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الثانية: يرتبط التحفيز معنويا بالصحة في مكان العمل. ومن متابعة نتائج اختبار الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية بين التحفيز والصحة في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط(**.677)، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على

قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الثالثة: ترتبط البيئة الداعمة معنويا بالصحة في مكان العمل، ومن متابعة نتائج اختبار الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية بين البيئة الداعمة والصحة في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط (.653**)، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الرابعة: ترتبط معرفة السلامة معنويا بالصحة في مكان العمل ومن متابعة نتائج اختبار الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية بين معرفة السلامة والصحة في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط(.739**)، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضي.

٢- تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

الفرضية الرئيسة الثانية: "توجد علاقة تأثير ذي دلالة معنوية بين سلوك سلامة الموظفين بأبعاده مجتمعة مع الصحة في مكان العمل مجتمعة "

ومن خلال ملاحظة نتائج التحليل في الجدول (5) يتضح تحقق الفرضية وذلك بوجود علاقة تأثير معنوية لسلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة (p-value=0.000) وهي اقل من (0.05) وقد تبينت معاملات نموذج الانحدار بالمعادلة الاتية

$$Y=a+\beta X$$

الصحة في مكان العمل(.651)+(1.28)=سلوك سلامة الموظفين

إذ تشير قيمة المعلمة الفا (α=**1.28**) والمعلمة بيتا (β=**.651**)، الى ان التغيير في سلوك سلامة الموظفين بمقدار مرة واحدة يؤدي الى تغيير بمقدار (**.651**) في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وان المتغير المستقل سلوك سلامة الموظفين يفسر (54%) من التغيرات

الحاصلة في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وهذا يعني ان الشركة كلما استطاعت من اعتماد سلوك سلامة الموظفين كلما زادت الصحة في مكان العمل بمقدار معامل التفسير المشار اليه في الجدول. وفيما يأتي الفرضيات الفرعية: -

الفرضية الفرعية الاولى: يؤثر التزام الادارة معنويا بالصحة في مكان العمل.

ومن خلال ملاحظة نتائج التحليل في الجدول (5) يتضح تحقق الفرضية وذلك بوجود علاقة تأثير معنوية لسلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة (p-value=0.000) وهي اقل من (0.05) وقد تبينت معاملات نموذج الانحدار بالمعادلة الاتية

$$Y=a+\beta X$$

الصحة في مكان العمل(.679)+(1.04)=التزام الادارة

إذ تشير قيمة المعلمة الفا (α=**1.04**) والمعلمة بيتا (β=**.679**)، الى ان التغيير في التزام الادارة بمقدار مرة واحدة يؤدي الى تغيير بمقدار (**.651**) في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وان المتغير المستقل التزام الادارة يفسر (54%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وهذا يعني ان الشركة كلما اعتمدت مبدأ التزام الادارة في تطبيق سلوك السلامة كلما زادت الصحة في مكان العمل بمقدار معامل التفسير المشار اليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر التحفيز معنويا بالصحة في مكان العمل.

ومن خلال ملاحظة نتائج التحليل في الجدول (5) يتضح تحقق الفرضية وذلك بوجود علاقة تأثير معنوية لسلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة (p-value=0.000) وهي اقل من (0.05) وقد تبينت معاملات نموذج الانحدار بالمعادلة الاتية

$$Y=a+\beta X$$

الصحة في مكان العمل(.530)+(1.65)=التحفيز

إذ تشير قيمة المعلمة الفا (α=**1.65**) والمعلمة بيتا (β=**.530**)، الى ان التغيير في التحفيز بمقدار مرة واحدة يؤدي الى تغيير بمقدار (**.530**) في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وان المتغير المستقل التحفيز يفسر (45%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الصحة في مكان العمل وهذا يعني ان الشركة كلما اعتمدت التحفيز للموظفين لتطبيق سلوكيات السلامة كلما زادت الصحة في مكان العمل بمقدار معامل التفسير المشار اليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر البيئة الداعمة معنويا بالصحة في مكان العمل.

ومن خلال ملاحظة نتائج التحليل في الجدول (5) يتضح تحقق الفرضية وذلك بوجود علاقة تأثير معنوية لسلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة (p-value=0.000) وهي اقل من (0.05) وقد تبينت معاملات نموذج الانحدار بالمعادلة الاتية

$$Y=a+\ \beta\ X$$

الصحة في مكان العمل(.582)+(1.57)=البيئة الداعمة

إذ تشير قيمة المعلمة الفا (α=**1.57**) والمعلمة بيتا (β=**.582**)، الى ان التغيير في البيئة الداعمة بمقدار مرة واحدة يؤدي الى تغيير بمقدار (**.582**) في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وان المتغير المستقل البيئة الداعمة يفسر (42%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الصحة في مكان العمل وهذا يعني كلما توفرت البيئة الداعمة لسلوك سلامة الموظفين كلما زادت الصحة في مكان العمل بمقدار معامل التفسير المشار اليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الرابعة: تؤثر معرفة السلامة معنويا بالصحة في مكان العمل.

ومن خلال ملاحظة نتائج التحليل في الجدول (5) يتضح تحقق الفرضية وذلك بوجود علاقة تأثير معنوية لسلوك سلامة الموظفين على الصحة في مكان العمل وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة (p-value=0.000) وهي اقل من (0.05) وقد تبينت معاملات نموذج الانحدار بالمعادلة الاتية

$$Y=a+\ \beta\ X$$

الصحة في مكان العمل(.530)+(1.65)=معرفة السلامة

إذ تشير قيمة المعلمة الفا (α=1.28) والمعلمة بيتا (β=.651)، الى ان التغيير في معرفة السلامة بمقدار مرة واحدة يؤدي الى تغيير بمقدار (.651) في المتغير التابع الصحة في مكان العمل، وان المتغير المستقل البيئة الداعمة يفسر (54%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الصحة في مكان العمل. وهذا يعني كلما توفرت معرفة السلامة للموظفين كلما زادت الصحة في مكان العمل بمقدار معامل التفسير المشار اليه في الجدول.

الجدول (5) معاملات التأثير سلوك سلامة الموظفين والصحة بمكان العمل

الابعاد	A	B	R^2	T	F	Sig
التزام الإدارة	1.04	.679	.80	14.4	207.8	.000
التحفيز	1.65	.530	.45	6.43	41.4	.000
البيئة الداعمة	1.57	.582	.42	6.04	36.5	.000
معرفة السلامة	1.98	.452	.29	4.54	20.60	.000
سلوك سلامة الموظفين	1.28	.651	.54	7.66	58.7	.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١- ان اجراءات الصحة و السلامة في مكان العمل المعتمدة فقط على معدات الوقاية الشخصية غير كافية لذا من الضروري توفير بيئة داعمة و التأكيد على التعلم والتوعية بمخاطر السلوك الخاطئ وتشجيع سلوكيات العاملين المرغوبة من خلال التعزيز الايجابي او السلبي.

٢- ان ادارة الشركة تظهر دائما مواقف ايجابية وصحية في مجال السلامة والصحة التنظيمية وتعتمد اساليب استباقية في توفير المناخ الامن وتحديد المخاطر وتؤكد على تبني السلوكيات السليمة والصحية وذلك انعكس ايجابا على ادراك و مشاركة الموظفين في ممارسات الصحة والسلامة و تطبيق الارشادات والاجراءات والتعليمات الخاصة في تحقيق السلامة والصحة بمكان العمل.

٣- الشركة تعزز السلوك الصحي وسلوك السلامة للموظفين من خلال التحفيز و مكافئة ودعم الموظفين الذين يتصرفون بأمان ويعملون كنماذج يحتذى بهم من خلال المكافئات النقدية او المعنوية (كتب الشكر مثلا) على سلوكيات السلامة والتي تشكل دافع لتعديل سلوكهم ليتوافق مع اهداف السلامة والصحة (يقترح زيادة تشجيع الموظفين من خلال التحفيز المادي والمعنوي للارتقاء بسلوك السلامة مستويات متقدمة).

٤- الادارة العليا في الشركة تسعى جاهدة الى توفير المناخ والبيئة الداعمة للسلامة (البيئة الخالية من الاخطار) وتوجه المشرفين والموظفين بالالتزام بالإرشادات الصحية والسلامة. (يقترح الاستمرار وتعزيز هذا الجانب)

٥- التزام الشركة بالمبادئ والمعايير المهنية فيما يخص الصحة والسلامة عزز ذلك سمعتها ومكانتها وادى ذلك الى تشجيع المشاركة الطوعية وليس الالزامية للموظفين في الامتثال وتطبيق تعليمات والتوجيهات الخاصة بالصحة والسلامة ونتج عن ذلك تحسن الرضا الوظيفي والانتاجية للموظف وقل الغيابات التكاليف الصحية التي تتحملها الشركة عندما يكون الموظفين غير اصحاء.

٦- تطبق الشركة للتعليمات والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل، شكل ذلك نقطة قوة للشركة وللعاملين فيها، وايضا تأكيدها على تعزيز التعاون بين المستويات الادارية واستخدام الصلاحيات والمسؤوليات بالشكل الذي يدعم اهدافها المتعلقة بالصحة والسلامة للشركة ككل.

٧- الصحة في مكان العمل تتمثل في حالة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة والتي يمكن ان يكون لها تأثير كبير على صحة العاملين مما توفر لهم الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تحمي وتعزز الصحة والسلامة البيئية في بيئة العمل.

٨- اشارت نتائج التحليل الاحصائي الى ان هناك علاقة ارتباط إيجابية (**.739) دالة احصائيا بين سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل وأيضا العلاقة طردية بين ابعاد سلوك سلامة الموظفين والصحة في مكان العمل.

٩- بينت نتائج التحليل الاحصائي ان سلوك سلامة الموظفين يؤثر معنويا على الصحة في مكان العمل حيث ان سلوك سلامة الموظفين يفسر (54%) من التغيرات الحاصلة في الصحة في مكان العمل، وهذا يدل على ان الشركة كلما اعتمدت سلوك سلامة الموظفين كلما زادت الصحة في مكان العمل بمقدار معامل التفسير.

ثانياً: التوصيات

١- تنصح الشركة بتنوير القادة والمسؤولين بشكل كاف حول كيفية خلق او توليد السلوكيات المتعلقة بسلامة الموظفين كون سلوكيات القادة العملية تؤثر على امتثال الموظفين للتعليمات واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة وايضا تؤثر على مشاركتهم في سلوكيات السلامة بشكل طوعي.

٢- من المهم ان تتبنى الشركة استراتيجية زيادة الوعي الصحي: أي توفير التثقيف والتدريب الصحي وتشجيع الموظفين على السلوك والانشطة الصحية وتوفير الفحص الطبي وشاشات العرض الصحية ودعم المعارض والندوات الصحية، حيث ان أسلوب الحياة الصحي يؤدي إلى تقليل التكاليف الطبية وتحسين جودة الحياة، وأيضا المنظمة الصحية هي المنظمة التي تمتلك موظفين اصحاء يسهمون بفاعلية في نجاحها المالي.

٣- من المهم ان تعتمد الشركة استراتيجية تعزيز العوامل الوقائية على المستوى الشركة لتعظيم سلامة المناخ النفسي و خفض الإصابة أو المرض أو العجز من خلال السيطرة على المخاطر في البيئة المادية وإجراءات العمل مثل جودة الهواء و الوقاية من الامراض و الاستجابة للطوارئ والمخاطر الكيميائية والبيولوجية وإدارة الإعاقة و استخدام المعدات الواقية.

٤- قبل تنفيذ أي برنامج صحي ينبغي ان تؤخذ معتقدات الفرد الشخصية واتجاهاته حول المخاطر ثم الاهتمام بتوفير البيئة الامنة التي تعزز السلوك الامن والصحي وبعدها مراقبة الافراد عن التزامهم بالإرشادات الصحية واجراءات السلامة.

٥- يمكن ان تضع الشركة معايير واهداف امان عالية والعمل الجدي على تحقيقها ومساءلة المشرفين والموظفين عن اداء السلامة والسلوك الصحي، كون الخلال في

سلوك المشرفين يقوض ثقة الموظفين في التزام الإدارة بالسلامة، وايضا قد يكون الموظفين غير مدركين أو لديهم ادراك منخفض للمخاطر او قد يكون بسبب السلوك الغريزي للمخاطرة اي ميل بعض الأشخاص بشكل طبيعي أكثر من الآخرين إلى المخاطرة.

٦- ضرورة ان تركز الشركة على المجالات التي تعزز اكتساب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في الميادين كافة لتكون منظمة معرفية متعلمة قادرة على التفوق وتلبية متطلبات العمل المختلفة.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

١- الجابري، ليث شناوة حسن، (2017)، **(دور الصحة التنظيمية في تحقيق الاداء الاستراتيجي)**، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية-كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الكوفة. المجلد (14)، العدد (1).

٢- الشمري، رائد كريم منشد، لميالي، حاكم احسوني، (2019)، **(التأثير التفاعلي للقيادة الحكيمة في العلاقة بين الصحة التنظيمية والتهكم التنظيمي- دراسة استطلاعية لآراء عينة من الاطباء العاملين في مستشفى الحكيم)**، مجلة معين، جامعة الكفيل. المجلد(1) ،العدد(2).

٣- العرداوي، ذوالفقار حسن علوان، علي رزاق العابدي (٢٠١٩)، **(التأمل الوظيفي للأطباء ودوره في صحة مكان العمل)**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الكوفة.

٤- حمادي، انتصار عباس، علي، لبنى قحطان محمد،(2015)،**(تأثير المرونة الاستراتيجية واللاتأكد البيئي في الصحة التنظيمية -بحث ميداني في عدد من الشركات الصناعية العراقية)**،مجلة دنانير-كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة بغداد. المجلد (5)، العدد (8).

٥- خروفة، رغد محمد يحيى، (2019)، **(بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية- دراسة مسحية على عينة من المدارس الاهلية في مدينة الموصل)**، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد (11)، العدد (25).

٦- خضير، وميض عبدالزهرة، ابراهيم، يوسف مناضل، (2017)،**(دراسة تأثير ثقافة السلامة كتغير معدل للعلاقة بين مناخ السلامة والالتزام بالسلامة على سلوك السلامة-دراسة استطلاعية للعاملين في شركة توزيع المنتوجات النفطية)**.مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية. المجلد(19)،العدد(1).

٧- عطية، طارق طعمة، مهدي، امنة عبدالكريم، (2016)، **(تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة)**، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية- كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة بغداد. المجلد (22)، العدد (94).

٨- الجسار، احمد جمال،(20019)،**(التحليل الاحصائي لاستبيانات الدراسات والبحوث باستعمال حزمةSPSS) IBM**، دار نور للنشر، المانيا.

٩- البحر، غيث، التنجي، معن،(2014)، **(التحليل الاحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج IPM SPSS STATISTICS)** ، مركز سبر للدراسات الاحصائية والسياسات العامة، تركيا.

ثانيا: المصادر الاجنبية

1- Burton, J., & World Health Organization. (2010). WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. *World Health Organization*

2- Byrd, H. (2007). A comparison of three well known behavior based safety programs: DuPont STOP program, *safety performance solutions and behavioral science technology*.

3- Carmichael, F., Fenton, S. J. H., Pinilla-Roncancio, M. V., Sing, M., & Sadhra, S. (2016). Workplace health and wellbeing in construction and retail. *International Journal of Workplace Health Management*

4- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of safety research*, *35*(5), 497-512

5- Cox, S., Jones, B., & Rycraft, H. (2004). Behavioural approaches to safety management within UK reactor plants. *Safety Science*, 42(9), 825-839.

6- Dartey-Baah, K., & Addo, S. A. (2018). Charismatic and corrective leadership dimensions as antecedents of employee safety behaviours. *Leadership & Organization Development Journal*

7- Dester, W. S., & Blockley, D. I. (1993). Safety—Behaviour And Culture In Construction. *Engineering, Construction And Architectural Management,* 2(1), 17-26

8- Geller, E. S. (2005). Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior modification*, 29(3), 539-561.

9- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of research and Development in Education*, 20(4), 30-37

10- Karlsson, M. L. (2010). Healthy workplaces: factors of importance for employee health and organizational production. Institutionen för folkhälsovetenskap/*Department of Public Health Sciences*.

11- Khdair, W. A. (2013). The moderating effect of personality traits on the relationship between management practices, leadership styles and safety performance in Iraq (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia)

12- Larsson, R., Ljungblad, C., Sandmark, H., & Åkerlind, I. (2014). Workplace health promotion and employee health in Swedish municipal social care organizations. *Journal of public health*, 22(3), 235-244

13- Ljungblad, C. (2015). Workplace health promotion and employee health in municipal social care organizations. Inst för klinisk neurovetenskap/Dept of Clinical Neuroscience.

14- Lu, C. S., & Yang, C. S. (2011). Safety climate and safety behavior in the passenger ferry context. Accident Analysis & Prevention, 43(1), 329-341.

15- Lümker, L. H. (2012). The impact of communication on safety behavior of employees (Master's thesis, University of Twente).

16- McSween, T. E. (2003). Value-based safety process: Improving your safety culture with behavior-based safety. Hoboken, NJ, USA: Wiley-Interscience

17- Mohammadfam, I., Ghasemi, F., Kalatpour, O., & Moghimbeigi, A. (2017). Constructing a Bayesian network model for improving safety behavior of employees at workplaces. Applied ergonomics, 58, 35-47.

18- Quartey, S. H. (2017). Examining employees' safety behaviours: an industry-level investigation from Ghana. *Personnel Review*.

19- Sanusi, K., Ismail, S., & Shariff, N. M. (2017). Safety Behavior Checklist for Scrubber Installation Activities at Construction Site.

20- Taufek, B., Zulkifle, Z. B., & Kadir, B. (2016). Safety and health practices and injury management in manufacturing industry. *Procedia economics and finance*, 35(3), 705-712

21- Tongoi, C. M. (2013). Employee Health and Wellness Survey: A Mixed Method Study on the Health Knowledge, Attitude, Perception and Behaviour of Contracted Employees in Kenya (Doctoral dissertation, Hamburg University of Applied Sciences

22- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2009). Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry. *Safety Science*, 47(5), 659-667.

23- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003). Research Methods For Business, A Skill Building Approach, John Willey & Sons. Inc. New York.

24- Kane, S. (2010). Iraq's Oil Politics: Where Agreement Might be Found. US Institute of Peace.

25- Moll, S. (2010). Mental health issues and work: Institutional practices of silence in a mental healthcare organization. University of Toronto