



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

## دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوك

### العمل الاستباقي للمؤسسة

(دراسة ميدانية في شركة -SKTM- ولاية توقرت)

من إعداد الطالبتين:

○ خلود حفيان

○ فتيحة قمولة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/05 /27

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/ خامرة الطاهر (أستاذ. - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -) رئيسا

الأستاذ/ عبد الرحيم بوخلخال (أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -) مشرفا ومقررا

الأستاذ/ ذكار يزيد (أستاذ محاضر ب- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -) مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوك

العمل الاستباقي للمؤسسة

(دراسة ميدانية في شركة -SKTM- ولاية توفرت)

من إعداد الطالبتين:

○ خلود حفيان

○ فتيحة قمولة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/05 /27

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا

(أستاذ. - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -)

الأستاذ/ خامرة الطاهر

مشرفا ومقررا

(أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -)

الأستاذ/ عبد الرحيم بوخلخال

مناقشا

(أستاذ محاضر ب - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -)

الأستاذ/ ذكار يزيد

السنة الجامعية: 2025/2024

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى:

{ يرفع الله الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ } صدق الله العظيم  
لها وإن أبت رغماً عنها أتينا بها  
- الحمد لله أولاً وآخراً -

"الحمد لله حين البدء وعند الختام... "

ما انتهى درب، ولا خُتم جهدٌ، ولا تم سعيٌ إلا بفضلِكَ يَا اللهُ؛  
لم يُبَيِّنِ الوصول سهلاً، ولكن لطف الله كان مصاحباً لي،  
ف الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك  
الحمد لله قولاً، وفعلاً، وشكراً، ورضاً  
، "وم اكنتُ لأفعل لولا أن الله مكَّنني"،

أهدي تخرجي إلى روح ذلك الرجل العظيم إلى من افتقده في حزني وفرحي إلى من  
تمنيت أن يكون بجانبني إلى من تمهله الدنيا لأرتوي من حنانه فرحل قبل أن يقطف ثمار  
زرعه والذي كان هدفه الأكبر ان نحمل شهادةً جامعية، إلى من سخر كل قواه عوناً لي  
كي أصل إلى ما أنا عليه الآن،

إلى روح ملاكي في الحياة "ابي الغالي **عبد القادر** رحمه الله"

لرمش عين أمي العظيمة صاحبة الدعوات الجميلة،

إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى من قامت بالدوريين بعد غياب أبي 'امي **سعاد**' أطال  
الله في عمرها

إلى من شددت عضدي بهم فكانوا ينجونني منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى'

**إخواتي وأخواتي'**

شكراً لكل من كان في الطريق، مرّ عابراً أو أستندت عليه، شكراً للرفاق اللذين كانوا  
المعنى للأيام المكررة، شكراً لكل من علمني حرفاً، وأمسك بيدي وكان لي خير صاحب  
وخير معلم شكراً لكل من أهداني من وقته، ورفعني درجة بكلماته، شكراً لكل شخص  
قابلته في أيامي الدراسية.. ولمن كان يدفعني دوماً لأصل، شكراً لمن كان سبباً بخلق اي  
شعور جميل،

وفي الختام اهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي طالما تمنيتُه ها أنا اليوم أتممت أولى  
ثمراته راجية من الله سبحانه وتعالى أن ينفعني بسا علمني وأن يعلمني ما أجهل ويجعله  
حجة لي لا على

"وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"

خلود حفيان

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام  
على أشرف المرسلين رسولنا ونبيينا  
محمد صلى الله عليه وسلم أما بعد  
قال تعالى ( {يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ  
{ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ }  
ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا  
النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا  
بفضله فالحمد لله الذي وفقني لتتمين هذه  
الخطوة في مسيرتي الدراسية فالحمد لله  
حبا وشكرا وامتنان على البدء والختام  
أهدي ثمرة جهدي التي دامت 17 سنة.  
إلى روح آمنت بي ودعمتني إلى آخر  
لحظة وأسأل الله أن يرحمها ويجعل الجنة  
مسكنها (جدتي نجمة)

وإلى التي الجنة تحت أقدامها ومن كان  
دُعائها مُرافقاً لي وأحد أسباب نجاحي  
(أمي)

وإلى عزيزتي خالتي **حبيبة** وأختي **عبلة**  
وأميرة قلبي وصغيرتي **هيبه**. أسأل الله أن  
يجزيهم كل الخير وفي الدنيا والآخرة  
لأنهم كانوا سنداً وداعماً مادياً ومعنوياً  
طيلة هذه المسيرة.

فلك الشكر والحمد يا ربي لأنك أبلغتني  
لحظة كانت محملاً بالتعب والمشقة وها  
أنا اليوم أعانقُ واقعاً كان بالأمس حُلماً

## شكر وتقدير

قال تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

فلنحمد الله الذي يسر السبيل لإنجاز هذا العمل، كما نخص بالشكر والامتنان إلى الأستاذة الفاضلة

وأستاذة \* **عبد الرحيم بوخلخال** \*

على ما قدمه لنا من توجيهات ومساعدات ونصائح وإرشادات قيمة افادتنا أثناء إنجاز هذا العمل، كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الجامعة

على تقديم يد العون والمساعدة، وكما أتقدم بجزيل الشكر إلى

أعضاء اللجنة المناقشة الموقرة والى محكمي الاستبيان والى من

ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة خاصة عمال شركة SKTM

ولاية -تقرت-

كما نتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا وساهم في إتمام

عملنا ولو بدعاء ومد لنا يد العون في إنجاز

هذا العمل المتواضع

خلود وفتيحة

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين بمؤسسة SKTM ولاية تڤرت، ولذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كما تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات الأولية، حيث اشتملت على (37) فقرة، أما عن عينة الدراسة فقد تكونت من (50) فردا يمثلون فئة الموظفين بمؤسسة SKTM. ولتحليل البيانات الواردة في الاستبانة تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة V26، كما استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية كالتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحقيق أهداف الدراسة. وبعد تحليل البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات توصلنا الى عدة نتائج منها: ان مستوى إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي سائدة بدرجة مرتفعة مما يعني أن لها أثر في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي، ووجود علاقة ارتباطية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي

**الكلمات المفتاحية:** إدارة سلامة، صحة المهنية، عمل استباقي، مؤسسة SKTM، ولاية تڤرت.

**Abstract:** This his study aims to explore the role of Occupational Safety and Health (OSH) management in promoting proactive work behaviors among employees at the SKTM institution in the Wilaya of Touggourt. To achieve this, the descriptive-analytical approach was adopted, and a questionnaire was used as the primary tool for data collection. The questionnaire consisted of 37 items. The study sample included 50 individuals representing the employee category at SKTM.

For data analysis, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26 was used. Several statistical methods were employed, such as means, standard deviations, correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis, in order to achieve the study's objectives.

After analyzing the data and testing the hypotheses, several findings were revealed. Most notably, the level of OSH management and proactive work behaviors was found to be high, indicating that OSH management has a significant impact on enhancing proactive behaviors. Furthermore, a correlation was found between OSH management and proactive work behaviors.

**Keywords:** occupational safety and health management, proactive work behaviors, employees, SKTM institution, state of Touggourt.

III	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
XI	قائمة الرموز
ب	المقدمة
<p>الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية حول إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي</p>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الادبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.....
3	المطلب الأول: إطار مفاهيمي لإدارة السلامة والصحة المهنية.....
10	المطلب الثاني: عموميات حول سلوكيات العمل الاستباقي.....
18	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.....
18	المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي
22	المطلب الثاني: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية.....
23	المطلب الثالث: الاستفادة من الدراسات السابقة.....
25	خلاصة الفصل.....
<p>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لتقييم دور إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي - ولاية تفرت -</p>	
27	تمهيد.....
28	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
28	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة.....
33	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....
37	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.....

37	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.....
62	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية.....
66	خلاصة الفصل .....
68	الخاتمة .....
71	المراجع .....
71	الملاحق.....
91	الفهرس.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
22	أوجه اختلاف الدراسات السابقة والدراسة الحالية	(1-1)
30	بطاقة فنية لشركة الكهرباء والطاقات المتجددة	(2-1)
32	إحصائيات خاصة بالاستبانة	(2-2)
33	العبارات التي تقيس ابعاد إدارة السلامة والصحة المهنية	(2-3)
34	العبارات التي تقيس أبعاد سلوكيات العمل الاستباقي	(2-4)
34	مقياس ليكارت الحماسي	(2-5)
35	مقياس درجة	(2-6)
36	معامل الثبات الكلي للاستبيان	(2-7)
37	اختبار توزيع الطبيعي	(2-8)
38	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(2-9)
39	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	(2-10)
40	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	(2-10)
41	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل	(2-11)
42	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	(2-12)
43	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	(2-13)
44	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد التزام إدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	(2-14)
45	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل	(2-15)
46	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد تدريب الموظفين في سلامة والصحة المهنية	(2-16)

## قائمة الجداول والاشكال

48	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	(2-17)
51	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور إدارة السلامة والصحة المهنية	(2-18)
51	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد تحمل المسؤولية	(2-19)
52	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد صوت العامل	(2-20)
53	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد ابداع العامل	(2-21)
54	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الوقاية من المشاكل	(2-22)
55	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول سلوكيات العمل الاستباقي	(2-23)
57	العلاقة الارتباطية بين متغير المستقل والمتغير التابع	(2-24)
57	العلاقة الارتباطية بين أبعاد متغير المستقل والمتغير التابع (جميع متغيرات)	(2-25)
59	نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط لأثر إدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي	(2-26)
60	معامل الارتباط المتعدد التدريجي بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي	(2-27)

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ز	نموذج الدراسة ومتغيرات الدراسة	(1)
10	ابعاد إدارة السلامة والصحة المهنية	(1-1)
17	سوابق سلوك العمل الاستباقي ونتائجه في بيئة العمل	(2-1)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
75	هكل التنظيمي لمؤسسة SKTM	1
76	الاستبيان	2
81	معامل الفا كرونباخ إدارة السلامة والصحة المهنية سلوكيات العمل الاستباقي / واختبار كولمغروف - سيمرنوف	3
83	تكرارات المعلومات الشخصية (العامة)	4
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي	5
87	قياس الأثر معامل الانحدار الخطي البسيط لإدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي	6
87	قياس الأثر معامل الانحدار المتعدد التدريجي إدارة السلامة والصحة المهنية في سلوكيات العمل الاستباقي	7
89	معامل بيرسون لتحديد العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي	8
90	قائمة الأساتذة المحكمين	9

قائمة الرموز

الرمز	الدلالة
SKTM	شركة الكهرباء والطاقت المتجددة
SPSS	برنامج التحليل الإحصائي
Excel	برنامج الجدول

# المقدمة



## توطئة

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم الصناعي والخدمي، أصبحت إدارة السلامة والصحة المهنية حجر الزاوية وركيزة أساسية لضمان بيئة عمل آمنة وصحية. والتي لم يعد دورها يقتصر على مجرد تطبيق الإجراءات الوقائية أو الامتثال للتشريعات، بل تعدى ذلك إلى لعب دور محوري في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الوعي بالمخاطر والتدريب المستمر وتمكين الموظفين من المبادرة والمشاركة الفعالة في تحسين بيئة العمل.

كلما تمكنت الإدارة من غرس مبادئ السلامة والوقاية داخل المؤسسة، زادت قدرة الأفراد على اتخاذ إجراءات وقائية بشكل مستقل، مما يعزز الأداء التنظيمي ويجد من الحوادث والخسائر. وبالتالي فإن إدارة السلامة والصحة المهنية ليست مجرد مجموعة من الإجراءات والقواعد، بل هي نظام شامل يهدف إلى حماية أئمن موارد المؤسسة موظفيها من المخاطر والإصابات والأمراض المهنية، وذلك عبر تحديد، تقييم، والسيطرة على المخاطر المحتملة.

وفي هذا الإطار تسعى إدارة السلامة والصحة المهنية إلى بناء ثقافة وقائية مستدامة تعزز الرفاهية والإنتاجية معا ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يمتد ليشمل تعزيز ثقافة السلوك الاستباقي بين الموظفين، حيث يصبح الموظفون قادرين على توقع المخاطر والتعامل معها قبل وقوعها. فالسلوك الاستباقي يبرز كقوة دافعة للنجاح والابتكار، متجاوزا حدود رد الفعل تجاه الأحداث إلى المبادرة وصناعة الفارق من خلال توقع الاحتياجات، اغتنام الفرص، والاستعداد للتحديات قبل بروزها.

إن تبني هذا السلوك لا يساهم فقط في تجنب المشكلات بل يعد وسيلة فعالة للتحسين المستمر وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. ومن هنا تبرز أهمية استكشاف جوهر السلوك الاستباقي ودوره الحاسم في تعزيز التميز والقدرة على التكيف مع مختلف التحديات المهنية. ولا تقتصر فوائد إدارة السلامة والصحة المهنية على حماية الأفراد والممتلكات بل تمتد إلى تعزيز بيئة عمل إيجابية ومستدامة، تشجع فيها روح المبادرة والمسؤولية الجماعية تجاه السلامة. ومن هذا المنطلق نوضح كيفية مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تحفيز وتنمية السلوكيات الاستباقية على جميع مستويات المؤسسة مع تسليط الضوء على أهمية تبني استراتيجيات استباقية تساهم في تعزيز ثقافة السلامة والحفاظ على رأس المال البشري بناء عليه تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي داخل شركة الكهرباء والطاقات المتجددة، مع التركيز على تحديد الأساليب والممارسات الأكثر فاعلية في هذا المجال ومدى تأثيرها على الوقاية من الحوادث وتحسين الأداء العام.

## 1. إشكالية الدراسة

تمحور هذه الدراسة حول إشكالية أساسية تسعى إلى الإجابة عن التساؤل التالي: **كيف تساهم إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين داخل بيئة العمل؟** وتكتسي هذه الإشكالية أهمية خاصة في سياق دراسة ميدانية مجراة في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة، والتي تعد نموذج مهم نظرا لطبيعة أنشطتها التي تنطوي على مخاطر مهنية مرتفعة مما يستلزم مستويات عالية من اليقظة والتفاعل الاستباقي من قبل

الموظفين.

## 2. الأسئلة الفرعية

ويمكن تقسيم هذه الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو مستوى تطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM ولاية توقرت؟
- 2- ما هو واقع سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين بمؤسسة SKTM ولاية توقرت؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الصحة والسلامة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي في مؤسسة SKTM ولاية توقرت؟
- 4- ما أثر إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز وتبني سلوكيات العمل الاستباقي في مؤسسة SKTM ولاية توقرت؟

## 3. فرضيات الدراسة

من أجل معالجة الإشكالية المطروحة قمنا بطرح الفرضيات التالية:

1. الفرضية الأولى: "توجد مستويات مرتفعة لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية لدى موظفي مؤسسة SKTM ولاية توقرت."
2. الفرضية الثانية: "يتميز الموظفون في مؤسسة SKTM ولاية توقرت بمستوى مرتفع من سلوكيات العمل الاستباقي."
3. الفرضية الثالثة: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي لدى موظفي مؤسسة SKTM"
4. الفرضية الرابعة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز وتبني سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين في مؤسسة SKTM ولاية توقرت"

## 4. مبررات اختيار الموضوع

تتمثل المبررات التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ومحاولة معالجته دون غيره من المواضيع في:

❖ المبررات الذاتية: والمتتمثلة في:

- 1- الرغبة والفضول للاستطلاع ومعرفة دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز السلوك الاستباقي؛
- 2- الحماس لتطبيق موضوع الدراسة لدى المؤسسة محل الدراسة (شركة SKTM)؛
- 3- التعمق في موضوع له علاقة مباشرة بالتخصص؛
- 4- الوعي بقيمة وأهمية الموضوع.

## ❖ المبررات الموضوعية: والمتمثلة في:

- 1- يعتبر موضوع سلوكيات العمل الاستباقي موضوعا مستجدا من المواضيع التي تحض بالاهتمام في الآونة الأخيرة مما يستدعي مزيدا من الدراسة؛
- 2- أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية في مجال الاعمال والحاجة الملحة إلى استخدام سلوكيات العمل الاستباقي؛
- 3- التعرف على أثر إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز وتبني سلوكيات العمل الاستباقي؛
- 4- إدارة السلامة لا تقتصر على معالجة المشكلات بعد وقوعها بل تعمل على غرس سلوكيات استباقية تهدف إلى التنبؤ بالمخاطر والسيطرة عليها قبل حدوثها؛
- 5- نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية السلامة والصحة المهنية ولتنمية وتعزيز سلوكيات العمل الاستباقي فيها.

## 5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى محاولة تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

- 1- الوقوف على دور ادارة سلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي محل الدراسة؛
- 2- الكشف عن واقع مستوى إدارة سلامة والصحة المهنية ومستوى سلوكيات العمل الاستباقي محل الدراسة؛
- 3- تحديد العلاقة الارتباطية بين إدارة سلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي محل الدراسة؛
- 4- تحديد الفروق الإحصائية لتصور عينة الدراسة حول سلوك العمل الاستباقي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛
- 5- استخلاص بعض النتائج وتقديم مجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين تطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية؛

## 6. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية البحث في كونه يجمع بين متغيرين بالغي الأهمية، وتندرج هذه الدراسة ضمن مجموعة من المجالات العلمية والميدانية والشخصية، والتي نوردتها على النحو التالي:

### ➤ من الجانب النظري (العلمي)

- 1- تعزيز الوعي التنظيمي مما يساهم في رفع مستوى الوعي داخل المؤسسات بأهمية ربط إدارة السلامة بسلوكيات العمل الاستباقي لتحقيق بيئة عمل أكثر أمانا؛
- 2- تشجيع الموظفين على تبني سلوكيات وقائية للحد من الحوادث والإصابات التي تساعد النتائج المتوقعة على تطوير ممارسات تقلل من معدلات الحوادث المهنية؛

- 3- نشر ثقافة السلوك الاستباقي لتحسين الأداء المؤسسة والذي من خلاله يمكن ان يساهم بشكل مباشر في تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف المرتبطة بالمخاطر؛
- 4- إثراء الجانب الأكاديمي والمهني يضيف لهذه الدراسة مساهمة علمية إلى الأدبيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية خصوصا في مجال ربطها بالسلوكيات الفردية للموظفين؛
- 5- يعد اجراء هذه الدراسة مكسب علمي حيث سوف يكتسب الباحث قدرات ومؤهلات وكذا خبرة علمية هادفة تساعده على ملاحظة بيئة العمل بشكل قوي وتمكنه من تحديد الظواهر وتقديم الحلول والاقتراحات والتوصيات المناسبة.

### ➤ من الجانب التطبيقي الميداني

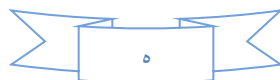
- 1- تساهم هذه الدراسة في التعرف على أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي؛
- 2- تزويد صناع القرار بمؤسسة SKTM بمعطيات علمية تساعدهم على مراجعة الخطط الحالية، ووضع سياسات استراتيجية فعالة تهدف إلى تحسين إدارة السلامة والصحة المهنية بما يعزز من تبني السلوكيات الاستباقية لدى الموظفين علاقات العمل مما ينعكس بالإيجاب على علاقات العمل؛
- 3- الإدراك الحقيقي لأهمية السلامة والصحة المهنية للعنصر البشري وتحقيق مفهوم سلوكيات العمل الاستباقي يعود بمخرجات تستفيد منها المؤسسة (SKTM) وكذا تحقيق مستويات أداء عالية؛
- 4- تحقيق إضافات ومساهمات معتبرة في المكتبات وتزويدها بالمعارف العلمية والعملية من خلال النتائج المتوصل إليها.

### 7. حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على موضوع إدارة السلامة والصحة المهنية ودورها في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي.
- الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية بمؤسسة SKTM بتوقت.
- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في المجال الزمني بالفترة من 1/3/2025 إلى 31/3/2025؛
- الحدود البشرية: استهدفت هذه الدراسة الموظفين في مؤسسة SKTM ولاية توقرت؛

### 8. منهج المستخدم في الدراسة

بهدف معالجة موضوع الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي، بالنسبة للجزء النظري نظرا لأهمية الدراسة وطبيعة الموضوع وللإحاطة بأهم جوانبه، وذلك من خلال استخلاصه من أهم الدراسات والكتب والمقالات العلمية والمدخلات التي طرحت في الملتقيات العلمية، أما بالنسبة للجزء التطبيقي استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي فيه أسلوب دراسة العينة حيث تمت معالجته باستخدام استبيان تم استنتاج أسئلته حسب ما جاء في الجزء النظري



للدراسة، وقد تم الاعتماد في التحليل على بعض الطرق الإحصائية (مثل أدوات الإحصاء الوصفي، وبعض البرامج الإحصائية منها (SPSS26). بالإضافة لبرنامج معالج الجداول (EXCEL).

### 9. مرجعية الدراسة

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع العربية والأجنبية بمختلف أنواعها والمقالات العلمية والمدخلات التي طرحت في الملتقيات العلمية.

### 10. صعوبات الدراسة

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية تعترض طريقها صعوبات وهي تختلف من باحث لآخر، لذا فإن من أهم الصعوبات التي واجهتنا عند قيامنا بإعداد هذه الدراسة هي:

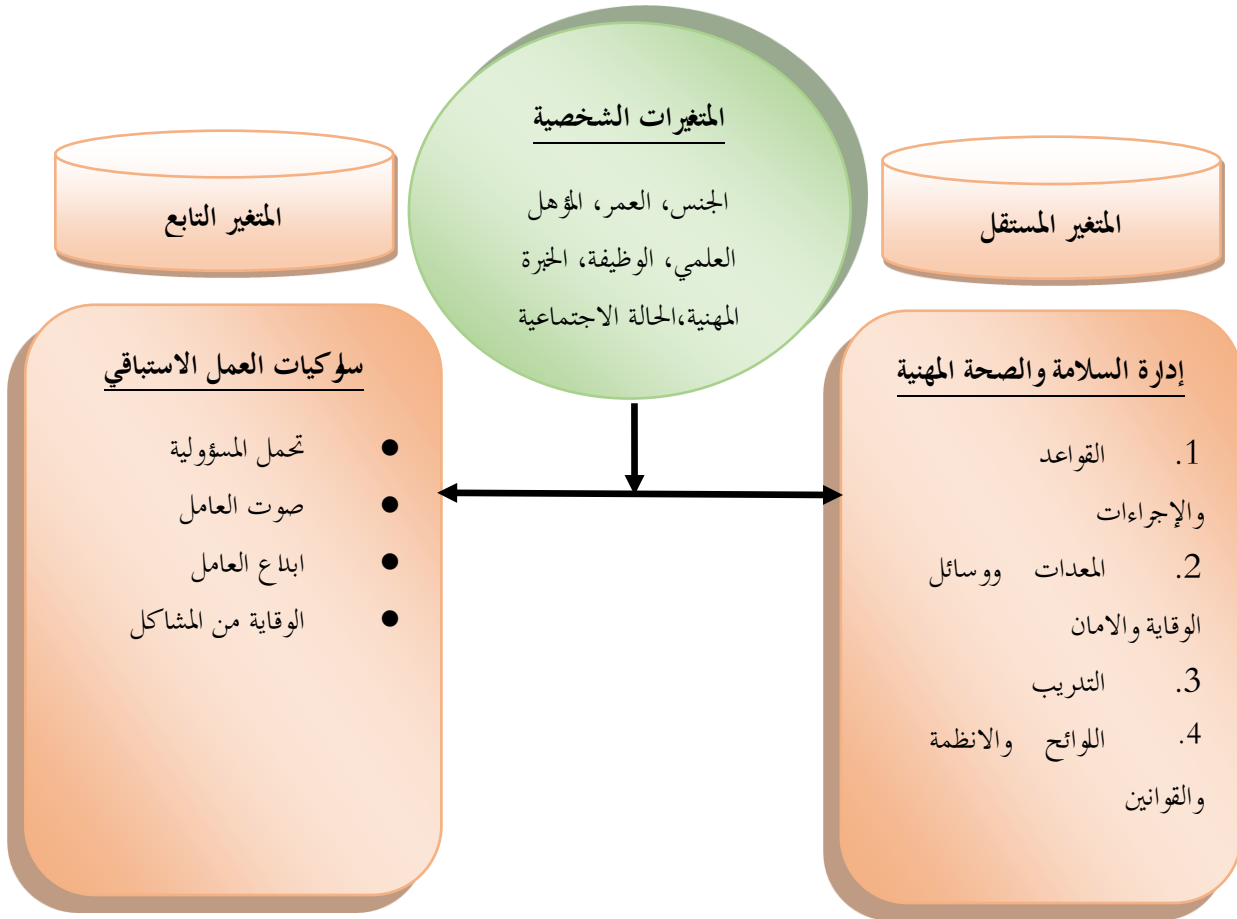
- 1- ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة؛
- 2- نقص المراجع التي تلم بالمتغيرين معا في السنوات الجديدة؛
- 3- صعوبة استرجاع كل استمارات الاستبيان الموزعة بالإضافة إلى تأخر تسليمها؛

### 11. هيكل الدراسة

من أجل معالجة إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين حيث تناول الفصل الأول الجانب النظري للدراسة ويتضمن مبحثين أساسيين : المبحث الأول يحتوي على الأدبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي والمبحث الثاني يحتوي على ادبيات تطبيقية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي أما الفصل الثاني يتعلق بالدراسة الميدانية ويشمل على مبحثين أساسيين هو الآخر حيث تناولنا في المبحث الأول يحتوي على الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية. والمبحث الثاني تناولنا فيه تحليل نتائج الدراسة الميدانية مع مناقشتها ومقارنتها بالدراسات السابقة.

### 12. نموذج الدراسة: يمكن توضيح النموذج من خلال الشكل الموالي:

## الشكل رقم (1): نموذج ومتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

## الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية حول  
السلامة والصحة المهنية وسلوكيات  
العمل الاستباقي

## تمهيد

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة أصبحت إدارة السلامة والصحة المهنية أكثر من مجرد التزام قانوني بل أضحت عنصر استراتيجي يساهم في تحقيق استدامة الأداء المؤسسية. إذ لم تعد إدارة السلامة تقتصر على معالجة المخاطر بعد وقوعها بل تطورت لتتبنى سياسة وقائية واستباقية تسعى إلى التنبؤ بالمخاطر قبل حدوثها، والعمل على منعها عبر بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الوعي، والالتزام، والمبادرة الفردية. وفي هذا السياق برزت أهمية تنمية وتعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين باعتبارها حجر الزاوية في دعم جهود السلامة داخل المؤسسات. فالسلوك الاستباقي يتمثل في قدرة الأفراد على استشراف المخاطر واتخاذ مبادرات وقائية دون انتظار التوجيهات الرسمية مما يساهم في تقليل الحوادث المهنية وتعزيز بيئة العمل الآمنة ودعم الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.

حيث تكتسي هذه الدراسة العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وتنمية السلوك الاستباقي أهمية خاصة لكونها تسلط الضوء على الكيفية التي يمكن من خلالها بناء منظومة عمل أكثر أمانا وفاعلية تعتمد على المبادرة لا على ردة الفعل وتعزز ثقافة وقائية مستدامة داخل المؤسسة.

ومن هذا المنطلق، فإن استعراض الأدبيات النظرية والتطبيقية ذات الصلة يوفر إطار مفاهيمي مهما لفهم الكيفية التي يمكن من خلالها لممارسات إدارة السلامة والصحة المهنية أن تكون محفزا فاعلا لتنمية وتعزيز السلوكيات الاستباقية داخل بيئة العمل. لذا سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف أكثر على مفهومي إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوك العمل الاستباقي وأهم الدراسات التي تناولت هذين المصطلحين، حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

➤ المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية، وسلوك العمل الاستباقي.

➤ المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لإدارة السلامة والصحة المهنية، وسلوك العمل الاستباقي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية، وسلوك العمل الاستباقي

يعد الإطار النظري لأي دراسة علمية من الأسس الجوهرية التي تبنى عليها الفرضيات وتحليل النتائج حيث يساهم في توضيح المفاهيم الأساسية، وكذا تحديد العلاقات بين المتغيرات. وانطلاقاً من أهمية هذه الخطوة المنهجية يأتي هذا المبحث ليسلط الضوء على أبرز الأدبيات النظرية المرتبطة بمتغيري الدراسة: إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوك العمل الاستباقي. ففي الوقت الذي تعد فيه إدارة السلامة والصحة المهنية عنصراً أساسياً في توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والتي تساهم في دعم الأداء الوظيفي السليم يبرز سلوك العمل الاستباقي كمؤشر حديث على نضج الموظف المهني ويعكس مدى وعيه واستعداده للمبادرة، وتحمل المسؤولية، والتعامل الفعال مع التحديات قبل وقوعها. وفي هذا السياق، يسعى هذا المبحث إلى استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بكل من إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوك العمل الاستباقي.

### المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة السلامة والسلامة المهنية

تعد إدارة السلامة والصحة المهنية من الركائز الأساسية لضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة، حيث تقوم وتضمن حماية العنصرين البشري والمادي داخل المؤسسة. كما تهدف إلى وضع قواعد ملزمة تضمن استمرارية الأداء وتحقيق الفعالية في مختلف العمليات.

### الفرع الأول: ماهية السلامة والصحة المهنية

#### أولاً: مفهوم السلامة والصحة المهنية

قبل تعريف السلامة والصحة المهنية نشير لمفهوم مصطلحي السلامة المهنية والصحة المهنية

✓ السلامة المهنية: يعرفها العقابله هي المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات الموظفين من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية البيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة.<sup>1</sup>

✓ الصحة المهنية: يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها في مكان العمل والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل (الوظيفة) وهذه الأمراض لا تحدث فوراً وإنما مع مرور الوقت. وبمعنى آخر للصحة هو خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية.<sup>2</sup>

وبشكل عام يمكن أن نعرف السلامة والصحة المهنية كالتالي:

<sup>1</sup> ملاك نسيمه: الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية والخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة لدى عمال مستشفى مغنم لونس عزازقة، مجلة تطوير، المجلد 08، العدد 02، 2021، ص 107.

<sup>2</sup> المركز الوطني للتعليم عن بعد والتكوين المهني. "درس الصحة والسلامة المهنية". الصفحة 5.

متاح على الرابط <https://www.scribd.com/document/630906981/>: درس الصحة والسلامة المهنية على صيغة PDF 01/03/2025، على

- ✓ هي عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية<sup>3</sup>
- ✓ هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية الموظفين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث<sup>4</sup>.
- ✓ هي مجموعة من القواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى المحافظة على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع<sup>5</sup>
- مما سبق نستنتج تعريف السلامة والصحة المهنية هي عبارة عن منظومة متكاملة تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة من خلال إجراءات وقائية وتشريعات تنظيمية، لضمان حماية الإنسان من الحوادث والأمراض، والحفاظ على الآلة والمادة، مما يساهم في استمرارية الإنتاج وسلامة الأصول.

#### ثانياً: أهمية السلامة والصحة المهنية

- تكتسي السلامة والصحة المهنية أهمية بالغة في بيئة العمل لذا سنبرز أوجه هذه الأهمية في النقاط التالية<sup>6</sup>:
- ارتفاع الروح المعنوية للموظفين من خلال الشعور بالأمان.
  - اندماج وانسجام الأفراد في العمل وحبهم له.
  - التحسين المستمر والارتفاع في إنتاجية الفرد.
  - المحافظة على أفراد القوى العاملة.
  - تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات وأدوات وإصابات العمل والناتجة عن تخفيض فترات الغياب وتوقف الموظفين نتيجة لعدم توفر بيئة العمل المادية السليمة.
  - خلق الوعي لدى الموظفين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة للعمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع روح المعنوية للموظفين وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
  - تحسين العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين.

<sup>3</sup> خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب: السلامة المهنية العامة، ط 1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010، ص 98.

<sup>4</sup> أبو شامة عباس، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص. 85

<sup>5</sup> أنعام نجاح الهادي: محاضرات السلامة والصحة المهنية، المعهد التقني، قسم تقنيات صحة المجتمع، جامعة الفرات الأوسط التقنية، 2020-2021، ص 02.

<sup>6</sup> محمد بيومي، محمد إمام، تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 7، العدد 01، جامعة

قناة السويس كلية التجارة الإسماعيلية، 2016، ص 233\_234.

- توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر عن طريق توفير وتجهيز بيئة العمل والمعدات اللازمة لإزالة مسببات الخطر. مثل أدوات الإسعافات الأولية ومراعات الشروط الصحية داخل أماكن العمل مثل الإضاءة والتهوية وأماكن الراحة ودورات المياه.

### ثالثا: وسائل تطبيق السلامة والصحة المهنية

يحتاج تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية إلى وسائل من أهمها<sup>7</sup>:

1. **التوعية والتثقيف:** من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمؤسسات وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد الموظفين والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.

2. **التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية:** لوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية مع الحرص ومتابعة تطبيقها دورا أساسيا وهام في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات، وتقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.

3. **التدريب:** بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل، بما يضمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.

4. **التفتيش والمراقبة:** من خلال:

- زيارة المؤسسات في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه.

- إمداد المدراء والموظفين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر وإسداء النصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل مستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات.

- التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.

- إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.

<sup>7</sup> عتيقة حرارية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جامعة الجزائر، 2017، ص 4.

- التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.
- التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمؤسسات.

### الفرع الثاني: ماهية إدارة الصحة والسلامة المهنية

تعد إدارة السلامة والصحة المهنية عنصر أساسي في بيئة العمل حيث تهدف إلى حماية الموظفين من المخاطر وتحسين جودة الأداء والإنتاجية.

### أولاً: تعريف إدارة السلامة والصحة المهنية

✓ هي الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة الموظفين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء الموظفين ومستوى وضع السلامة المهنيين إلى المعايير الجودة في السلامة المهنية.<sup>8</sup>

✓ هي مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للموظفين والحد من مخاطر التعامل مع المعدات والآلات على العمال والمؤسسة ومحاولة منع وقوع الحوادث والتقليل من حدوثها أي أنها تعني توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.<sup>9</sup>

✓ هي أحد ميكانيزمات الإدارة الناجعة التي تتخذ من قبل الإدارة العليا من أجل تجنب هدر عناصر الإنتاج (الموظف، الآلة، المادة الأولية) والمحافظة عليها قدر الإمكان بهدف الوفرة من خلال الإيرادات وتدفئة التكاليف من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية.<sup>10</sup>

### ثانياً: أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية

حيث تنعكس أهميتها فيما يلي<sup>11</sup>:

1- تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث والأمراض الصحية. هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة لتعويضات

<sup>8</sup> مامي زارقة فيروز، عباوي زهرة، إدارة الصحة والسلامة المهنية في المقاولات النسوية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية بمدينة سطيف، مجلة الوقاية والأمنوميا، المجلد 11، العدد 02، 2017، ص 78.

<sup>9</sup> مبروك عطية توفيق، مصطفى محمد عبد النبي يسن، نماذج إدارة نظم الصحة والسلامة المهنية دراسة حالة في عمليات تشغيل المحطات في شركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الإيزو، المجلد 13، العدد 03، 2022 ص

<sup>10</sup> عاد محمد الصغير، علماوي احمد، دور نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة ENROR بحاسي مسعود، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 07، عدد 02، جامعة حمى لحضر الواد، 2024، ص 604.

<sup>11</sup> خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 02، عدد 04، جامعة الجلفة، 2016، ص 204.

- المدفوعة للموظفين أو لعوائدهم وكذلك تعطل العمل.
- 2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم إن هذه مسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المؤسسة الصناعية.
- 3- توفير نظام عمل مناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث أو أمراض.
- 4- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية: إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر الموظفين داخل المؤسسة وكذلك الزبائن المتعاملين.
- 5- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والموظفين: إن توفير الحماية للموظفين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.
- 6- تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية والصحية والسمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين: هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفوئين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

### ثالثاً: أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية

- يمكن أن نلخص بعض أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية التي تتبناها المؤسسة فيما يلي<sup>12</sup>:
- 1- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
- 2- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمستخدمين والموظفين وإيجاد الاحتياطات ولإجراءات الوقائية اللازمة.
- 3- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل. ويشمل الآلات والأماكن والأجهزة والمعدات والمواد
- 4- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم

<sup>12</sup> وسيم إسماعيل الهايل، علاء محمد حسن عايش، تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في مختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد-02، 2012، ص 92.

5- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة التي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات الموظفين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

6- تخفيض تكلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي قد تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة والمؤسسات التي تتعرض للتلف والدمار.

### الفرع الثالث: المرتكزات الأساسية لإدارة السلامة والصحة المهنية

تبرز المرتكزات الأساسية لإدارة السلامة والصحة المهنية من خلال ثلاث عناصر المهام والمسؤوليات، المراحل، الأبعاد وهي كالآتي:

### أولاً: مهام ومسؤوليات إدارة الصحة والسلامة المهنية

- لتحقيق أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية لا بد من أن تتوفر مهام ومسؤوليات تقوم وهي كما يلي<sup>13</sup>:
- بذل جهود لتدعيم النشاط الوقائي والتوعية بمصادر الأخطار.
  - تبصير الموظفين بالأضرار الصحية والمادية التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم.
  - إثارة اهتمام العاملين دائماً وحثهم على إتباع برامج السلامة والصحة المهنية.
  - عقد دورات تدريبية وتثقيفية للأطقم العاملة والقائمة على أجهزة السلامة والصحة المهنية.
  - إجراء الدراسات والبحوث المستمرة وذلك لتحديد أفضل طرق الأداء المهني وأكثرها أمناً للموظفين والتأكد من أن السلامة والصحة المهنية هي هدف كبير من شأنها أن تساعد في زيادة الإنتاج وأن المسؤولية في ذلك تمتد لتشمل جميع الموظفين بالمؤسسة بدءاً من المستويات الأقل وانتهاءً بالقيادات العليا مروراً بالباقي.
  - الربط بين أساليب السلامة والصحة المهنية ونظم إدارة الإنتاج والخدمات والعمليات التكنولوجية المطبقة

### ثانياً: مراحل إدارة الصحة والسلامة المهنية

- تشمل منهجية إدارة الصحة والسلامة المهنية أربعة مراحل رئيسية وتتمثل في<sup>14</sup>:
- **التخطيط:** ويشمل تشكيل فريق عمل السلامة والصحة المهنية، إعداد وتطوير خطة عمل السلامة والصحة المهنية، إعداد وتطوير خطط الاستجابة للطوارئ.

<sup>13</sup> مذكور رشيدة، السلامة والصحة المهنية سياقاتها النظرية وأطرها القانونية دراسة كيفية المؤسسة المينائية لسكيكدة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، عدد 18، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2022، ص ص 549\_550.

<sup>14</sup> الهيئة الاتحادية للموارد البشرية للحكومة، الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية، 2015، ص 21.

● **التطبيق:** ويتكون من إطلاق الأنشطة التوعوية لنشر ثقافة السلامة والصحة المهنية، إدارة المخاطر (تحديد المخاطر، تحديد المتأثرين بالمخاطر، تقييم المخاطر، التخفيف من حدة المخاطر، مراجعة وتحديث عملية إدارة المخاطر).

● **الفحص والتدقيق:** ويشمل تقييم مستوى التدقيق، عدم المطابقة، تطبيق برنامج تدقيق السلامة والصحة المهنية ، قياس الأداء، متطلبات التوثيق.

● **التحسين:** ويتكون من مراجعة أداء السلامة والصحة المهنية بغرض التحسين.

### ثالثاً: أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية

تستند إدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسة من أجل تفادي إصابات العمل وحوادثه إلى عدة أبعاد وهي <sup>15</sup>:

● **البعد الهندسي:** وهو ضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني، وتوفير الظروف الفيزيائية المناسبة، وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات المستقبلية، كذلك توفير الآلات بالموصفات المناسبة.

● **البعد الصحي:** ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعين وكذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض الموظف لأي خطر، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي من خلال توفير وحدات الإسعاف وعيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الأحداث الطارئة.

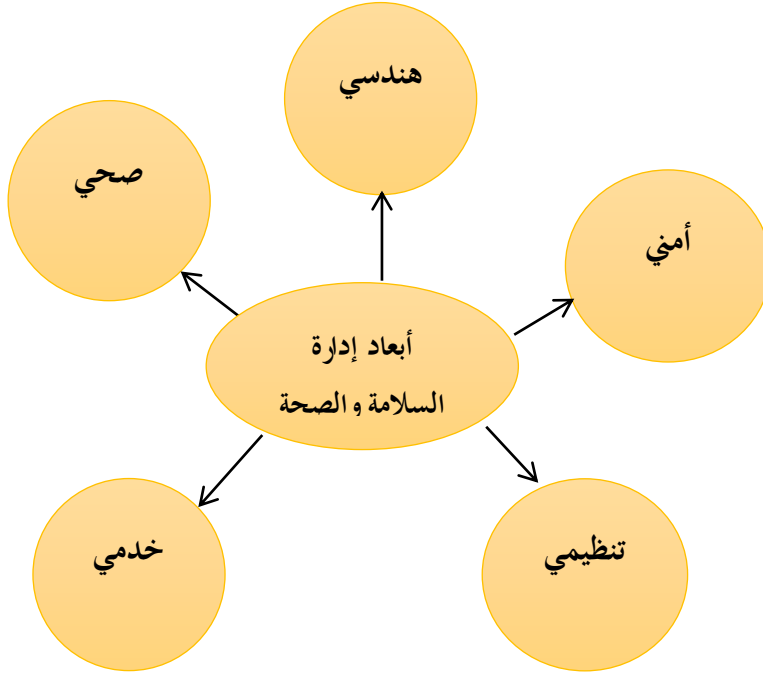
● **البعد الأمني:** تتمثل في توعية الموظفين بأهمية السلامة المهنية وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها. ووضع إشارات وتعليمات على الأماكن الخطرة كإشارات ممنوع التدخين وممنوع الدخول وكذلك توفير الملابس الوقائية للموظفين والتأكد من وجود أجهزة الإنذار المبكر للحرائق وإصدار نشرة إعلامية وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المؤسسة.

● **البعد الخدمي:** توفير الخدمات الأساسية للموظفين لتحقيق معاناتهم كخدمات النقل المجاني وتوفير المساكن الصحية وتوفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للموظفين.

● **البعد التنظيمي:** يهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة لتقديم البرامج اللازمة للسلامة المهنية.

<sup>15</sup> فقاير فيصل، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بين تطبيق والمزايا دراسة لبعض المؤشرات لشركة كوندور إلكترونيكس، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 12، العدد 01، جامعة البليدة 02، 2022، ص 269.

الشكل رقم (1-1): أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعطيات السابق

المطلب الثاني: عموميات حول سلوكيات العمل الاستباقي

يعد سلوك العمل الاستباقي في الوقت الراهن من بين أبرز السلوكيات التي يعتمد عليها الأفراد والمؤسسات لرسم رؤية مستقبلية واعدة وتحقيق تطلعات مهنية وتنظيمية مرضية فهو يقوم على تبني أفكار واستراتيجيات تساعد على التكيف مع المتغيرات المحيطة، والاستعداد لمواجهة التحديات المحتملة. وانطلاقاً من أهمية هذا المفهوم سيتم في هذا المطلب التطرق إلى مختلف جوانبه ومحتوياته الأساسية.

الفرع الأول: ماهية سلوكيات العمل الاستباقي

أولاً: مفهوم سلوك العمل الاستباقي

✓ يعرف سلوك العمل الاستباقي بأنه اتخاذ الموظف للمبادرة في تحسين الظروف الحالية وابتكار ظروف جديدة تمكنه من تطوير بيئة العمل، حيث يقوم على تحدي الوضع القائم بدلاً من مجرد التكيف السلبي معه. ويجسد هذا السلوك من خلال انخراط الأفراد في أنشطة استباقية تنفذ ضمن أدوارهم الوظيفية إلى جانب الوفاء بالمتطلبات الأساسية للعمل<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> عامر علي حسين العطوي، كمال كاظم الحسيني، دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال دور الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 15، العدد 04، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثنى، 2018، ص 168.

✓ سلوك العمل الاستباقي هو سلوك الأفراد الذاتي الموجه نحو التغيير لمعالجة المشكلات التنظيمية ومواجهة الغموض والتعقيد البيئي والمبادرة لتوليد فرص جديدة وإيجاد طرق عمل إيجابية تحسن من الفاعلية الذاتية وفاعلية المؤسسة.<sup>17</sup>

✓ كما يعرف أيضا: عن مدى اتخاذ الأفراد لإجراءات ذاتية تهدف إلى التنبؤ أو إحداث تغييرات في العمل أو أدوارهم الوظيفية، بما يعزز من فعاليتهم الشخصية أو فعالية المؤسسة ككل.<sup>18</sup>

نستنتج مما سبق ان سلوكيات العمل الاستباقي تعكس درجة المبادرة الذاتية التي يبذلها الأفراد داخل بيئة العمل، بهدف التحسين المستمر والتكيف الإيجابي مع التغيرات مما تساهم في تعزيز الفعالية الفردية والتنظيمية على حد سواء، حيث يعتبر الموظف شريك فعال في تطوير الأداء المؤسسية.

### ثانيا: أهمية السلوك الاستباقي

يمكن توضيح أهمية السلوك الاستباقي من خلال ما يلي<sup>19</sup>:

- يمكن للسلوكيات الاستباقية ان تحسن ظروف العمل الحالية ويمكن ان تحدث تغييرات في اساليب العمل طويلة الاجل ايضا لا يؤثر السلوك الاستباقي للموظف في الفعالية الفردية فحسب بل يؤثر ايضا في فعالية المجموعة والمؤسسات.
- تكمن أهمية الاستباقية في انها مرتبطة بشكل ايجابي بالأداء التنظيمي من حيث نجاح المؤسسة والربحية حيث انها تظهر من خلال الابتكار والتغيير التنظيمي وهذا يؤثر في الانتقال من توليد الافكار الى تنفيذ الفكرة ويمكن ان تقابل افكار التغيير في البداية بالمقاومة والشك لذلك من اجل حدوث الابتكار يحتاج الموظفون الاستباقيون الى المثابرة حتى يتم تنفيذ افكارهم بنجاح.
- تظهر الأهمية من خلال التغييرات الهائلة في بيئة العمل الداخلية والخارجية حيث ان تعزيز سلوك عمل أكثر مرونة واستباقية بين الموظفين له فائدة لا جدال فيها للمنظمة من اجل التعامل مع المنافسة واكتساب الميزة والنجاح في بيئة ديناميكية.
- يمكن ان تؤدي هذه العملية الى ابتكار الموظف وتحسين الاداء الوظيفي وتسهيل النجاح الوظيفي هذه الامور

<sup>17</sup> مصطفى عبد العباس عصاد، زيد خوام محمود، إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها في سلوك العمل الاستباقي بحث تحليلي في مجلس محافظة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد المجلد 49، العدد144، جامعة بغداد العراق 2024ص69.

<sup>18</sup> fritz , charlotte & Sonnentag ,sabine(2009) **Antecedents of – day –level proactive behavior** ; Alook at jobs tressors and dositive affect during the work day journal of management vol,35 N°95

<sup>19</sup> كاوه محمد فوج قرداغي، ديلمان أحمد عزيز، دور السلوك الاستباقي للقيادة في الاندماج الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديريات الجوازات في إقليم كوردستان العراق، المجلة العلمية لجامعة جيهان السليمانية، المجلد 08، العدد 02، 2024، ص 787.

تساهم في النجاح التنظيمي.

- تشمل السلوكيات الاستباقية إيجاد وحل المشكلات التنظيمية وتحديد الفرص والعمل على أساسها والمبادرة لأحداث التغيير ومن خلال التركيز على الاستباقية من وجهة نظر سلوكية فإنه يسمح بأجراء بحث الأكثر قابلية للتعميم على عدد أكبر من السكان من كل الافراد والمؤسسات ويوفر فيهما كيف يكون هذا السلوك مفيدا في تعزيز الاثراء في ادوارهم في العمل والاسرة.

### ثالثا: خصائص سلوك العمل الاستباقي

- يمكن تحديد العديد من الخصائص التي يمتاز بها السلوك الاستباقي منها ما يلي<sup>20</sup>:
- ان السلوك الاستباقي يمتاز بانه منفرد بذاته موجه نحو التغيير وموجه نحو المستقبل وتم العمل على دراسة السلوكيات الاستباقية على انها سلوكيات علمية تحت تقسيمات مختلفة بما يتضمن ذلك المبادرة الشخصية وتحمل المسؤولية او التحقيق فيها كمنشآت محددة.
- ان السلوك الاستباقي يوضح ان الاستباقيين يعملون على تهيئة أنفسهم بالموارد لغرض مواجهة تحديات التغيير المستمر إذا أنهم يحصلوا على الدلائل عن طريق مشاركة الاخرين في بيئة العمل عن طريق تبادل الموارد والتي بدورها تدعم تنمية علاقات الثقة التي تعطي السلامة النفسية للمسعاعي الابداعية.
- ان هذا النوع من السلوك يبين تصرفات تفوق الاعباء الوظيفية وحدود الواجبات وهو يفوق وصفه رسميا في المنظمة اذ انه يتعدى حدود الادوار الرسمية للوظائف.
- انه سلوك يتصف بالطبيعة الطوعية وليس الاجبارية اي انه يعد سلوكا مقصودا وتطوعيا ومعتمدا من جهة الافراد وينقاد لإرادتهم ورغباتهم ومبادراتهم الحرة بغض النظر عن أي تأثير خارجي من المؤسسة.
- ان السلوك الاستباقي يجعل الافراد النشطين يقومون بمراجعة الموقف لتصحيح الفرص وتحديد الاهداف الفاعلة وتقييم التقدم نحو الاهداف، والتنبؤ بالمشاكل والوقاية منها والقيام بالأمر بطرائق مختلفة واتخاذ التدابير المناسبة لمواجهة المواقف وحل المشكلات والاندماج في الوضع الراهن وعدم التغيير.
- ان السلوك الاستباقي يقود المؤسسة لكسب القدرة التنافسية إذا ترغب المؤسسات في تغيير وضع الادارة في نمط عمل أكثر مرونة والذي يتطلب من الموظفين الحفاظ على المبادرة.

<sup>20</sup> حسين بشير أبو خشة الفتلاوي، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقية في تحقيق الريادة الإستراتيجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري دوائر مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، في التخطيط الإستراتيجي الأمني، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2021، ص ص 43-44.

## الفرع الثاني: أنماط سلوكيات العمل الاستباقي وسماته في بيئة العمل واهم ابعاده

نظرا لأهمية سلوك العمل الاستباقي في رفع كفاءة الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، يبرز من الضروري التعرف على أنماطه المختلفة وسماته الأساسية التي تميز الأفراد الذين يتبنون هذا السلوك. كما يعد الوقوف على أبعاده الجوهرية خطوة محورية لفهم آليات تأثيره في بيئة العمل وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا الفرع.

### أولاً: أنواع السلوكيات العمل الاستباقي

تتنوع سلوكيات العمل الاستباقي تبعاً لأهدافها وطبيعة المبادرات التي يتبناها الأفراد داخل بيئة العمل مما يعكس مدى وعيهم وفعاليتهم التنظيمية في بيئة العمل حيث تتمثل في <sup>21</sup>:

#### 1- سلوك العمل الاستباقي: ويتضمن التحكم في البيئة التنظيمية الداخلية وإحداث التغيير فيها وهذا السلوك

يهدف إلى تحسين البناء للعمل التنظيمي، حيث تتضمن هذه السلوكيات السلوك الموجه إلى جعل إجراءات العمل أكثر كفاءة وفعالية وتولي المسؤولية أو سلوك موجه لمنع تكرار المشكلات المتعلقة بالعمل والبحث الذاتي عن طرق جديدة لتنفيذ العمل بطرق أفضل وعرض الصوت أي تعامل الموظفين بنشاط مع المشكلات أو الاهتمامات أو الاقتراحات التي تؤدي تحسين وضع العمل حتى وإن تعارض مع مصالح الزملاء أو الرؤساء.

#### 2- السلوك الإستراتيجي الاستباقي: ويتمثل في بدء التغيير الذي يزيد التوافق بين المؤسسة وبيئتها الخارجية

والذي يتضمن المسح الإستراتيجي (مسح المناطق المحيطة بالمؤسسة لاكتشاف التهديدات والفرص التي تؤثر على مستقبل المؤسسة) واستثمار الوقت أو الطاقة والموارد الأخرى.

#### 3- السلوك الاستباقي ملائمة الفرد والبيئة: وهو السلوك الموجه نحو التحقيق توافق أفضل بين القدرات

الشخصية للموظفين ومتطلبات الموقف أو بين قيمهم الشخصية ومستلزمات الموقف، كما يرتبط ذلك بالصفقات الشخصية التي يتفاوض عليها شاغلو الوظائف لتكييف وظائفهم وفقاً لاحتياجاتهم أو تفضيلهم بدلاً من التفاوض.

### ثانياً: السمات المميزة لسلوك العمل الاستباقي

لكل سلوك مهني بصمة وسلوك عمل استباقي يميزه، إذ أنه يتسم بمجموعة من السمات التي تعكس روح المبادرة والفاعلية لدى الموظف داخل بيئة العمل، حيث حدد (**fres and fay wu and wang**) ثلاث سمات رئيسية للسلوك الاستباقي تعزز بعضها البعض وتضيف الباحثين (ليلي حسام الدين شكر ودينا فاروق العجري) هنا سمة

<sup>21</sup> حنان السيد أحمد الدماطي، أقر السلوكيات الاستباقية في العمل على السيادة الإستراتيجية دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات، المجلة العربية للإدارة، مجلد 46 عدد 03، جمهورية مصر العربية، 2025، ص 02.

رابعة وهي المثابرة تتمثل فيما يلي<sup>22</sup>:

- 1- **المبادرة الذاتية:** يستخدم مصطلح المبادرة غالبا بوصفه كمرادف للنشاط الاستباقي اذ تعد سلوك متلازم تؤدي الى قيام الفرد بالممارسات الاستباقية والتوجه الذاتي في العمل وتجاوز ما هو مطلوب رسميا في وظيفة معينة. ويركز مفهوم المبادرة الذاتية بشكل أكبر على الاثار السلوكية الناتجة عن هذا النوع من السلوك المهني.
- 2- **التركيز المستقبلي:** يتسم الاستباقيون بقدرتهم على توقع الاحداث المستقبلية والتنبؤ بالمشكلات وتقدير الاحتياجات ومواجهة التغيير التي تركز على الاهداف طويلة المدى فالأفراد الاستباقيون ينصب تركيزهم على تحديد الفرص لاقتناصها والتحديات للتعامل معها وذلك بدلا من التركيز على المشكلات او المتطلبات المطروحة.
- 3- **التوجه نحو التغيير:** يميل الافراد الاستباقيون الى بناء ثقافة التغيير التي تدعم التجربة والتعلم والابتكار والتي تركز على مراقبة بيئة الاعمال بشكل متواصل ما يساعد على توجيه التغيير الوجهة السليمة وتحقيق النتائج الايجابية المرغوب فيها.
- 4- **المثابرة:** نظرا لأحداث التغيير الذي ينطوي على مواجهة صعوبات متباينة مثل نقص الموارد او مقاومة التغيير من جانب الاخرين يتطلب الامر ببذل المزيد من الجهد فان خاصية المثابرة ضرورية ومطلوبة للتغلب على الحواجز التي تعيق التقدم في أحداث التغيير.

### ثالثا: أبعاد السلوك الاستباقي

لقد تعددت آراء الباحثين حول تسميات ابعاد السلوك الاستباقي ومنه سنقوم بعرض ابعاد تبني مقياس (باك) لسلوك الاستباقي وذلك لأنه المقياس الوحيد الذي قدم الغرض من هذا السلوك في المؤسسات وكيفية التغيير في البيئة التنظيمية الداخلية بإدخال اساليب عمل أكثر كفاءة مع تقديم اقتراحات لتحسين العمل الجماعي. والتي تتمثل فيما يلي:<sup>23</sup>

- **تحمل المسؤولية:** تولي المسؤولية مفهوم يشير الى قدرة الموظفين على تحمل المسؤولية بشكل فعال واتخاذ مبادرات بناءة لأحداث تغيير ايجابي في كيفية تنفيذ العمل يتعامل التولي بالمسؤولية مع التوجه نحو التغيير والسعي لتحسين العمليات والنتائج وهو يدعو الى تحفيز الموظفين على تحدي الوضع الحالي لتحقيق تغيير بناء وفعال في العمل

<sup>22</sup> ليلي حسام الدين، دينا فاروق العجزي، استعراض وتقييم لأدبيات السلوك الاستباقي، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، المجلد 08، العدد 01، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر بالقاهرة، 2022، ص ص 240-270.

<sup>23</sup> بشرى عبد النبي سلمان حسون، دور السلوك الاستباقي في تعزيز فاعلية البراعة التنظيمية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 01، 2024، ص ص

(موريسون وفالب) وأشار (مون اي ال) ان تحمل المسؤولية هي جهود بناء وطوعية من قبل الموظفين العاملين وليس الزامي من قبل المنظمة يهدف الى تحسين بيئة العمل الداخلية رغبة في احداث تغيير وظيفي من جانب التنظيم

● **منع وقوع المشكلة:** منع المشاكل يشير الى استجابة ايجابية للموظفين لتحديد ومنع المشكلات قبل ان تتطور او تصبح اكبر واكثر تعقيدا هذا السلوك يعني ان الموظفين يتحركون بشكل لتحديد الاختلالات او العقبات او المسائل التي قد تؤثر سلبا على الاداء او العمليات في المؤسسة ويسعون الى حلها او تقديم اقتراحات لمنع حدوثها (مايلوغ) ويرى (باركر اي كلوني) ان سلوك العمل الاستباقي يهدف الى الوقاية من المشاكل يركز على كيفية التعامل مع عملية منع حدوث التحديات والعوائق في بيئة العمل من خلال قيام الموظف بالتخطيط للمستقبل والتفكير بالجذور المسببة لها.

● **الابتكار الفردي:** ان الابتكار الفردي من أبعاد السلوك الاستباقي المهمة يمثل استراتيجية متميزة تساعد المؤسسة لحصولها على ميزة تنافسية وتتم بتشجيع الافكار والاهتمام بإضافة قيمة ومكاسب لعملها من خلال المهارات والافكار التي يتمتع بها افرادها ويمثل الابتكار الفردي سلوكيات المشاركة في انشاء الافكار مثل تحديد الفرص وتوليد طرق عمل جديدة وافكار جديدة او نهج عمل جديد وتنفيذ تلك الافكار.

● **صوت الموظف:** ان صوت الموظف من المفاهيم ذات الاهمية في قيم السلوك التنظيمي والذي صدر عن موضوع العدالة الاجرائية ويمكن تعريفه بانه اتصال تطوعي وغير رسمي لدى الموظف يحمل في مضمونه افكارا او مخاوف او اقتراحات او معلومات حول المشاكل او الآراء التي تتعلق بقضايا العمل وترسل الى الافراد الذين لهم القدرة على اتخاذ الاجراءات الجيدة بهدف تحقيق التغيير او التحسين ويرى (باك) ان صوت الموظف يتعلق بإيصال الرؤية والتحدث عن المشاكل المهمة الى المسؤول المباشر والمدير والتي لها دور في المشاركة في صنع القرار وفي التغيير في الوضع الحالي ويمثل صوت الموظف البداية الأولية والأساسية للتغيير .

### الفرع الثالث: سوابق سلوك العمل الاستباقي ونتائجه في بيئة العمل

يعد السلوك الاستباقي من السلوكيات التنظيمية الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، نظرا لما له من دور فعال في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل بيئة العمل. ويتناول هذا الفرع العوامل والدوافع التي تسبق ظهور هذا السلوك بالإضافة إلى النتائج التي يترتب عليها.

### أولا: سوابق سلوك العمل الاستباقي

تشير سوابق سلوك العمل الاستباقي إلى مجموعة العوامل الشخصية والتنظيمية التي تدفع الأفراد لاتخاذ مبادرات

ذاتية تتجاوز متطلبات الدور الوظيفي. وهذه السوابق تتمثل فيما يلي<sup>24</sup>:

● **الفروق الفردية:** وبالنظر الى ان السلوك الاستباقي يبدأ ذاتيا لا يفرضه او يطلبه الاخرون فمن المرجح ان تكون الفروق الفردية مهمة في تشكيل السلوك الاستباقي وهذه الفروق هي (الديمغرافية، الشخصية الاستباقية، المعرفة، القدرات).

● **السوابق الظرفية:** اذ تعد ظروف العمل عوامل حاسمة بالنسبة للسلوك الاستباقي لأنها تمثل الظروف التي تسمح او تشجع (تقيد او تمنع) الفرد من ممارسة السلوك الاستباقي وتتمثل هذه السوابق في (الدعم التنظيمي، القيادة، تصميم الوظيفة، خصائص الوظيفة).

وتجدر الإشارة الى وجود تفاعل بين السوابق الفردية والظرفية اذ ان الفروق الفردية والظرفية ليست مستقلة عن بعضها البعض بمعنى تتفاعل الفروق الفردية والعوامل الظرفية فيما بينها للتأثير على دوافع السلوك الاستباقي فإنها تعمل معا للتأثير على السلوك الاستباقي وبالتالي فان الموظفين أكثر عرضة للتصرف بطريقة تتفق مع استعدادهم إذا كانت الظروف تحفز جوانب هذا الاستعداد.

### ثانيا: عواقب سلوك العمل الاستباقي

تطرقنا الى السوابق الفردية والظرفية للسلوك الاستباقي وكيف يمكن ان تؤثر على السلوك الاستباقي بصورة منفردة او من خلال التفاعل مع بعضهما الان لا بد من التطرق الى عواقب السلوك الاستباقي وهي ثلاث عواقب (الاداء الوظيفي، النجاح الوظيفي، الرضا الذاتي) وهي كالآتي<sup>25</sup>:

● **الاداء الوظيفي:** يرتبط السلوك الاستباقي بالأداء المتفوق لان الاستباقية يمكن ان تساعد على توليد الافكار الابداعية الى ان اداء مهام الموظفين يرتبط ارتباطا ايجابيا بالسلوكيات الاستباقية التنظيمية والشخصية اذ تشير البحوث ان السلوك الاستباقي الذي يهدف اساسا الى تحسين اداء المؤسسة (مثل السلوك الصوتي او الشخصية الاستباقية) يرتبط ارتباطا ايجابيا بالأداء الفردي.

ان الموظفين الذين يمارسون سلوكا استباقيا عاليا لديهم خطة وظيفية واضحة ولديهم مستوى اداء عالي لتنفيذ الخطة الوظيفية وزيادة فرص العمل ويمكن ان تشكل السلوكيات الاستباقية العلاقات الشخصية مع المشرف او كبار الزملاء التي بدورها تساهم في التطور الوظيفي للموظفين التي تؤدي الى تحقيق النتائج المهنية المرجوة والمشاعر العامة الايجابية

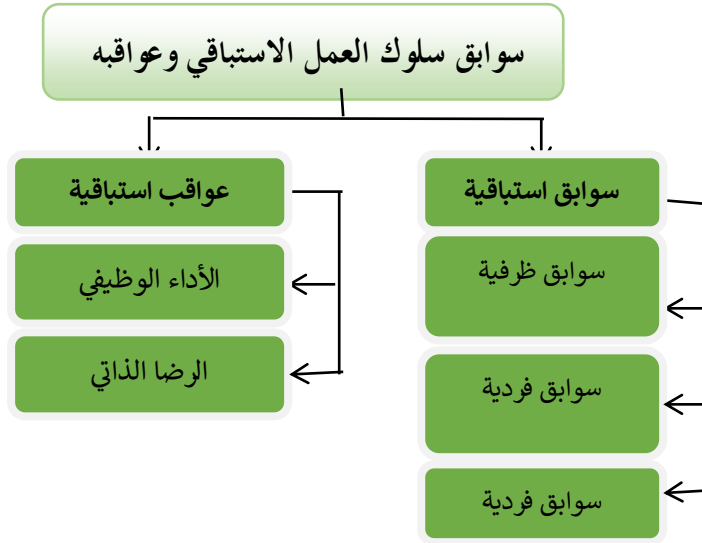
<sup>24</sup> حسين صبيح، محسن الكعبي، تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سميت كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 26، المجلد 07، 2018، ص 103.

<sup>25</sup> حسين صبيح، محسن الكعبي، مرجع سبق ذكره، ص 104.

لنجاح الوظيفي .

- **الرضا الذاتي:** هناك ارتباط قوي بين رضا الموظفين عن وظائفهم او حياتهم المهنية ومستوى السلوك الاستباقي فالرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالإنتاج والنجاح في العمل وكذلك يرتبط بالإنتاجية والرفاهية الشخصية ان الموظفين الاستباقيين يكونوا أكثر ارتياحا لوظائفهم لأنهم سيزيلون العقبات التي تحول دون النجاح.

### الشكل رقم (1-2): سوابق سلوك العمل الاستباقي ونتائجه في بيئة العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعطيات السابقة

### المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع إدارة السلمة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي وجدنا أنه من الانسب استعراضها للاستفادة منها واثراء المعرفة بأخذ الجهود في هذا المضمار، وعليه سوف يتم التعرض لبعض هذه الدراسات التي تناولت إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي مرتبة زمنيا من الأحدث الى الأقدم ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضا ما تم الاستفادة منه من الدراسات السابقة.

#### المطلب الأول: الدراسات السابقة لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي

##### أولا: الدراسات السابقة باللغة العربية

سنرى في هذا العنصر بعض الدراسات التي أجريت في بيئتنا العربية والتي تتشارك مع دراستنا في العديد من النقاط.

1- دراسة (عامر علي حسين العطوي، كمال كاظم الحسيني) 2018<sup>26</sup> بعنوان دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات على عينة من المؤسسات القطاع العام في محافظة المثنى: هدفت لاكتشاف كيف أن ثقافة إدارة الخطأ تؤثر على سلوك العمل الاستباقي بأبعاده الأربعة (الوقاية من المشاكل. صوت العامل. تحمل المسؤولية. وإبداع العامل) من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي. حيث وزعت 283 استبانة موزعة على 49 وحدة تنظيمية على عينة من مؤسسات القطاع العام في محافظة مثنى. ولقد أظهرت النتائج بأن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين ثقافة إدارة الخطأ وسلوك العمل الاستباقي.

2- دراسة (ميثاق هاتف عبد السادة الفتلاوي، حسين صبيح محيسن المعبي) 2018<sup>27</sup> بعنوان تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في معمل سمنت كربلاء: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر جودة العلاقة الاجتماعية بين الرئيس والمرؤوس على السلوك الاستباقي للعاملين حيث أجريت الدراسة على عينة من العاملين في معمل سمنت كربلاء أي تم توزيع 260 استبانة على عدد من العاملين في المعمل المبحوث وكان عدد الاستبانات المسترجعة 221. أما الصالحة للتحليل الإحصائي 204 استبانة وبمعدل استجابة 92 بالمئة. وأجل تحليل البيانات تم استعمال البرنامج الإحصائي SPSS V 25 . و AMOS V21. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي توافر جودة العلاقات الاجتماعية والسلوك الاستباقي في معمل سمنت كربلاء لدى موظفين في المعمل. وأشارت النتائج إلى وجود مستوى جيد لكل من جودة العلاقات والسلوك الاستباقي، ووجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين متغيرات متمثلة بتأثير جودة العلاقات الاجتماعية في

<sup>26</sup> عامر علي حسين العطوي، كمال كاظم الحسيني، دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 15، العدد 4، 2018.

<sup>27</sup> ميثاق هاتف عبد السادة الفتلاوي، حسين صبيح محيسن المعبي، تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في معمل سمنت كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد المجلد 07، العدد 26، 2018.

السلوك الاستباقي.

3- دراسة (علي موسى حنان) 2018<sup>28</sup> بعنوان دور إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة

OHSAS.18001 في تقليل من حوادث العمل أجريت الدراسة في مؤسسة هنكل الجزائر فرع شلغوم العيد:

حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS 18001 في التقليل من حوادث العمل في مؤسسة هنكل \_الجزائر\_ فرع شلغوم العيد. كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تقييم إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة قبل وبعد تطبيق المواصفة. باستعمال قائمة الفحص المصممة لهذا الغرض. كما تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لمعرفة طبيعة العلاقة بينهم. حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية وقوية بينهما وعليه تم التوصل إلى أن إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS 18001 أدت إلى انخفاض كبير في حوادث العمل في مؤسسة هنكل بالجزائر.

4- دراسة (ليث علي يوسف الحكيم، ارزاق محمود جهاد الطائي) 2019<sup>29</sup> بعنوان رأس المال الفكري

الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي دراسة استطلاعية لأثره عدد من الأطباء الموظفين في مستشفى

الامام الصادق: حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع مستوى متغيرات الدراسة رأس المال الفكري الأزرق

وسلوك العمل الاستباقي وكذا تحديد طبيعة العلاقة بينهما على وفق آراء عدد من الأطباء الموظفين في مستشفى الإمام الصادق حيث استطاع الباحثان من التوصل إلى مجموعة من النتائج وذلك عن طريق توزيع استبانة على 133 طبيب وتم استرجاع 100 استبانة بمعدل استجابة (90%) وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستعمال عدد من الأدوات الإحصائية في البرنامج الإحصائية ( SPSS v22، AMOS v22 ) فأظهرت النتائج العملية ان مستوى سلوك العمل الاستباقي مرتفع مما يساهم في تنمية رأس المال الفكري الأزرق من خلال تحفيز الموظفين على المبادرة وتبادل المعرفة، وتطوير المهارات التي تعزز القيمة المعرفية داخل المستشفى. وكذا وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية بين رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الاستباقي.

5- دراسة (حسين بشر الفتلاوي، أحمد عبد الله أمانة الشمري) 2022<sup>30</sup> بعنوان تأثير تبني سلوكيات

العمل الاستباقي في تحقيق الريادة الإستراتيجية دراسة مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة: حيث هدفت

الدراسة لتقييم مدى تأثير سلوكيات العمل الاستباقي في تحقيق الريادة الإستراتيجية لدى موظفي مديرية الأحوال

المدنية والجوازات والإقامة: حيث شملت عينت هذا البحث على 220 موظف متكونة من مديري ورؤساء الأقسام

<sup>28</sup> علي موسى حنان، دور إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS18001 في تقليل من حوادث العمل دراسة مؤسسة هنكل الجزائر (فرع شلغوم العيد، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 29، عدد 02، 2018.

<sup>29</sup> ليث علي يوسف الحكيم، ارزاق محمود جهاد الطائي، رأس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي دراسة استطلاعية لآراء عدد من الأطباء الموظفين في مستشفى الامام الصادق، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية الإدارية والمالية، المجلد 10. العدد 01. 2019.

<sup>30</sup> حسين بشر الفتلاوي، أحمد عبد الله أمانة الشمري، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقي في تحقيق الريادة الإستراتيجية دراسة مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد 03، العدد 02، 2022.

ومديري الشعب ومسؤولي الوحدات في المديرية. وقد تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية من أهمها معامل ارتباط (Pearson) باستخدام (SPSS.V23) ونموذج المعادلة الهيكلية باستخدام (Amos.V20) وفي الأخير توصلت نتائج لوجود إدراك لدى أفراد العينة عن متغيرات سلوكيات العمل الاستباقي وزيادة الاستراتيجية، وان تبني سلوكيات العمل الاستباقية ستحقق الريادة الاستراتيجية في المديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة.

### ثانيا: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

في هذا العنصر سنرى بعض الدراسات التي تمت في بيئة اجنبية والتي توجد فيها العديد من النقاط المشتركة مع دراستنا هذه.

1- دراسة - Bakidamteh, S. A., Teye-Kwadjo, E., & Abdul Nasiru (2022)<sup>31</sup> بعنوان فهم دور الشخصية الاستباقية في السلامة والصحة المهنية في محطات خدمة النفط والغاز في أكرا: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوكيات السلامة بين موظفي محطات خدمة النفط والغاز في أكرا غانا. واستخدمت استبانة لجمع البيانات من 206 موظفا في محطات خدمة النفط والغاز شملت مقاييس للشخصية الاستباقية، تصورات مناخ السلامة، الامتثال للسلامة، والمشاركة في السلامة تمت المعالجة هذه الدراسة بمنهجية وصفية تحليلية عن طريق استخدام أساليب إحصائية للوصول لنتائج التالية: والتي وجدت أن كل من تصورات مناخ السلامة والشخصية الاستباقية لهما تأثير إيجابي كبير على الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة. كما أظهرت النتائج أن العلاقة بين تصورات مناخ السلامة وسلوكيات السلامة كانت أضعف عندما كانت الشخصية الاستباقية عالية، مما يشير إلى تأثير تفاعلي بين المتغيرين.

2- دراسة - Mohammed, S. M., & Saadaoui, (2024)<sup>32</sup> بعنوان دور الذكاء الاستراتيجي للقيادة في تطوير سلوكيات العمل الاستباقي بين موظفي الجامعات: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقيادة وسلوكيات العمل الاستباقي لدى موظفي الجامعات في صعيد مصر. كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية مكونة من 364 موظفا. حيث أظهرت النتائج أن الذكاء الاستراتيجي للقيادة يساهم بشكل كبير في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بين الموظفين، وكذا وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقيادة وسلوكيات العمل الاستباقي.

<sup>31</sup> Bakidamteh, S. A., Teye-Kwadjo, E., & Abdul-Nasiru, I, **Understanding the role of proactive personality in occupational health and safety at oil and gas service stations in Accra.** *SAGE Open*, 12(2). (2022).

<sup>32</sup> Mohammed, S. M., & Saadaoui, S. **The role of strategic intelligence for leadership in developing proactive work behaviours amongst universities' employees.** *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(5), (2024).

3- دراسة<sup>33</sup> Daoudi, M., & Mendli, (2025) بعنوان تأثير شهادة ISO 45001 على صحة وسلامة العمال دراسة تطبيقية على المؤسسات المتوسطة في الجزائر، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية المعتمد وفقا لمعيار ISO 45001 على صحة وسلامة العمال في المؤسسات المتوسطة بالجزائر. تم إجراء دراسة تطبيقية على ثلاثين مؤسسة متوسطة الحجم في مختلف مناطق الجزائر، باستخدام استبانة منظمة موجهة إلى مديري الشركات حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل وذلك عن طريق اساليب إحصائية لاختبار الفرضيات وتوصلت نتائج الى تحسن كبير في ظروف العمل والوقاية من المخاطر وثقافة السلامة بعد الحصول على شهادة ISO 45001 وتفاوت في تأثير الشهادة حسب القطاع الصناعي، مع تأثيرات قوية خاصة في قطاع البناء.

#### المطلب الثاني: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

استعرضنا فيما سبق عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة، وفي هذا المطلب حاولنا تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتوضيح نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف كما سنذكر أهم أوجه الاستفادة من خلال اطلاعنا عليها.

#### أولا: أوجه التشابه

يكمن وجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة هو كونها اعتمدت على استخدام برنامج spss للمعالجة واستخدام الاستبيان لجمع البيانات، وكذلك استخدام المنهج الوصفي التحليلي للجانب التطبيقي والمنهج الوصفي في الجانب النظري. من خلال ما تم عرضه في الدراسات السابقة حيث سعت الدراسات تفسير العلاقة بين سلوك الموظفين (الاستباقي) وتحسين إدارة الأداء لتحقيق نتائج استراتيجية في المؤسسة كما ركزت أيضا على تحسين بيئة العمل سواء من خلال سلوك الموظف أو من خلال تطبيق أنظمة الإدارة.

#### ثانيا: أوجه الاختلاف

#### الجدول رقم (1-1) أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسة الحالية	الدراسة السابقة	
حاولت هذه الدراسة التعرف على مستوى متغيرات الدراسة وكذا إدارة السلامة والصحة المهنية ودورها في تعزيز سلوك العمل الاستباقي في مؤسسة SKTM	الدراسات السابقة تناولت المتغيرين معا أو أحد متغيرات الدراسة الحالية وربطها مع متغير آخر مثل (راس المال الفكري، الريادة الاستراتيجية،	من حيث المتغيرات

<sup>33</sup> Daoudi, M., & Mendli, S. E.. **The impact of ISO 45001 certification on workers' health and safety: An empirical study of medium-sized enterprises in Algeria**. International Journal of Economics Perspectives, 19(3), (2025)

	التمكين النفسي، المسؤولية الاجتماعية، حوادث العمل (.....).	
تناولت الدراسة الحالية عينة مكونة من 50 موظف في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل وأكبر من عينة الدراسة الحالية.	من حيث العينة
تمت الدراسة الحالية على عينة من موظفين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة بولاية تفرت SKTM خلال الموسم 2025/2024.	تمت هذه الدراسات السابقة في عدة دول عربية وأجنبية في الفترة ما بين 2018-2025.	من حيث المكان والزمان
تمت الدراسة الحالية في القطاع العام (قطاع خدمي اقتصادي).	تنوعت الدراسات السابقة من ناحية نوع القطاع حيث كانت في القطاع العام والخاص والمؤسسات الوطنية وخاصة، الجامعات، مؤسسات متوسطة	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسة الحالية 04 أبعاد للمتغير المستقل (إدارة السلامة والصحة المهنية) والذي يشمل (قواعد والاجراءات، معدات والوسائل، تدريب الموظفين، اللوائح والانظمة)، أما المتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) فلقد تناول 04 أبعاد والذي يشمل (تحمل المسؤولية، صوت العامل، ابداع العامل، الوقاية من المشاكل).	تناولت الدراسات السابقة أبعاد مختلفة للمتغيرين المستقل والتابع.	من حيث أبعاد متغيرات الدراسة

#### المصدر: من اعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول الدراسة الحالية ركزت على دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوك العمل الاستباقي لدى موظفي مؤسسة SKTM، بخلاف الدراسات السابقة التي كانت تربط بين متغيرات مختلفة. الدراسة اشتملت على عينة من 50 موظف من نفس المؤسسة، بينما الدراسات الأخرى شملت عينات متنوعة وكبيرة وصغيرة تمت الدراسة الحالية في ولاية تفرت خلال موسم 2025/2024، بينما الدراسات السابقة توزعت على دول مختلفة بين 2018-2025. وأخيرا الدراسة هذه اشتملت في القطاع العام الخدمي الاقتصادي وتناولت 4 أبعاد لكل من المتغير المستقل والتابع، بعكس الدراسات السابقة التي كانت متنوعة من حيث الأبعاد والقطاعات

#### المطلب الثالث: الاستفادة من الدراسات السابقة

تتمثل أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

- 1- تحديد الفجوة البحثية: أظهرت الدراسات السابقة (خاصة العربية) تركيزا على كل متغير بشكل مستقل، لكن هناك قلة من الدراسات دجت المتغيرين معا مما يتيح لنا تسليط الضوء على الفجوة العلمية المتمثلة في نقص

- الدراسات التي تربط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي في بيئة واحدة.
- 2- دعم الإطار النظري: وفرت الدراسات السابقة خلفية قوية حول مفاهيم السلوك الاستباقي وإدارة السلامة والصحة المهنية. حيث استخدمناها في بناء الإطار النظري والتأسيس للمفاهيم الأساسية.
- 3- تأكيد العلاقة بين المتغيرات: أكدت معظم الدراسات وجود علاقة إيجابية وتأثير متبادل بين متغيرات مثل القيادة، التمكين، بيئة السلامة، وسلوك الموظف الاستباقي. مما يعزز فرضيات الدراسة الحالية ويمنحها أساساً علمياً عند اختبار العلاقة بين إدارة السلامة والسلوك الاستباقي.
- 4- تنوع المناهج المستخدمة: قدمت لنا الدراسات نماذج مختلفة من المناهج (وصفي تحليلي، استكشافي) وأدوات جمع بيانات كالاستبانة، قائمة الفحص، التحليل الإحصائي المتقدم (AMOS, SPSS). حيث ساعدنا هذا تصميم على المنهجية الخاصة بالدراسة الحالية بشكل متكامل مستندا إلى دراسات سابقة
- 5- إثراء أدوات القياس: استفادت الطالبتين من استبيانات وأدوات قياس التي تم اعتماد عليها في دراسات السابقة.
- 6- توفير سياق مقارن: التنوع بين الدراسات العربية والأجنبية وفر لنا إمكانية المقارنة بين السياقات المختلفة (العربية مقابل الأجنبية) مما يعزز العمق التحليلي في الدراسة.

## خلاصة الفصل

تعد إدارة السلامة والصحة المهنية ركيزة أساسية في بناء بيئة عمل آمنة تحافظ على سلامة الموظفين، إلا أن دورها لم يعد يقتصر على الوقاية من الحوادث والمخاطر فحسب، بل تطور ليصبح أداة استراتيجية تعزز السلوك الاستباقي داخل المؤسسات. ويقصد بالسلوك الاستباقي تلك المبادرات الفردية التي يبادر بها الموظف لتقديم حلول وتحسينات تتجاوز حدود مسؤولياته الرسمية وهو سلوك لا يظهر إلا في أجواء يشعر فيها الموظف بالأمان والثقة والحرية، وهي مقومات توفرها إدارة فعالة للسلامة المهنية.

عند تطبيق برامج وأنظمة متكاملة السلامة والصحة، مثل الفحوصات الدورية، وتوفير معدات الوقاية، وتهيئة بيئة عمل آمنة ومدروسة، يشعر الموظفون بأن المؤسسة تهتم برفاهيتهم مما يعزز لديهم روح المبادرة والالتزام بسلوكيات العمل الاستباقي.

وفي هذا السياق تم التركيز على شركة الكهرباء والطاقت المتجددة SKTM كمجال للدراسة، إلى جانب تحليل مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيري السلامة المهنية والسلوك الاستباقي، بهدف التعرف على الإشكالات المطروحة في هذا المجال. وقد تم تصنيف هذه الدراسات وعددها 10 إلى ثلاث فئات رئيسية، ليختتم الفصل بمقارنة تحليلية بين ما توصلت إليه تلك الدراسات السابقة وما تهدف إليه الدراسة الحالية، مع إبراز نقاط التشابه والاختلاف، وتوضيح أوجه الاستفادة منها.



## الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لدور إدارة الصحة  
والسلامة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل

الاستباقي بمؤسسة SKTM

\*توقرت\*

## تمهيد

تعد الصحة والسلامة المهنية من أبرز العوامل التي تساهم في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الاستدامة في الأداء المؤسسة لاسيما في القطاعات الحيوية مثل قطاع الكهرباء والطاقات المتجددة حيث يتعرض العاملون لمخاطر مهنية متعددة نتيجة طبيعة العمل الفنية والتقنية.

ومن هذا المنطلق تزداد الحاجة لتقييم مدى فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في التخفيف من تلك المخاطر وتحقيق بيئة عمل آمنة تحافظ على سلامة العاملين وتزيد من كفاءتهم وإنتاجيتهم.

وقد ركزت هذه الدراسة الميدانية على شركة الكهرباء والطاقات المتجددة باعتبارها من المؤسسات ذات الطابع الحيوي والدور الاستراتيجي في تأمين الطاقة حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات التي تم جمعها بهدف الحصول والوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة حول مدى كفاءة إدارة الصحة والسلامة المهنية في هذه المؤسسة.

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث أساسية:

↳ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

↳ المبحث الثاني: عرض نتائج دراسة ومناقشتها.

### المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لتقييم دور إدارة الصحة والسلامة المهنية لتعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM بتوقرت قصد تنظيم المعلومات، من أجل الوصول إلى النتائج أو الحقائق، والتطرق أيضا إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

### المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة

بغرض التعرف على دور إدارة الصحة والسلامة المهنية لتعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM بتوقرت، سيتم تحديد منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) النسخة 26 والذي يسمح بالتوصل إلى النتائج المرجوة.

### الفرع الأول: منهج الدراسة

يعرف المنهج على أنه مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية إنجاز بحثه، فالمنهج ضروري جدا للباحث، إذ يساعده في ضبط أبحاثه لدراسة ظاهرة أو موضوع ما. وبغرض معالجة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة أو موضوع ما، أو وصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها واختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

### الفرع الثاني: مصادر الحصول على البيانات

تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

- ✓ المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، المقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.
- ✓ المصادر الأولية: تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من عمال المؤسسة SKTM بتوقرت. كذلك تم الاعتماد على المقابلة مع المؤطر وهو مدير الموارد البشرية وبعض العاملين.

### الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم لمحة تعريفية للمؤسسة محل الدراسة ألا وهي مؤسسة SKTM

بتوقرت وسيتم تقديمها كما يلي:

## أولاً: عموميات حول مؤسسة SKTM "توقرت"

تعد مؤسسة SKTM شركة وطنية للنقل بالكهرباء والغاز والطاقات المتجددة من المؤسسات العمومية الخدمائية ذات الطابع الاستراتيجي حيث تلعب دوراً أساسياً في تقديم خدمات الرعاية والتكفل بوسائل نقل الكهرباء والغاز خاصة في القطاعات المرتبطة بالبنية التحتية الكهربائية والطاقة المستدامة. وتكمن أهم وظائفها في ضمان النقل الآمن والفعال للطاقات مع المحافظة على استمرارية الخدمات ضمن بيئة عمل تتطلب الالتزام بأعلى معايير الصحة والسلامة المهنية. ولا يقتصر دور المؤسسة على تطبيق الإجراءات الوقائية بل يتعداه إلى تبني سلوكيات عمل استباقية تهدف إلى التنبؤ بالمخاطر وتفاديها قبل وقوعها من خلال ثقافة مؤسسية تعتمد على المبادرة والتخطيط المستقبلي والتي تعد هذه المقاربة الاستباقية عنصراً أساسياً في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق بيئة عمل أكثر أماناً واستدامة. ومن هذا المنطلق تعتبر SKTM نموذجاً للمؤسسات التي تدمج بين متطلبات الخدمة العمومية والتطور التكنولوجي ما يجعل من تقييم أداء إدارتها في مجال الصحة والسلامة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقية ضرورة علمية وعملية تساهم في تحسين جودة الأداء وتقليل نسب الحوادث المهنية.

### 1- تقديم عام للشركة الوطنية للكهرباء والطاقات المتجددة بتوقرت

#### أ: التعريف بالشركة الوطنية للكهرباء والطاقات المتجددة بتوقرت

مؤسسة الكهرباء وطاقات المتجددة هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي اقتصادي متخصصة في إنتاج وتوليد الطاقة الكهربائية في المناطق والشبكات المعزولة في الجنوب بواسطة طاقة الرياح، والتي تم إنشاءها في جانفي 2004 حيث كان يطلق عليها اسم مؤسسة الكهرباء (SPE) وفي 19 أفريل 2013 تم تحويلها من مؤسسة إنتاج الكهرباء إلى مؤسسة كهرباء وطاقات المتجددة حيث كانت مهمة المؤسسة قبل أفريل 2013 تتمثل في إنتاج الكهرباء عن طريق محركات الديزل (المازوت)، وابتداء من أفريل 2013 انتقلت المؤسسة إلى إنتاج الكهرباء عن طريق الألواح الشمسية. والتي تقع وسط مدينة (توقرت) بجانب نادي المجاهدين ويجدها شمالاً مؤسسة سوناطراك، وجنوباً الشارع الرئيسي المسمى بشارع الكويت وشرقاً متوسطة محمد الأمين لعمودي ومستشفى الأم والطفل، وغرباً محطة الوقود حيث يقع مقرها الرئيسي والإداري في مدينة غرداية، وتتربع المؤسسة على مساحة تقدر حوالي 950 م<sup>2</sup> ويبلغ عدد موظفين المؤسسة 819 عامل في المجموع مع الفروع، أما بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة يبلغ عدد موظفيها 115 عامل.

#### ب: بطاقة التقنية لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتوقرت"

الشكل القانوني للمؤسسة: هي مؤسسة ذات أسهم برأس مال قدره بـ 100000000 دج مكتتب بكامله عند

التأسيس وهي مسجلة في السجل التجاري تحت الرقم 130863363.

المؤسسة الأم: الجزائر العاصمة.

الموقع على الإنترنت: .com.sktm.w.w.w

شعار المؤسسة



بالنسبة لتسمية فهي اختصار للمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة .taket.wa.shariket.  
iddajatmo وهي مستمدة من الحروف الأولى للتسمية (sktm) أما بالنسبة لرمز:

- الأوراق الزرقاء ترمز لطاقة الرياح وحركته؛

- الورقة البيضاء ترمز للتجديد؛

- القرص الأصفر يرمز للشمس أي الطاقة الشمسية.

#### الجدول رقم (1-2): بطاقة فنية للشركة الوطنية لكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - SKTM

التسمية	شركة وطنية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت - SKTM
نوع النشاط	نقل كهرباء والغاز باستخدام طاقات متجددة
الشكل القانوني	شركة عمومية ذات طابع اقتصادي خدمي
رأس المال	100000000
عدد العمال	115 عامل
المساحة الإجمالية	950 متر مربع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق الشركة

2- الهيكل التنظيمي لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة: للاطلاع على الهيكل التنظيمي للمؤسسة انظر

الملحق رقم 1

### 3 - التعريف بالمصلحة محل الدراسة (مصلحة الموارد البشرية)

تعتبر مصلحة الموارد البشرية من أهم المصالح في المؤسسة التي تلعب دور فعال في زيادة أداء المؤسسة.

أ- تعريف مصلحة الموارد البشرية: هي عبارة عن مصلحة تقوم بتسيير شؤون الموظفين على مستوى الداخلي والخارجي ومتابعة جميع تحركاتهم والتي تعمل على رفع أداء الموظفين، وحل المشاكل العمل وتحقق أهداف المؤسسة والتي تعمل على تزويد الموظفين بكافة الوسائل، التي تمكنهم من قيام بأعمالهم لما فيه من مصلحتها ومصلحتهم وتراقب وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها ونجاحهم وتحقيق المصلحة العامة.

ب- وظائف ومهام مصلحة الموارد البشرية: نذكر بعض منها:

\* القيام بإنجاز الأجور ومتابعتها؛ القيام بعمليات التوظيف على مستوى المؤسسة (مخطط توظيف)؛

\* متابعة المسار المهني للموظفين؛ القيام ببرامج السلامة المهنية؛

\* القيام بعملية الاستقطاب؛

\* القيام بالتصريحات الشهرية والسنوية لدى هيئة الضمان الاجتماعي. (34)

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة، والذي يقدر عددهم نحو 115 عاملا.

أما عينة الدراسة تمثلت في مجموعة من الموظفين بمؤسسة الكهرباء وطاقات المتجددة تقدر ب (60) عاملا وهذا بالاعتماد على جدول حجم العينة وفقا ل(uma secram) استبيان تمكنا من استرجاع (52) استبيان، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2\_2): الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	60	عدد الاستثمارات الموزعة والمعلن عنها
13.33 %	8	عدد الاستثمارات المفقودة والمهملة
3.33%	2	عدد الاستثمارات الملغاة
83.33%	50	عدد الاستثمارات الصالحة

المصدر: من إعداد الطالبتين (اعتمادا على توزيع الاستبيان)

#### الفرع الرابع: متغيرات الدراسة: تمثلت متغيرات الدراسة في:

- المتغير المستقل: يتمثل في إدارة الصحة والسلامة المهنية وتم تقسيمه إلى أبعاده المتمثلة في التزام الإدارة بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية، توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل، تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية، تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- المتغير التابع: يتمثل سلوكيات العمل الاستباقي. وتم تقسيمه إلى أبعاده المتمثلة في تحمل المسؤولية، صوت العامل، ابداع العامل، الوقاية من المشاكل.

#### المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

##### الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والملاحظة.

**أولاً: الاستبيان:** حيث خصص الاستبيان لتحديد مستوى كل من إدارة السلامة والصحة المهنية بمؤسسة SKTM محل الدراسة، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة. وقد تم إعداد الاستبانة (انظر ملحق رقم 2) وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تتمثل في:

القسم الأول: ويتضمن هذا القسم المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: يتضمن هذا القسم المتغير المستقل وهو إدارة السلامة والصحة المهنية بأبعادها الأربعة (التزام الإدارة بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية، توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل، تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية، تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية). وشملت على (21) عبارة. موزعة لكل بعد (5) عبارات أو أكثر قسمت وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي.

القسم الثالث: يتضمن هذا القسم المتغير التابع وهو سلوكيات العمل الاستباقي وشمل هذا القسم أيضاً على (16) عبارة. قسمت وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي.

#### الجدول (2-3): العبارات التي تقيس أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية

رقم العبارة	البعد
(1-2-3-4-5)	البعد الأول: التزام الإدارة بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية
(6-7-8-9-10-11)	البعد الثاني: توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل
(12-13-14-15-16)	البعد الثالث: تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية.

(17-18-19-20-21)	البعد الرابع: تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة والصحة المهنية
------------------	--

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

#### الجدول رقم (4-2): العبارات التي تقيس سلوكيات العمل الاستباقي

رقم العبارة	البعد
(1-2-3-4)	البعد الأول: تحمل المسؤولية
(5-6 -7-8)	البعد الثاني: صوت العامل
(9-10-11-12)	البعد الثالث: إبداع العامل
(13-14-15-16)	البعد الرابع: الوقاية من المشاكل

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

وأعطي لكل فقرة من فقرات الاستبيان وزنا مدرجا وفق سلم ليكارت الخماسي لتحديد الاتجاه العام لآراء الموظفين كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم (5-2): مقياس ليكارت الخماسي

الرأي (التصنيف)	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة (الوزن)	5	4	3	2	1

المصدر: وليد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج **spss**، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2010، ص 7.

**ثانيا: المقابلة الشخصية:** تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع بيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية، وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة بحيث مكنتنا المقابلة التي قمنا بها بأخذ صورة عامة حول دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي.

**ثالثا: الملاحظة:** تعتبر الملاحظة أداة مهمة من أدوات البحث العلمي التي تساعد على جمع البيانات والمعلومات من مصادرها وبشكل مباشر، وفق ضوابط معينة وحسب الظروف والإمكانات، ومن خلال احتكاكنا المباشر مع رئيس مصلحة الموارد البشرية تمكنا من أخذ صورة أكثر دقة على ظروف الموظفين بمؤسسة SKTM محل الدراسة، ومعرفة مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية بمؤسسة SKTM محل الدراسة.

### الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها استخدمنا برنامج التحليل الإحصائي spss نسخة 26 الذي يعتبر البرنامج المناسب لتحليل هذه البيانات، وذلك بتفريغ جميع البيانات فيه وترميز الإجابات وتحليلها إحصائياً من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة للمتغيرين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي وكذا ترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
- تحديد الأثر لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل إدارة السلامة والصحة المهنية والمتغير التابع وسلوكيات العمل الاستباقي وذلك من خلال أسلوب الإحصائي الانحدار الخطي البسيط والانحدار المتعدد التدريجي؛
- مصفوفة بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي كذلك تم الاستعانة ببرنامج Excel في رسم الأشكال.
- كما استخدمت الطالبتين مقياس ليكارث الخماسي في محوري الدراسة. ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، وتحديد الفئة التي ينتمي إليها تم اتباع الطريقة التالية:

#### جدول رقم: (2-6): مقياس الدرجة

الدرجة	من 1 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
الدرجة	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: وليد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج **spss**، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2010، ص7.

### الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

#### أولاً: صدق الاستبيان

يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئاً آخر، وفي هذا الإطار حرصت الطالبتين على تحقيق الصدق محتوى استمارة الاستبانة، حيث قامت الطالبتين بعرضها على الأستاذ المشرف للاستفادة من توجيهاه وكذلك مجموعة من الأساتذة المحكمين انظر ملحق رقم (8) تألفت من خمسة مختصين في المجال وقد استجابت الطالبتين لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خلصت الاستبانة إلى الصورة النهائية.

### ثانيا: ثبات أداة الدراسة

يعني الثبات أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره على نفس المجموعة وفي نفس الظروف وهو يعتبر جزء من الصدق في البحث العلمي، قامت الطالبتين بالتأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس الذي يوضحه الجدول الموالي ف لوحظ أن معامل الثبات بمؤسسة SKTM يقدر ب **95.8 %** وهي نسبة مرتفعة ومقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية تفي بأغراض الدراسة بحيث يجب ألا تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتمد على النتائج المتوصل إليها في البحث:

#### الجدول (7-2): معامل الثبات الكلي للاستبيان

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ
الأول	التزام الإدارة بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية	5	0.791
	توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل	6	0.806
	تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية.	5	0.870
	تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	5	0.865
محور إدارة السلامة والصحة المهنية			0.941
الثاني	تحمل المسؤولية	4	0.779
	صوت العامل	4	0.857
	إبداع العامل	4	0.735
	الوقاية من المشاكل	4	0.791
محور سلوكيات العمل الاستباقي			0.923
اجمالي الاستبيان			<b>0.958</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معطيات SPSS, v 26

من خلال الجدول السابق يمكن أن نلاحظ أن قيمة الفاكرونباخ تقدر ب **(0.958)** وهي أكبر من 0.62، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي **(0.958)** وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى، في حالة إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وب نفس الظروف وفي وقت لاحق فإن **(95.8%)** من أفراد العينة المدروسة يجيبون بنفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

### المطلب الثالث: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

تم استخدام كلوجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبارا الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، ويوضح الجدول الموالي: نتائج الاختبار. حيث أن القيمة الاحتمالية لكل محور أكبر من 0.05 وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

#### الجدول رقم (2\_8): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	الدلالة المعنوية sig
إدارة السلامة والصحة المهنية	0.109
سلوكيات العمل الاستباقي	0.181

المصدر: من إعداد الطالبتين

بناء على نتائج اختبار التوزيع الطبيعي فإن كلا من المتغيرين في الدراسة (إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي) يتبعان التوزيع الطبيعي. وهذا يبرر استخدام الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات وتحليل الفرضيات، مثل الارتباط والانحدار وتحليل التباين لكون شروط تطبيقها الإحصائية متوفرة. من خلال هذا يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

**H<sub>0</sub>:** البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (0.05)  $\geq \text{sig}$

**H<sub>1</sub>:** البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (0.05)  $\leq \text{sig}$

تم اختبار صحة هذه الفرضية حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسب التوزيع الطبيعي لكل من المحورين أكبر من 0.05 وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية، وهذا يدل على وجود ارتباط بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، والذي يؤكد على أن العلاقة بين هذه المتغيرات لها القدرة على تفسير التأثير فيها، ومنه نقبل الفرضية الصفرية والتي تتبع التوزيع الطبيعي ونرفض الفرضية البديلة.

### المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة، من أجل معرفة دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى موظفين بمؤسسة SKTM ولاية توقرت، لهذا سوف نتطرق إلى تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة ثم تحليل أهم النتائج المتوصل إليها بخصوص متغيرات الدراسة ومناقشتها، للوصول إلى نفي أو إثبات صحة الفرضيات واستخلاص نتائج الدراسة.

### المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

#### الفرع الأول: الدراسة الإحصائية للمتغيرات الشخصية (العامة)

سنتناول في هذا الفرع نتائج الاستبيان الخاصة بالدراسة الإحصائية للمتغيرات الشخصية (خصائص). ويقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) وذلك لمعرفة تأثيرها على الدراسة في مؤسسة SKTM محل الدراسة وبالتالي يمكن إيضاحها كما يلي:

#### أولاً: متغير الجنس

حسب متغير الجنس جاءت عينة الدراسة مكونة من المستجوبين من الجنسين ذكور وإناث وموزعة بالشكل الموضح في الجدول الآتي:

الجدول (2-9): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
66%	33	ذكر
34%	17	أنثى
100%	50	المجموع

#### المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج spss, v26

نلاحظ من الجدول أعلاه نتائج الدراسة للعينة المدروسة والتي شملت 50 موظفاً من شركة الكهرباء والطاقة المتجددة حيث تضمنت 33 ذكراً و 17 أنثى أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا من فئة الذكور التي تقدر بنسبة (66%)، بينما تمثل نسبة فئة الإناث (34%)، ويشير هذا التوزيع إلى هيمنة العنصر الذكوري ضمن القوى العاملة في مؤسسة SKTM وهو أمر يعد من الخصائص النمطية في المؤسسات ذات الطابع التقني والهندسي خاصة في مجالات الطاقة والكهرباء التي تتطلب مهارات ميدانية وتقنية غالباً ما يقبل عليها الذكور بنسبة أكبر. ورغم أن نسبة الإناث تمثل فقط ثلث العينة إلا أن وجودهن يعد مؤشراً على تنامي الوعي بأهمية إشراك المرأة في مجالات الطاقة والتكنولوجيا بما يعكس تحولاً تدريجياً نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في هذا القطاع الحيوي سواء في الأدوار الإدارية أو التقنية.

### ثانيا: متغير (العمر)

وفقا لمتغير العمر فإن عينة الدراسة كانت أعمارهم متفاوتة وتختلف من جنس لآخر، والجدول الموالي يوضح الفئات العمرية المختلفة:

الجدول (2-10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
6%	3	اقل من 30 سنة
58%	29	من 30 إلى أقل من 40 سنة
34%	17	من 40 إلى أقل من 50 سنة
2%	1	سنة فأكثر 50
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى أقل من 40 سنة) وهي أكبر فئة عمرية تقدر نسبة 58%، ما يعكس أن معظم الموظفين بمؤسسة SKTM في مرحلة منتصف الحياة المهنية وهي المرحلة التي غالبا ما تتميز بالنشاط والحيوية والاستقرار المهنية والخبرة تتم تاليها الفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة في المرتبة الثانية بنسبة 34% مما يدل على وجود نسبة مهمة من الموظفين لديهم كفاءة مهنية عالية وخبرة متراكمة ثم تاليها فئة الشباب (أقل من 30 سنة) بنسبة 6% وهو مؤشر على قلة التوظيف الحديث وهذا راجع لعدم فتح مناصب عمل أو طبيعة العمل. ثم تليها الفئة العمرية 50 سنة فأكثر، ووجودهم محدود جدا بنسبة 2% هي نسب منخفضة وهذا راجع إلى أنها هاته الفئة العمرية الأقرب لسن التقاعد إلا أنها تبقى تعبر عن امتلاك مؤسسة SKTM لموارد بشرية ذات خبرة وكفاءة عالية، حيث تبقى الأقدمية والكفاءة والخبرة ذات ارتباط بطبيعة العمل الميداني في هذا المجال.

### ثالثا: المؤهل العلمي

تم تطبيق هذه الدراسة التي قمنا بها على عينة من المستجوبين متكونة من المستويات التعليمية التالية:

الجدول (11-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
18 %	9	ثانوي
34%	17	شهادة مهنية
44%	22	شهادة جامعية
4%	2	دراسات عليا
<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج **spss, v26**

نلاحظ من الجدول اعلاه أن توزيع النسب حسب المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة، كنت أغلبيتها ذات مستوى جامعي بنسبة (44%) وهو ما يدل على أن عينة الدراسة مؤهلة تأهيلا علميا جيدا كما تشير الى اعتماد مؤسسة SKTM على الكفاءات الجامعية بمعنى تسعي دائما إلى استقطاب أشخاص ذوي كفاءة عالية لتأدية مهامهم بأحسن صورة، ثم تليها نسبة (34%) من شهادة مهنية وهذا يعني أنهم من حاملي الشهادات في حين أنهم لم تتح لهم فرصة الالتحاق بالجامعة فتوجهوا للمعاهد التكوينية أي أنهم من حاملي شهادات تقني و تقني سامي نسبة فرضت نفسها في المؤسسة والسبب راجع إلى الكفاءات العملية والعلمية اثناء تكوينهم الذي تحصلوا عليه. ثم تليها مستوى ثانوي بنسبة (18%) وهي غالبا ما تتولى مهام تنفيذية بسيطة أو أدوارا مساندة في العمليات اليومية ثم تاليها فئة الدراسات العليا نسبة ضعيفة تقدر بنسبة 4%، مما يفسر محدودية المناصب الإشرافية العليا داخل مؤسسة SKTM، نظرا لطبيعة الهيكل الإداري الذي يضم عددا محدودًا من المناصب العليا كرؤساء المصالح والأقسام.

رابعا: الاقدمية في العمل

حسب متغير الأقدمية في العمل كانت عينة الدراسة متكونة من المستجوبين الموزعين على الفئات المختلفة بالشكل الموضح في الجدول الآتي:

الجدول (12-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية في العمل

النسبة	التكرار	الاقدمية في العمل
8%	4	اقل من 5 سنوات
28%	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
46%	23	من 10 إلى أقل من 20 سنوات
18%	9	20 سنة فأكثر
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج **spss, v26**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تعود للموظفين الذين تتراوح أقدميتهم بين 10 إلى أقل من 20 سنة والمقدرة بنسبة 46% مما يدل على أن مؤسسة **SKTM** تعتمد على موارد بشرية ذات خبرة مهنية معتبرة قادرة على المساهمة الفعلية في تحسين الأداء وتطوير المؤسسة بفضل رصيدها المعرفي والتطبيقي المتراكم. ثم تليها فئة الموظفين الذين تتراوح خبرتهم بين 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 28% وهي فئة تمثل نواة نشطة داخل المؤسسة حيث اكتسبت قدرا كافيا من الخبرة يسمح لها بالمشاركة في بلورة الاستراتيجيات وتحقيق أهداف المؤسسة خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في قطاع الكهرباء والطاقات المتجددة. ثم تليها فئة الموظفون الذين تفوق خبرتهم 20 سنة بنسبة 18%، وهي نسبة تعتبر متوسطة كما يمكن تفسيرها بإحالة جزء كبير من هذه الفئة على التقاعد بحكم تقدمهم في السن كما تبقى هذه الفئة رمز الاقدمية وأثر مهم في نقل الخبرة والتكوين الداخلي. ثم تليها الفئة التي تقل خبرتها عن 5 سنوات بنسبة 8% وهي نسبة ضعيفة نسبيا مما تعكس محدودية التوظيف الحديث وبالتالي على مؤسسة **SKTM** أن توفر برامج تكوين وتأطير فعال لضمان دمج هذه الفئة وتطوير كفاءاتها حتى تساهم بشكل فعال في تحقيق الأهداف المستقبلية للمؤسسة.

خامسا: متغير الوظيفة

تم تطبيق الدراسة التي قامت بها على عينة من المستجوبين على مستوى الوظيفة كالآتي:

الجدول (13-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

المهنة	التكرار	النسبة
عامل	9	18%
عامل فني	4	8%
موظف اداري	33	66%
رئيس قسم	4	8%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج **spss, v26**

نلاحظ من الجدول اعلاه أن توزيع النسب حسب مستوى المهنة لأفراد العينة، أن فئة الموظفين الإداريين تمثل النسبة الأكبر بنسبة **66%** وهو ما يعكس الطابع الإداري الغالب على هيكل التنظيمي للمؤسسة، كما يشير أيضا إلى أن معظم مهام مؤسسة **SKTM** تعتمد على التخطيط والتنظيم والمتابعة التي توأكب طبيعة عملها في قطاع الكهرباء والطاقة المتجددة. ثم تاليها فئة العمال بنسبة **18%** مما يدل على انهم عادة من يتولون الأعمال الميدانية والتنفيذية مثل التركيب والمتابعة اليومية أو الصيانة العامة مما يجعلهم في مواجهة مباشرة مع التحديات التقنية والمخاطر المهنية. ثم تليها فئة العمال الفنيون بنسبة **8%** وهي فئة متخصصة تمتلك مهارات تقنية عالية غالبا ما تكون مسؤولة عن مهام دقيقة تتطلب خبرة في التعامل مع التجهيزات والأنظمة الكهربائية رغم قلة عددهم إلا أن حضورهم يعتبر أساسيا في ضمان استمرارية العمل الفني، كما ترجع قلة عددهم إلى أن حضورهم فئة رؤساء الأقسام بنسبة **8%** مما يدل على وجود هيكل تنظيمي متوازن بين المناصب القيادية والوظائف التنفيذية كما تعتبر هذه الفئة عنصر أساسيا في متابعة تنفيذ السياسات والإشراف على سير العمل مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز فعالية الأداء داخل مؤسسة **SKTM** ودعم عملية اتخاذ أي قرار.

سادسا: الحالة الاجتماعية

تهتم المؤسسات بتصنيف عمالها كل حسب حالته العائلية وذلك بهدف الاهتمام بشؤون الموظفين وتوفير الجو المناسب، والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لحالتهم العائلية.

الجدول (14-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
عازب (ة)	8	16%
متزوج (ة)	37	74%
مطلق	3	6%
ارمل	2	4%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v26

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن أعلى نسبة كانت فئة المتزوجين والتي تقدر نسبتها ب 74% وهي اعلى نسبة وذلك لأنها الفئة التي تفهم معنى المسؤولية وتقدر حملها لذلك فهي تقدر بالعمل وتشعر بالمسؤولية تجاهه حيث انهم ملزمون بالعمل لإشباع احتياجاتهم وتلبية رغبتهم العائلية، ثم تليها فئة العزاب بنسبة 16% وهي نسبة اقل مقارنة بنسبة المتزوجين فهي فئة كذلك تسعى لتحقيق انجازات وبناء أسرة ومستقبل، ثم تليها فئة المطلقين والأرامل بنسبة 6% و 4% على التوالي وهي نسب ضئيلة اذ تعد مؤشرا إيجابيا بالنسبة لمؤسسة SKTM كونها تقلل من احتمال تأثير الظروف الاجتماعية الصعبة على الأداء المهني والاستقرار الوظيفي داخلها.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

أولا: الفرضية الأولى

تتمثل نتائج عبارات المحور الأول المتعلق بإدارة السلامة والصحة المهنية بمؤسسة SKTM بولاية توقرت والتي تجيب على الفرضية الأولى:

✓ النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: "توجد مستويات مرتفعة لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM بولاية توقرت"

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة، والتي تقيس أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية موضوع الدراسة.

1- البعد الأول: التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام السلامة والصحة المهنية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية ثم تحليلها.

الجدول رقم (15-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية

الرقم	البيــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	تشجع إدارة المؤسسة في الموقع العمل إلى تحفيز الموظفين وفق قواعد السلامة حتى لو كان جدول العمل ضيق.	3.52	0.98	5	مرتفع
2	تتأكد الإدارة من حصول كافة الموظفين على المعلومات الهامة المتعلقة بالسلامة.	3.70	0.99	3	مرتفع
3	يوجد كفاءات وخبرات في المؤسسة تستطيع ان تعمل على تطوير إدارة انظمة السلامة والصحة المهنية.	3.76	1.08	2	مرتفع
4	تتأكد الإدارة من حل كافة المشاكل وبشكل فوري عند العثور عليها اثناء جولات السلامة او عمليات التقييم.	3.86	0.98	1	مرتفع
5	تسعى الإدارة لتصميم إجراءات السلامة المهنية تكون ذات طابع علمي ومغزى	3.64	0.84	4	مرتفع
	المتوسط العام لبعء الالتزام بالقواعد وإجراءات سلامة وصحة المهنية	3.69	0.53	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارات لبعء التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.52-3.86) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (0.84-1.08) التي تشير إلى مستوى مرتفع من الموافقة من قبل أفراد العينة التي تعكس إدراكا إيجابيا نحو التزام الإدارة بهذا الجانب الحيوي على الفقرات التي تقيس هذا البعد.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (4) " تتأكد الإدارة من حل كافة المشاكل وبشكل فوري عند العثور عليها أثناء جولات السلامة أو عمليات التقييم " بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.98) بمستوى مرتفع تحتل المرتبة الأولى مما يدل على أن شعور الموظفين بمجدية الإدارة وسرعة استجابتها في تعامل مع المشكلات او أي خلل متعلق بالسلامة وهذا يعكس وجود ثقافة فعالة في مواجهة المخاطر والتعامل معها فوراً، واكل عبارة رقم (1) " تشجع إدارة المؤسسة في الموقع العمل إلى تحفيز الموظفين وفق قواعد السلامة حتى لو كان جدول العمل ضيق." بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.98) بمستوى مرتفع رغم أنها لا تزال ضمن المستوى مرتفع إلا أن انخفاضها النسبي قد يشير إلى وجود تحديات تواجه الإدارة في تحقيق التوازن بين تطبيق قواعد السلامة وضغط

العمل مما يستدعي تعزيز ثقافة السلامة في الظروف الضاغطة كما نلاحظ ان كل استجابات أفراد العينة جاءت بدرجة مرتفعة. بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للمقياس بلغ (3.69)، وبانحراف معياري (0.53) بمستوى مرتفع وهذا ما يدل على وجود التزام ملحوظ من الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية وهو مؤشر إيجابي يعكس بيئة عمل تهتم بالسلامة كأولوية. ومع ذلك فإن الفروق الطفيفة في تقييم العبارات تشير إلى بعض النقاط التي يمكن تحسينها مثل رفع وعي الموظفين بأهمية الالتزام بإجراءات السلامة حتى في الحالات الحرجة أو فترات ضغط العمل..

## 2-البعد الثاني: توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل ثم تحليلها.

الجدول رقم (16-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده توفير معدات ووسائل السلامة

### والوقاية والأمان في محيط العمل

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
6	توجد قوانين الزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية.	3.46	1.72	6	مرتفع
7	معدات الوقاية الشخصية (اللباس، الخوذة، النظارة، الاحدية، القفازات،..) متوفرة في كل وقت ولكل موظف.	3.58	0.94	4	مرتفع
8	تتوفر اجهزة إضفاء الحريق واجهزة الانذار في جميع الاماكن بالمؤسسة.	3.46	1.39	5	مرتفع
9	يقوم الموظفون الفنيون بإجراء صيانة دورية للأجهزة والمعدات الخاصة بسلامة المهنية داخل المؤسسة	3.86	0.85	2	مرتفع
10	توفر المؤسسة خزانات مخصصة للإسعافات الأولية تستخدم عند ضرورة	3.90	0.94	1	مرتفع
11	يوجد مخارج للطوارئ بأعداد كافية داخل المؤسسة	3.78	1.19	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعده توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل	3.67	0.59	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v 26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.90 – 3.46) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (1.72- 0.85) حيث يشير إلى مستوى مرتفع من الموافقة من قبل أفراد العينة مما يعكس إدراكا إيجابيا نحو مدى توفر التجهيزات والوسائل الأساسية لضمان السلامة داخل بيئة العمل على فقرات التي تقيس هذا البعد . كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (10) "توفر المؤسسة خزانات مخصصة للإسعافات الأولية تستخدم عند الضرورة، جاءت بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.94) بمستوى مرتفع وتحتل المرتبة الأولى، هذا ما يدل على شعور الموظفين بأهمية توفر الإسعافات الأولية وجاهزيتها والتي تعكس مستوى عال من الاستعداد للطوارئ داخل مؤسسة SKTM، وأقل عبارة العبارة رقم(6) توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية بمتوسط حسابي (3.46) وبانحراف معياري(1.72) بمستوى مرتفع ما يدل على وعي وإدراك جيد بأهمية وجود قوانين تحكم هذا الاستخدام وأن مؤسسة SKTM تولي اهتماما واضحا بتنظيم السلامة المهنية، كما نلاحظ ان كل استجابات افراد العينة للعبارات جاءت جميعها بمستوى مرتفع ما يعكس توفر عناصر الوقاية (مثل معدات الوقاية الشخصية، أجهزة الإطفاء، مخارج الطوارئ، والصيانة الدورية) بشكل جيد في مؤسسة SKTM مما يعزز بيئة عمل الآمنة والوقائية داخلها بمستوى عال من الجاهزية في الموقع لمواجهة الحوادث أو المخاطر المحتملة. بالإضافة الى ان المتوسط الحسابي الكلي للمقياس بلغ " (3.67) بانحراف معياري (0.59) بمستوى مرتفع والذي يشير إلى التزام مؤسسة SKTM بتوفير بيئة عمل آمنة ومجهزة من حيث البنية التحتية والتجهيزات الوقائية بشكل مستمر، كما تولي أهمية كبيرة لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية ما يعزز من جاهزيتها لمواجهة الحوادث المحتملة ويقلل من مستوى الخطر على الموظفين.

#### 4-البعد الثالث: تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية ثم تحليلها.

الجدول رقم (17-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد تدريب الموظفين في

#### السلامة والصحة المهنية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
12	يتلقى الموظفون دورات تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية من طرف المؤسسة.	3.30	1.13	5	متوسط
13	تقوم المؤسسة بتكوين الموظفين وتدريبهم على استعمال اجهزة ومستلزمات العمل.	3.48	1.52	4	مرتفع
14	هناك تدريب للموظفين على استخدام الاسعافات الأولية.	3.56	1.27	3	مرتفع

مرتفع	1	1.14	3.72	يوجد تثقيف صحي للتوعية الموظفين للمخاطر المهنية.	15
مرتفع	2	1.28	3.68	لدينا الرغبة بتعلم كل ما هو جديد في مجال تطبيقات السلامة المهنية محليا وعالميا.	16
مرتفع	--	0.96	3.54	المتوسط العام لبعث تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v 26

نلاحظ من الجدول اعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارات لبعث تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.72-3.30)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (1.52 – 1.13) حيث يشير الى مستوى مرتفع من الموافقة من قبل افراد العينة مما يعكس إدراكا إيجابيا نحو اهتمام مؤسسة SKTM بتطوير المعرفة والمهارات المتعلقة بالسلامة المهنية على فقرات التي تقيس هذا البعد.

كما يتضح من خلال الجدول العبارة رقم (15): "يوجد تثقيف صحي لتوعية الموظفين بالمخاطر المهنية" بمتوسط حسابي (3.72) بانحراف معياري (1.14) ذو مستوى مرتفع تحتل المرتبة الأولى والتي تشير إدراك الموظفين لأهمية الجانب التوعوي في الوقاية من المخاطر مما يعكس جهود مؤسسة SKTM في تعزيز ثقافة السلامة من خلال التثقيف المستمر. وقل عبارة رقم (12) "يتلقى الموظفون دورات تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية من طرف المؤسسة". بمتوسط حسابي (3.30) مع أعلى انحراف معياري (1.13) بمستوى متوسط، حيث يظهر تفاوتاً كبيراً في آراء عينة الدراسة وقد يكون ذلك بسبب اختلاف فرص المشاركة الفعلية في الدورات صحية أو تباين لوجود جودة البرامج التدريبية مما يشير إلى ضرورة توسيع نطاق الدورات التدريبية وتوحيد مستوى الاستفادة منها لجميع الموظفين. اما باقي العبارات فجاءت جميعها بمستوى مرتفع ما يعكس وجود برامج تدريبية متنوعة تشمل استخدام أجهزة ومستلزمات العمل، والتدريب على الإسعافات الأولية، والرغبة في التعلم المستمر في مجال السلامة المهنية سواء على المستوى المحلي أو العالمي. بالإضافة انه بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.54)، بانحراف معياري (0.96) بمستوى مرتفع مما يدل على التزام مؤسسة SKTM بتقديم التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية وانتظام برامج التدريب لجميع الموظفين. وهذا يعكس فرصة كبيرة لتحسين استمرارية التدريب ورفع جودته وتوسيع نطاقه ليشمل جميع المستويات الوظيفية داخل مؤسسة SKTM.

#### البعد الرابع: تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ثم تحليلها.

الجدول رقم (18-2) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

الرقم	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
17	يتم الالتزام من قبل المؤسسة باللوائح والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الجزائر.	3.20	1.75	4	متوسط
18	يتم فرض عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المؤسسة.	3.18	1.53	5	متوسط
19	هناك التزام من قبل الموظفين باللوائح والقوانين والسلامة المهنية.	3.28	1.22	3	متوسط
20	توجد رقابة مستمرة على المؤسسة من قبل الجهات الحكومية المشرفة على تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية.	3.58	1.59	1	مرتفع
21	اللوائح والأنظمة الموجودة والمعمول بها في المؤسسة متوافقة مع المعايير الدولية.	3.46	1.56	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعث تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	3.34	0.99	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v26

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لعبارات لبعث تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.18 - 3.58) وانحرافات معيارية (1.22 - 1.75) حيث يشير إلى مستوى متوسط من قبل أفراد العينة الدراسة مما يعكس موافقة تميل للإيجابية نظرا لوجود بعض التفاوت في الآراء الموظفين على عبارات التي تقيس هذا البعد.

كما يتضح من خلال الجدول العبارة رقم (20) "توجد رقابة مستمرة على المؤسسة من قبل الجهات الحكومية المشرفة على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية" بمتوسط حسابي (3.58)، وانحراف معياري (1.59) بمستوى مرتفع مما يدل على وجود إشراف حكومي فعال ومنتظم على المؤسسة SKTM مما يعزز من امتثالها لمتطلبات ومعايير السلامة والصحة المهنية والتي تؤكد على دور الرقابة الخارجية في دعم الالتزام المؤسسي بإجراءات الوقاية وتقليل المخاطر في بيئة العمل. وأقل عبارة رقم (18) "يتم فرض عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المؤسسة" بمتوسط حسابي (3.18) بانحراف معياري (1.53) بمستوى متوسط مما قد يشير إلى وجود

بعض التحديات في تنفيذ العقوبات أو تفاوت في مستوى الالتزام بتطبيقها مما يتطلب من إدارة المؤسسة SKTM تعزيز آليات الرقابة والمتابعة وضمان تنفيذ العقوبات بشكل عادل وفعال كما نلاحظ باقي العبارات فقد تنوعت بين مستوى "متوسط" و"مرتفع" مثل الالتزام الداخلي باللوائح، وتوافق الأنظمة مع المعايير الدولية، لكنها بشكل عام تعكس وجود هيكل تنظيمي جيد يحتاج فقط إلى مزيد من الصرامة والمتابعة لضمان الالتزام الكامل. بالإضافة انه بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.34) بانحراف معياري (0.99) بمستوى المتوسط وهذا يعني أن هناك جهوداً قائمة في تطبيق اللوائح والأنظمة ولكنها قد لا تكون بالدرجة الكافية لضمان الانضباط الكامل في كل الجوانب. كما على مؤسسة SKTM ان تعزز الرقابة الداخلية والردع الفعال للمخالفات هذا من جهة ومن جهة أخرى ضرورة توعية الموظفين بأهمية الالتزام القانوني ومراجعة توافق اللوائح مع المعايير الدولية لضمان استمرار التحسين والتطوير.

#### – الدراسة الإحصائية لمتوسط الإجابات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة حول أبعاد إدارة السلامة

##### والصحة المهنية

سنحاول عرض النتائج الخاصة بقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية من خلال الجدول التالي ثم تحليلها.

الجدول رقم (19-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدارة السلامة والصحة المهنية بأبعادها.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	3.69	0.53	1	مرتفع
2	توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل	3.67	0.59	2	مرتفع
3	تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية	3.54	0.96	3	مرتفع
4	تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	3.34	0.99	4	متوسط
	المتوسط العام لأبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية	3.56	0.59	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج spss, v26

نلاحظ من خلال الجدول أن بعد "التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية" قد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.53) مما يشير إلى إدراك مرتفع من قبل

أفراد العينة مدى جدية والتزام الإدارة في هذا الجانب الحيوي. ويليه في المرتبة الثانية بعد "توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل" بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.59) وهو ما يعكس اهتمام مؤسسة SKTM بتوفير التجهيزات الوقائية الأساسية للموظفين. ويليه في المرتبة الثالثة بعد "تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية" فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.96) مما يشير إلى وجود جهود تدريبية واضحة. ويليه في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد "تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.99) كما يعد هذا البعد الوحيد الذي تم جاء بمستوى "متوسط" ما قد يشير إلى وجود تحديات في التطبيق العملي للأنظمة والقوانين رغم توفرها. وبناء على النتائج المتوصل إليها فإن جميع أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM جاءت بمستوى مرتفع، باستثناء بعد تطبيق اللوائح الذي كان بمستوى متوسط. وقد بلغ المتوسط العام لأبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية (3.56) بانحراف معياري (0.59) مما يشير إلى أن بيئة العمل في المؤسسة تتسم بدرجة جيدة من الالتزام بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

ومن خلال هذا يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

$H_0$ : " لا توجد مستويات مرتفعة لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM بولاية توقرت "

$H_1$ : " توجد مستويات مرتفعة لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM بولاية توقرت "

تم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور إدارة السلامة والصحة المهنية بجميع أبعادها وبشكل عام كان (3.56) وانحراف معياري (0.59). يظهر من الجدول السابق أن هناك درجة موافقة مرتفعة لأبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM محل الدراسة وهذا يثبت صحة الفرضية البديلة وينفي صحة الفرضية الصفرية إذن:

**توجد مستويات مرتفعة لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM بولاية توقرت "**

### ثانيا: الفرضية الثانية

وتتمثل في نتائج عبارات المحور الأول المتعلقة بسلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت

✓ النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: يتميز الموظفون في مؤسسة SKTM ولاية توقرت بمستوى مرتفع من سلوكيات العمل الاستباقي "

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة، والتي تقيس سلوكيات العمل الاستباقي موضوع الدراسة.

### 1- البعد الأول: تحمل المسؤولية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد تحمل المسؤولية ثم تحليلها.

الجدول رقم (20-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء تحمل المسؤولية.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	سين الاجراءات في العمل ضمن اولوياتي.	3.28	1.59	4	متوسط
2	اخذ زمام المبادرة من قبل مسؤولي المؤسسة من اجل تحسين هياكل العمل والممارسات المهنية والروتين اليومي.	3.36	0.92	3	متوسط
3	احاول دائما احداث تحسينات في اجراءات العمل.	3.48	1.11	2	مرتفع
4	احاول دائما المساهمة بتقديم حلول لبعض المشاكل التنظيمية الملحة في بيئة العمل.	3.54	1.02	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعء تحمل المسؤولية	3.41	1.16	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v 26

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد تحمل المسؤولية في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.28-3.54) وبانحرافات معيارية (0.92-1.59) التي تشير إلى مستوى مرتفع، من قبل أفراد العينة الدراسة مما يعكس موافقة إيجابية والتي تعبر عن وجود روح من المسؤولية والمبادرة بين موظفي مؤسسة SKTM على العبارات التي تقيس هذا البعد.

كما يتضح لنا العبارة رقم (4) أحاول دائما المساهمة بتقديم حلول لبعض المشاكل التنظيمية الملحة في بيئة العمل " تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.54) بانحراف معياري (1.02) بمستوى مرتفع مما يشير إلى استعداد الموظفين للانخراط في حل المشكلات التنظيمية والذي يعد مؤشر إيجابي على مستوى التفاعل المهني داخل مؤسسة SKTM وقل العبارة رقم (1) تحسين الإجراءات في العمل ضمن أولوياتي" بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.59) بمستوى متوسط مما قد يدل أن بعض الموظفين لا يضعون تحسين الإجراءات كأولوية ضمن مهامهم اليومية او اختلاف في الوعي أو المسؤولية الفردية تجاه تطوير بيئة العمل والإجراءات المعتمدة وهو ما يستدعي على مؤسسة SKTM تعزيز ثقافة التحسين المستمر كأحد محاور العمل الأساسية. كما تعتبر العبارتان (2) و(3) تندرج بين مستوى "متوسط ومرتفع" وتشيران إلى وجود مبادرات فردية ومؤسسية لتحسين بيئة العمل لكنها لا تزال بحاجة إلى دفع إضافي واستثمار أكبر لتتحول من جهود فردية إلى ثقافة تنظيمية عامة. بالإضافة بلغ المتوسط الكلي (3.41) بانحراف معياري (1.16) بمستوى المرتفع ويعكس هذا وجود مستوى جيد من تحمل المسؤولية لدى الموظفين ولكن هناك مع بعض التفاوتات الملحوظة في مدى تحمل المسؤولية بين الموظفين الأمر الذي يتطلب تدخلا إداريا يهدف إلى تعزيز روح المبادرة وتنمية ثقافة الانخراط المستمر في تحسين الإجراءات التنظيمية داخل بيئة العمل.

## 2- البعد الثاني: صوت العامل

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد صوت العامل ثم تحليلها.

الجدول رقم (2-21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء صوت العامل

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
5	احاول دائما ان اعرض وجهة نظري للآخرين في القضايا المتعلقة بالعمل.	3.30	1.23	3	متوسط
6	يملك العمال الحرية في التعبير عن افكارهم للتغيير الإجراءات في بيئة العمل.	3.26	1.09	4	متوسط
7	تشجع ادارة المؤسسة الموظفين على ابداء آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بالعمل	3.40	1.30	2	متوسط
8	أشجع دائما الآخرين في مكان العمل للانخراط في تقديم آرائهم حول القضايا المختلفة.	3.58	1.10	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعء صوت العامل	3.38	1.18	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss v 26

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لعبارات لبعء صوت العامل في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.26- 3.58) وانحرافات معيارية (1.09- 1.30) مما يشير إلى مستوى المتوسط من الموافقة من قبل افراد العينة مما يعكس إيجابيا وجود مساحة مقبولة نسبيا للتعبير عن الرأي والمشاركة في القرارات داخل مؤسسة SKTM على فقرات التي تقيس هذا البعد.

كما يتضح لنا ان العبارة رقم (8) أشجع دائما الآخرين في مكان العمل للانخراط في تقديم آرائهم حول القضايا المختلفة" تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.58) بانحراف معياري (1.10) بمستوى مرتفع مما تعكس هذه النتيجة لوجود روح مبادرة إيجابية لدى بعض الموظفين بمؤسسة SKTM حيث لا يقتصر دورهم على التعبير عن آرائهم الشخصية بل يمتد إلى تشجيع زملائهم على المشاركة الأمر الذي يساهم في تعزيز ثقافة الحوار والتفاعل الجماعي داخل بيئة العمل. و اقل عبارة رقم (6) "يملك العمال الحرية في التعبير عن أفكارهم لتغيير الإجراءات في بيئة العمل" بمتوسط حسابي (3.26) بانحراف معياري (1.09)، مما يشير إلى وجود نوع من التحفظ أو الشعور بعدم الحرية الكاملة في التعبير عن الرأي خاصة فيما يتعلق بالتغيير أو تعديل الإجراءات المعتمدة. كما جاءت باقي

العبارتين (رقم 5 و 7) بمستوى متوسط" مما يعكس أن بيئة مؤسسة SKTM تسمح بالتعبير وابداء رأي نسبيا لكن لا تزال هناك حاجة لبذل المزيد من الجهد لتعزيز هذا الجانب وتحويله لثقافة مؤسسية قوية. بالإضافة انه بلغ المتوسط الكلي (3.38) بانحراف معياري (1.18) بمستوى المتوسط وهو ما يشير إلى أن صوت العامل مسموع إلى حد ما لكن لا يزال بالإمكان رفع مستوى الانفتاح والتمكين خاصة فيما يتعلق بالتأثير الفعلي لآراء الموظفين حيث يمكن للإدارة مؤسسة SKTM ان تنظم جلسات دورية لسماع اقتراحات الموظفين واشراك الموظفين فعليا في اتخاذ بعض القرارات او تشجع ثقافة "الاقتراح والمبادرة" وعدم الاكتفاء بالتنفيذ فقط.

### 3- البعد الثالث: ابداع العامل

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد ابداع العامل ثم تحليلها.

#### الجدول رقم (2-22): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد ابداع العامل

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
9	أقدم افكار ابداعية في العمل بشكل مستمر.	3.46	1.23	3	مرتفع
10	ابحث دائما عن تقنيات وطرق جديدة للعمل.	3.46	1.39	4	مرتفع
11	اروج لتنفيذ الافكار الجديدة.	3.46	0.90	2	مرتفع
12	يتمتع الموظفون في المؤسسة بمخزون معرفي وعملي معتبر.	3.68	0.95	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعء ابداع العامل	3.51	1.11	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد ابداع العامل تراوحت بين (3.46-3.68) وانحرافات معيارية (0.90-1.39) مما يشير إلى مستوى مرتفع من الموافقة من قبل افراد العينة مما يعد مؤشر إيجابيا ممتاز يعكس وجود بيئة عمل مشجعة على الإبداع والتفكير على عبارات التي تقيس هذا البعد. كما اتضح لنا ان العبارة رقم (12) " يتمتع الموظفون في المؤسسة بمخزون معرفي وعملي معتبر" تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68) بانحراف معياري (0.95) بمستوى مرتفع والتي تحتل مرتبة الأولى وهذا يدل على أن الموظفين في مؤسسة SKTM يمتلكون قاعدة قوية من المعرفة والخبرة مما يشكل أرضية خصبة لإبداع أفكار جديدة وتنفيذها باحتراف. وان العبارات رقم (9، 10، 11) كلها حققت نفس المتوسط (3.46) وإن اختلفت قليلا في الانحراف المعياري والترتيب مما يعني ان هناك استقرارا في تقييم سلوكيات الإبداع من حيث تقديم الأفكار والبحث عن تقنيات جديدة، والترويج للتجديد داخل مؤسسة SKTM. بالإضافة انه بلغ المتوسط الكلي (3.51) بانحراف معياري (1.11) وهو مستوى مرتفع مما يعني أن الموظفين لا يكتفون بالقيام بمهامهم فقط بل

يسعون فعلا إلى التحسين، التطوير، والتجديد في أساليب العمل. حيث هذا يعكس بيئة عمل تشجع على الابتكار وأنها تملك كفاءات قادرة على المساهمة في التطوير المستدام داخل مؤسسة SKTM وبالتالي عليها الحفاظ على هذا المستوى وتعزيزه من خلال تنظيم ورش إبداعية ومسابقات تحفيزية التي تحفز الموظفين على عرض أفكارهم في منصات رسمية داخل مؤسسة SKTM.

#### 4- البعد الرابع: الوقاية من المشاكل

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الوقاية من المشاكل ثم تحليلها.

الجدول رقم (23-2) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الوقاية من المشاكل

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
13	اخطط دائما لمنع التكرار المشاكل في العمل	3.62	1.30	3	مرتفع
14	احاول دائما التوصل الى الاسباب الحقيقية للمشكلات	3.88	0.76	1	مرتفع
15	تشجع ادارة المؤسسة اكتشاف المشكلات واشراك العاملين في حلها	3.40	1.22	4	متوسط
16	اعمل على تطوير اجراءات وانشطة فعالة على مدى الطويل لحل المشاكل حتى ولو كانت تستغرق وقتا طويلا لحلها	3.72	1.06	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعء الوقاية من المشاكل	3.65	1.08	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss, v26

نلاحظ من الجدول أن المتوسطات الحسابية لعبارات المتعلق ببعء الوقاية من المشاكل في مؤسسة SKTM تراوحت بين (3.40 - 3.88) وانحرافات معيارية بين (0.76 - 1.30) مما يشير إلى مستوى مرتفع من الموافقة من قبل افراد العينة مما يعكس إيجابيا وجود وعي جيد بين الموظفين بأهمية التعامل الاستباقي مع المشكلات داخل بيئة العمل على فقرات التي تقيس هذا البعد.

واتضح لنا من خلال الجدول العبارة رقم (14) "أحاول دائما التوصل إلى الأسباب الحقيقية للمشكلات" تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.76) بمستوى مرتفع مما يشير إلى قوة الاتجاه التحليلي لدى الموظفين وسعيهم المستمر لفهم جذور المشكلات بدلا من الاكتفاء بالحلول السطحية وهو مؤشر إيجابي يعزز من فعالية العمل الجماعي ويقلل من تكرار الإخفاقات. واول عبارة رقم (15) "تشجع إدارة المؤسسة اكتشاف المشكلات وإشراك الموظفين في حلها" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.22) بمستوى متوسط وهي العبارة الوحيدة ضمن هذا البعد التي صنفت بمستوى المتوسط مما قد يعكس مستوى هذه العبارة قصورا

نسبيا في سياسات مؤسسة SKTM المتعلقة بتشجيع الموظفين على التعبير عن المشكلات ومشاركتهم الفعلية في صياغة حلول تنظيمية. بمعنى آخر هناك توجه فردي جيد ولكن لا يقابله دعم مؤسسي كاف يسمح بتحقيق الاستفادة القصوى من هذا الوعي الموجود لدى الموظفين. بالإضافة انه بلغ المتوسط الكلي (3.65) والانحراف المعياري (1.08) بمستوى مرتفع مما يدل على أن مستوى الوقاية من المشكلات داخل مؤسسة SKTM مؤشر إيجابيا مما يعزز من فكرة أن هناك قاعدة قوية من الممارسات والسلوكيات الوقائية الإيجابية لدى الموظفين يعني فيه وعي واستعداد فعلي للتعامل مع المشكلات بطريقة استباقية وهذا عنصر مهم جدا لبناء بيئة عمل أكثر استقرارا وكفاءة.

### – الدراسة الإحصائية لمتوسط الإجابات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة حول سلوكيات العمل الاستباقي

#### بأبعاده

سنحاول عرض النتائج الخاصة بقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد سلوكيات العمل الاستباقي من خلال الجدول التالي ثم تحليلها.

#### الجدول رقم (24-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد سلوكيات العمل الاستباقي

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	تحمل المسؤولية	3.41	1.16	3	مرتفع
2	صوت العامل	3.38	1.18	4	متوسط
3	ابداع العامل	3.51	1.11	2	مرتفع
4	الوقاية من المشاكل	3.65	1.08	1	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد سلوكيات العمل الاستباقي	3.49	0.52	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss , v26

نلاحظ من خلال الجدول أن بعد "الوقاية من المشاكل" جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.08) بمستوى مرتفع مما يعكس وعيا عال لدى الموظفين بأهمية معالجة المشكلات من جذورها وتبني ممارسات استباقية للحلول دون تكرارها كما يعد مؤشر قوي على وجود سلوك احترازي فعال داخل بيئة العمل. ويليه في المرتبة الثانية بعد "إبداع العامل" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.11) بمستوى مرتفع ما يدل على أن الموظفين يتمتعون بمستوى جيد من الإبداع والابتكار في أداء مهامهم ويسعون لتقديم أفكار جديدة ومفيدة لتطوير بيئة العمل. ثم يليه في المرتبة الثالثة بعد "تحمل المسؤولية" بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري

(1.16) بمستوى مرتفع وهذا يعكس وجود وعي مرتفع لدى الموظفين تجاه مبادئ المبادرة والالتزام الذاتي في أداء الأعمال وتحقيق التحسينات داخل مؤسسة SKTM. ثم تاليه المرتبة الرابعة والأخيرة بعد "صوت العامل" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.18) بمستوى متوسط ما يشير إلى وجود حاجة لتعزيز ثقافة الحوار والمشاركة الفعالة داخل مؤسسة SKTM وكذا توفير قنوات مفتوحة وآمنة تمكن الموظفين من التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم. وبناء على النتائج المتوصل إليها لأبعاد سلوكيات العمل الاستباقي في مؤسسة SKTM تسود فيها كل الأبعاد المذكورة سلفا كانت بدرجة مرتفعة باستثناء بعد "صوت العامل" يحتاج إلى اهتمام أكبر لضمان مشاركة فعالة ومستمرة من جميع الموظفين في تطوير بيئة العمل حيث بلغ المتوسط العام بلغ (3.49) بانحراف معياري (0.52) بمستوى مرتفع مما يعد مؤشرا إيجابيا على توفر بيئة عمل تحفز الموظفين على التصرف بمسؤولية وبشكل إبداعي واستباقي في مواجهة التحديات.

ومن خلال هذا يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

$H_0$ : " لا يتميز الموظفون في مؤسسة SKTM بولاية توقرت بمستوى مرتفع من سلوكيات العمل الاستباقي "

$H_1$ : " يتميز الموظفون في مؤسسة SKTM بولاية توقرت بمستوى مرتفع من سلوكيات العمل الاستباقي "

تم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور سلوكيات العمل الاستباقي بجميع أبعادها وبشكل عام كان (3.49) وانحراف معياري (0.12).

يظهر من الجدول السابق أن هناك درجة موافقة مرتفعة لأبعاد سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM محل

الدراسة وهذا يثبت صحة الفرضية البديلة وينفي صحة الفرضية الصفرية إذن:

" يتميز الموظفون في مؤسسة SKTM ولاية توقرت بمستوى مرتفع من سلوك العمل الاستباقي "

ثالثا: الفرضية الثالثة

النتائج المتعلقة بتحديد العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM

✓ النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات

العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها، تم حساب معامل الارتباط بيرسون للمتغير المستقل

(إدارة السلامة والصحة المهنية) والمتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) لإجابات أفراد عينة الدراسة على

العبارات الممثلة، والتي تقيس أبعادا إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي موضوع الدراسة.

**1-العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:** من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين متغير المستقل إدارة السلامة والصحة المهنية ومتغير التابع سلوكيات العمل الاستباقي.

الجدول رقم (25-2): العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع

إدارة السلامة والصحة المهنية	المتغير المستقل		المتغير التابع	
	سلوكيات العمل	معامل الارتباط	سلوكيات العمل	الاستباقي
0.735**				
0.000		مستوى الدلالة		
50		المجموع		

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج **spss, v26**

المتغير المستقل (إدارة السلامة والصحة المهنية): بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (إدارة السلامة والصحة المهنية) والمتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) ( $0.735^{**}$ ) أي بنسبة 73.5% وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $0.000 = sig$ ) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.

**2-العلاقة الارتباطية بين أبعاد متغير المستقل والمتغير التابع (جميع المتغيرات)**

من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

الجدول رقم (26-2): العلاقة الارتباطية بين أبعاد متغير المستقل والمتغير التابع (جميع المتغيرات)

إدارة السلامة والصحة المهنية					المتغير المستقل
سلوكيات العمل الاستباقي	لوائح والأنظمة القانونية	تدريب الموظفين	معدات والوسائل	قواعد والإجراءات	المتغير التابع
0.735**	0.910**	0.890**	0.901**	0.833**	معامل الارتباط
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة
50	50	50	50	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج **spss, v 26**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

أن جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) مما يعكس قوة العلاقة وتأثيرها الإيجابي بين هذه الأبعاد والمتغير التابع كما تبين أن جميع معاملات الارتباط كانت إيجابية وقوية سواء عند النظر إلى العلاقة الكلية أو عند تحليل كل بعد من الأبعاد بشكل منفصل.

حيث بلغت أعلى نسبة ارتباط بين "إدارة السلامة والصحة المهنية بعد" اللوائح والأنظمة القانونية" بمعامل ارتباط (0.910) أي 91% وهي أعلى علاقة ارتباطية مما يشير إلى أن التزام مؤسسة SKTM بتطبيق القوانين واللوائح ذات العلاقة بالصحة والسلامة المهنية يساهم بشكل كبير في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين. ثم تليها في المرتبة الثانية بعد "معدات ووسائل السلامة" إدارة السلامة والصحة المهنية بمعامل ارتباط (0.901) أي 90.1% وهو ما يعكس الدور الحيوي لتوفير التجهيزات الوقائية في دعم بيئة العمل وتحفيز الموظفين على تبني سلوكيات استباقية. ثم تليها في المرتبة الثالثة بعد "تدريب الموظفين" في بمعامل ارتباط (0.890) أي 89% مما يدل على أن بناء القدرات والتدريب المنتظم في مجال الصحة والسلامة يعزز بشكل مباشر من استعداد الأفراد للتصرف بفعالية ووعي في مواجهة المخاطر. ثم تليها في المرتبة الرابعة بعد "قواعد وإجراءات الصحة والسلامة" بمعامل ارتباط (0.833) أي 83.3% مما يشير إلى أهمية وجود إجراءات واضحة ومنظمة في دعم التوجهات الاستباقية لدى الموظفين.

أظهرت النتائج أن هناك علاقات ارتباطية دالة إحصائياً ذات طابع إيجابي بين المتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) وجميع أبعاد المتغير المستقل لإدارة السلامة والصحة المهنية والذي يؤكد على الدور الذي تلعبه الإدارة الفعالة للسلامة والصحة في تعزيز التصرفات الواعية لدى الموظفين داخل بيئة العمل.

كما تبين من خلال النتائج المدرجة في الجدولين أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي حيث قدرت هذه العلاقة بنسبة 73.5% وتبين أيضاً هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.

من خلال هذا يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

$H_0$ : لا توجد علاقة ذات إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM

ولاية تقرت

$H_1$ : توجد علاقة ذات إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM

ولاية توقرت

تم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال معامل الارتباط والقوة التفسيرية كما أن مستوى دلالة القيمة تساوى (sig=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة

والتي تنص على ما يلي:

توجد علاقة ذات إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي  
SKTM ولاية تقرت بمؤسسة

رابعاً: الفرضية الرابعة

وتتمثل في نتائج المتعلقة بتحديد أثر إدارة السلامة في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM

✓ النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول إدارة السلامة لتعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM.

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها، تم حساب الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل (إدارة السلامة والصحة المهنية) والمتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) وكذا الانحدار المتعدد التدريجي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة، والتي تقيس أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي.

تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر إدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي

الجدول رقم (27-2): نتائج اختبار الانحدار البسيط لأثر إدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات

العمل الاستباقي

متغير التابع المتغير المستقل	B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R	قيمة F	قيمة t	درجة الحرية D.F	Sig
إدارة السلامة والصحة المهنية	0.692	0.735	0.541	56.565	7.521	1 – 49	0.00

$$(B_0) = 1.026, (T_0) = 3.058$$

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج spss, v26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط الخطي بين إدارة السلامة والصحة المهنية كمتغير مستقل وسلوكيات العمل الاستباقي كمتغير تابع (0.739) بمعنى أي أن هناك ارتباط نسبة (73.9%)، بينما كان معامل التحديد (0.541)، بمعنى أن نسبة (54.1%) نسبة متوسطة من التغير في سلوكيات العمل الاستباقي يعود إلى التغير في إدارة السلامة والصحة المهنية، في حين تقدر النسبة المتبقية والمقدرة ب (45.9%) تعود إلى متغيرات أخرى.

- درجة حرية الانحدار هي (1)، ودرجة حرية البواقي (49)، ومستوى المعنوية (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). وقيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو (56.565).

والعلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي هي علاقة طردية، بمعنى أنه أي زيادة أو

تغيير في إدارة السلامة والصحة المهنية فإن ذلك سيؤدي إلى التغيير وزيادة في سلوكيات علاقات العمل ولتوضيح التأثير المعنوي، قد استدل على ذلك من خلال (B) البالغة (0.69) وهي قيمة معنوية بدلالة t المحسوبة البالغة (7.521)، وتشير النتائج كذلك إلى أنه عندما يزيد إدارة السلامة والصحة المهنية بوحدة واحدة تزيد سلوكيات العمل الاستباقي بمقدار (0.69) وحدة، وهذا ما يفسر وجود أثر لإدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي. حيث مقطع خط الانحدار يساوي (0.69) والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، أما ميل خط الانحدار b يساوي (1.026)، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار  $Y=0.69x+1.026$  وهذا يعني أنه يوجد تأثير لإدارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي، وللتفصيل أكثر نقوم بدراسة أثر كل بعد من أبعاد ادارة السلامة والصحة المهنية لتعزيز سلوكيات العمل الاستباقي.

تحليل اختبار معامل الارتباط المتعدد التدريجي بين أبعاد ادارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل

### الاستباقي

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد ادارة السلامة والصحة المهنية على سلوكيات العمل الاستباقي ثم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي.

الجدول رقم (2-28): معامل الارتباط المتعدد التدريجي بين إدارة السلامة والصحة المهنية سلوكيات

### العمل الاستباقي

Sig	درجة الحرية D.F	قيمة T	قيمة F	معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط R	B	المتغير التابع المتغير المستقل
0.053	4-45	1.987	14.04 0	0.555	0.745	0.300	تطبيق قواعد والإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية (1x)
0.966		0.042-				0.007	معدات ووسائل السلامة والصحة المهنية (2x)
0.111		1.625				0.201	تدريب الموظفين في سلامة والصحة المهنية (3x)
0.120		1.584				0.199	اللوائح والأنظمة السلامة والصحة المهنية (4x)

$$(B_0) = 1.031, (T_0) = 2.561$$

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج spss ,v26

نلاحظ من هذا الجدول أن معامل الارتباط المتعدد التدريجي بين أبعاد ادارة السلامة والصحة المهنية على

سلوكيات العمل الاستباقي (0.745) بمعنى نسبة (74.5%) أي أن هناك ارتباط قوي، بينما كان معامل التحديد (0.555)، بمعنى أن نسبة (55.5%) من التغيير في سلوكيات العمل يعود إلى التغيير في إدارة السلامة والصحة المهنية والنسبة المتبقية والمقدرة ب (44.5%) تعود إلى متغيرات أخرى.

- وكذلك تشير نتائج التحليل الجزئي إلى أن أكثر أبعاد ادارة السلامة والصحة المهنية إسهاما في هذا التأثير هي تطبيق قواعد والإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية وقد استدل على ذلك من خلال قيمة (B) البالغة (0.30) وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في تطبيق قواعد والإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية تؤدي إلى الزيادة في سلوكيات العمل الاستباقي في مؤسسة SKTM بولاية توقرت- عند مستوى معنوية على التوالي (0.05) وهو عند نقطة بظبط من مستوى المعنوية (0.05) أي أن تطبيق قواعد والإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية يؤثر على سلوكيات العمل الاستباقي. بينما الأبعاد الأخرى لا تؤثر (معدات ووسائل السلامة والصحة المهنية، تدريب موظفين في سلامة والصحة المهنية، اللوائح والأنظمة السلامة والصحة المهنية) على سلوكيات العمل الاستباقي بشكل كبير لأن مستوى المعنوية كان أكبر من (0.05) وهي على التوالي (0.120، 0.111، 0.966)، وهذا ما يفسر وجود أثر للإدارة ومنه معادلة الانحدار تكتب كما يلي:

$$Y=1.03+0.30x_1x_1$$

Y: المتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي)

$X_1 X_1$ : المتغير المستقل (تطبيق قواعد والإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية).

أما بالنسبة لقيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على سلوكيات العمل الاستباقي هي (تطبيق قواعد والإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية). ومن خلال هذا يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

$H_0: H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت-

$H_1: H_1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت-

تم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط والانحدار المتعدد التدريجي بالنسبة لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي لاستجابات أفراد عينة الدراسة. كما يظهر من الجدول السابق أنه يوجد أثر لإدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت وهذا ما يثبت صحة الفرضية البديلة وينفي الفرضية الصفرية. إذن:

**يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت-**

**المطلب الثاني: مناقشة نتائج دراسة**

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة لها، وتحليل المتغيرات الدراسة بمؤسسة SKTM ولاية توقرت تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي سيتم مناقشتها فيما يلي:

**أولا: اختبار صحة الفرضية الأولى**

أثبتت الدراسة أن إدارة السلامة والصحة المهنية سائدة بدرجة مرتفعة في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة SKTM بولاية توقرت من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.56) بانحراف معياري (0.59) وهو مستوى مرتفع مما يدل على انه ذو مستوى جيد بمعنى أنها توجد نظرة الايجابية لدى الموظفين في مؤسسة SKTM بولاية توقرت حول عبارات المتعلقة بإدارة السلامة المهنية والصحة المهنية وهو ما يشير إلى أن بيئة العمل تتميز بمستوى مرتفع من الالتزام بتطبيق معايير الصحة وممارسات السلامة المهنية سواء على مستوى السياسات الإدارية، أو الإجراءات الوقائية، أو تجهيز بيئة العمل بالمعدات الضرورية أو في بناء القدرات البشرية من خلال التدريب، باستثناء جانب تطبيق اللوائح الذي لا يزال بحاجة إلى دعم إضافي. كما توحى بأن مؤسسة SKTM قد قطعت شوطا معتبرا في ترسيخ ثقافة السلامة المهنية وأنها تسير في الاتجاه الصحيح نحو تقليل المخاطر، ورفع كفاءة الأداء الوظيفي، وتعزيز الشعور بالأمان بين الموظفين.

وقد أظهرت النتائج أن بعد "الترام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية" جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.53)، مما يعكس إدراكا قويا من طرف أفراد العينة لجدية الإدارة واهتمامها بهذا الجانب الذي يعد أساسا في بناء بيئة عمل آمنة. وتاليها في المرتبة الثانية بعد "توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية" بمتوسط حسابي (3.67) وهو ما يدل على جهود مؤسسة SKTM بتوفير التجهيزات والمستلزمات الوقائية الضرورية لضمان سلامة الموظفين خلال أداء أعمالهم اليومية. وتاليها في المرتبة الثالثة جاء بعد "تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية" بمتوسط حسابي (3.54) مما يشير إلى وجود برامج تدريبية معتبرة وإن كانت بحاجة إلى مزيد من التوسيع والاستمرارية لتشمل مختلف فئات الموظفين. وتليها في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد "تطبيق اللوائح والأنظمة القانونية" بمتوسط حسابي (3.34) وهو البعد الوحيد الذي جاء بمستوى المتوسط، ما قد يعكس وجود بعض التحديات في التطبيق العملي للقوانين، مثل ضعف الرقابة أو غياب آليات التنفيذ الصارم رغم توفر النصوص القانونية.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى والتي تنص على: "توجد مستويات مرتفعة لتطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة SKTM بولاية توقرت"

### ثانيا: اختبار صحة الفرضية الثانية

أثبتت الدراسة أن سلوكيات العمل الاستباقي سائدة بدرجة مرتفعة في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة SKTM بولاية توقرت من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد سلوكيات العمل الاستباقي وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.49) بانحراف معياري (0.52) وهو مستوى مرتفع مما يدل على انه ذو مستوى جيد بمعنى أنها توجد نظرة الايجابية لدى الموظفين في مؤسسة SKTM بولاية توقرت حول عبارات المتعلقة بسلوكيات العمل الاستباقي هذا ما يعكس وجود بيئة عمل تشجع على التصرف بمسؤولية، والتفكير الإبداعي، واتخاذ مواقف استباقية في التعامل مع التحديات المهنية، ومن ملاحظ أيضا ان موظفين مؤسسة SKTM يتبنون بدرجة كبيرة سلوكيات عمل استباقية وهو ما يعد دليلا على نضج ثقافتهم المهنية واستعدادهم لتحمل المسؤولية هذه من جهة ومن جهة أخرى مساهمتهم في تطوير المؤسسة من خلال التفكير الوقائي والإبداعي .

وقد أظهرت نتائج ان بعد "الوقاية من المشاكل" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.65) اذ يعتبر هذا المستوى مؤشرا قويا على نضج ثقافة العمل داخل مؤسسة SKTM من حيث الاستعداد للعمل الاستباقي مع التحديات المهنية وهو ما يعكس وعي الموظفين بأهمية معالجة المشكلات من جذورها، وتبني أساليب تفكير وقائية تهدف إلى الحد من تكرار الأخطاء والمخاطر. ويليه في المرتبة الثانية بعد "إبداع العامل" بمتوسط (3.51) مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بمستوى جيد من الابتكار وتقديم المبادرات، كما يسعون لتطوير العمل من خلال أفكار جديدة تساهم في تحسين الأداء مما يعكس هذا وجود مناخ يسمح بجرية التفكير والتشجيع على التجديد المهني. ويليه في المرتبة الثالثة بعد "تحمل المسؤولية" بمتوسط (3.41) مما يدل على أن الموظفين يتصفون بروح المبادرة والالتزام الذاتي في أداء مهامهم ويسعون إلى تطوير بيئة العمل وتحقيق نتائج فعالة. ويليه في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد "صوت العامل" بمتوسط (3.38) وهو البعد الوحيد الذي جاء بمستوى متوسط، ما يشير إلى وجود ضعف نسبي في آليات التعبير والمشاركة داخل مؤسسة، وبالتالي تستدعي الحاجة الى تقوية ثقافة الحوار وتوفير قنوات تواصل فعالة وآمنة تسمح للموظفين بطرح آرائهم ومقترحاتهم دون تردد مما سيؤدي إلى تعزيز الانتماء ورفع مستوى المشاركة الوظيفية.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية والتي تنص "يتميز الموظفون في مؤسسة SKTM ولاية توقرت بمستوى مرتفع من سلوك العمل الاستباقي "

### ثالثا: اختبار صحة الفرضية الثالثة

اثبتت نتائج الدراسة أن العلاقة الارتباطية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ( $\text{sig} = 0.000$ ) وهو أقل من المستوى المعتمد (0.05) مما يؤكد أن هذه العلاقة ذات دلالة معنوية قوية وقد قدرت العلاقة العامة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي بنسبة (0.735) أي 73.5%، وهي علاقة قوية ودالة إحصائيا مما تؤكد على أن فعالية إدارة السلامة والصحة المهنية تعد من المحددات الأساسية في تشكيل السلوك المهني داخل شركة الكهرباء والطاقات المتجددة SKTM .

كما تبين ان جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\text{sig} = 0.000$ ) وهو أقل من المستوى المعتمد (0.05) جميع معاملات الارتباطية كانت إيجابية وقوية سواء عند تحليل العلاقة الكلية أو عند النظر في كل بعد من الأبعاد بشكل منفصل، مما يدل على أن الممارسات الإيجابية في مجال السلامة والصحة المهنية تنعكس مباشرة على السلوك المهني للموظفين خصوصاً فيما يتعلق بتحمل المسؤولية، والابتكار، والوقاية، والمبادرة في العمل.

حيث جاء بعد "اللوائح والأنظمة القانونية" في المرتبة الأولى بمعامل ارتباط (0.910) أي 91% وهو أعلى ارتباط مرتفع مما يدل على أن تطبيق اللوائح بشكل فعال يلعب دوراً جوهرياً في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين. ويليه بعد "معدات ووسائل السلامة" بمعامل ارتباط (0.901) أي 90.1% مما يدل على أهمية توفر التجهيزات الوقائية كعامل مباشر في خلق بيئة آمنة تشجع الموظف على التصرف بمسؤولية ووعي. ويليه بعد "تدريب الموظفين" بمعامل ارتباط (0.890) أي 89% ويؤكد ذلك على أن التمكين المعرفي والمهني يعزز من كفاءة الموظف وقدرته على اتخاذ قرارات استباقية تجاه الموقف. وأخيراً يليه بعد "قواعد وإجراءات الصحة والسلامة" بمعامل ارتباط (0.833) أي 83.3% ما يشير إلى أن وضوح الإجراءات والتنظيم الداخلي يساهمان في ضبط الأداء وتعزيز الوقاية. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة والتي تنص بوجود علاقة ذات إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت

#### رابعا: اختبار صحة الفرضية الرابعة

أثبتت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة SKTM محل الدراسة، من خلال حساب الانحدار الخطي البسيط لاختبار الأثر بين المتغير المستقل "إدارة السلامة والصحة المهنية" و"سلوكيات العمل الاستباقي" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى دلالة المعتمد (0.05) ويعزز هذا بقيمة ارتباط ( $R=0.735$ ) والعلاقة طردية مرتفعة لأن إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ( $R^2=0.54$ ) هذه من جهة ومن جهة أخرى نلاحظ من خلال حساب معامل الارتباط المتعدد التدريجي ( $R$ ) بين أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي بلغ (0.745) أي بنسبة (74.5%) مما يدل على وجود علاقة قوية وموجبة بين المتغيرات. هذا يعني أن هناك ترابطاً وثيقاً بين كيفية إدارة الصحة والسلامة المهنية وبين تبني الموظفين لسلوكيات عمل استباقية داخل مؤسسة SKTM. أما معامل التحديد ( $R^2$ ) فقد بلغ (0.555) أي أن 55.5% من التغير في سلوكيات العمل الاستباقي يمكن تفسيره من خلال التغير في أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية، في حين أن النسبة المتبقية (44.5%) تعود إلى عوامل خارجية أخرى قد تشمل أسلوب القيادة، ثقافة مؤسسة، أو بيئة العمل العامة.

كما بينت نتائج أن البعد الأكثر تأثيراً ضمن أبعاد إدارة السلامة هو "تطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية" إذ بلغ معامل التأثير ( $B = 0.30$ )، وهو تأثير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ويعني ذلك أن

كل زيادة بوحدة واحدة في مستوى تطبيق القواعد تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.30 في مستوى سلوكيات العمل الاستباقي. حيث يبرز هذا أهمية التطبيق الفعلي والمنتظم للقواعد في تعزيز الأداء الإيجابي والوقائي للموظفين. كما لم تظهر بقية الأبعاد الأخرى (معدات ووسائل السلامة، تدريب الموظفين، اللوائح والأنظمة القانونية) تأثيراً دالاً إحصائياً على سلوكيات العمل الاستباقي، حيث تجاوزت قيم الدلالة (sig) لكل منها المستوى المعتمد (0.05)، وهي على التوالي: معدات ووسائل السلامة (0.966 = sig)، تدريب الموظفين (0.111 = sig)، اللوائح والأنظمة. (0.120 = sig).

وبناء على هذه النتائج يمكن صياغة معادلة الانحدار كما يلي:  $Y=1.03+0.30X$  حيث:

- $Y$  يمثل سلوكيات العمل الاستباقي (المتغير التابع).
  - $X$  يمثل تطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية (المتغير المستقل).
- . وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة والتي تنص "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول أثر لإدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM ولاية توقرت.

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم التعرف على نشاط شركة الكهرباء والطاقت المتجددة SKTM ولاية توقرت من خلال التعرف على طبيعة عملها ومجالات تدخلها، بالإضافة إلى استعراض المهام الأساسية التي تقوم بها على مستوى قطاع الطاقة في الجزائر، خاصة في. كما تم التركيز على تقييم واقع إدارة السلامة والصحة المهنية داخل مؤسسة SKTM ودورها في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين والذي يعتبر عنصر مهم في بناء بيئة عمل فعالة وآمنة. وقد تضمن هذا الفصل أيضا الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم عرض مختلف الخطوات التي تم اتباعها للوصول إلى أهداف البحث بداية من تحديد المتغيرات الأساسية للدراسة واختيار مجتمع الدراسة وعينتها، ثم استعراض أهم الأدوات المنهجية والإحصائية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات مثل:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى إدراك أفراد العينة.
  - معاملات الارتباط والانحدار الخطي البسيط والمتعدد التدريجي لقياس العلاقة والأثر بين المتغيرات.
- كما تم تحليل فقرات ومحاور الاستبيان ومناقشة نتائجها بدقة من خلال اختبار فرضيات الدراسة باستخلاص مجموعة من نتائج يمكن تلخيصها كما يلي:

1. أظهرت نتائج الدراسة ان إدارة السلامة والصحة المهنية بمستوى مرتفع.
2. أظهرت نتائج الدراسة أن سلوكيات العمل الاستباقي تمارس بدرجة مرتفعة.
3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين
4. أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن أكثر الأبعاد تأثيرا على سلوكيات العمل الاستباقي هو "تطبيق قواعد وإجراءات نظام السلامة والصحة المهنية.
5. وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائيا بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.

# المخاتمة



في ظل التحولات المتسارعة والتحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات في العصر الحديث، أصبح من الضروري التركيز على العوامل الجوهرية التي تضمن استمرارية الأداء واستقرار بيئة العمل. ومن بين هذه العوامل تبرز إدارة السلامة والصحة المهنية كإحدى الركائز الأساسية التي تساهم في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة تعزز من رفاهية الموظفين وتدعم مستويات الأداء الفعال.

كما لم تعد السلامة المهنية مجرد إجراءات روتينية تهدف إلى الوقاية من الحوادث بل أصبحت خيار استراتيجي يهدف إلى تطوير البنية التنظيمية، وحماية المورد البشري، وترسيخ ثقافة قائمة على الالتزام والمسؤولية الجماعية، وفي هذا السياق تعتبر سلوكيات العمل الاستباقي إحدى المؤشرات الحديثة لقياس نضج المؤسسات لما تحمله من دلالات على وعي الموظفين ومبادراتهم في التنبؤ بالمشكلات والمساهمة الفعالة في حلها. ومن هذا المنطلق هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى تساهم إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى موظفي مؤسسة "SKTM" وللإجابة عن هذا تساؤل تم تقسيم البحث إلى فصلين رئيسيين: تناول الفصل الأول الجانب النظري الأدبيات النظرية المتعلقة بكل من مفهومي السلامة المهنية والصحة والسلوك الاستباقي، بينما تناول الفصل الثاني الجانب التطبيقي المتعلق بدراسة ميدانية أجريت في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM بولاية توقرت بالاعتماد على منهجية وصفية تحليلية حيث تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الاستبيان عبر برنامج SPSS، والوصول إلى نتائج حيث تتمثل في ما يلي:

#### ❖ النتائج النظرية

- 1- تبين أن إدارة السلامة والصحة المهنية تمثل دعامة استراتيجية في المؤسسات كما تساهم في تحسين الأداء وتعزيز السلوك التنظيمي.
- 2- أظهرت الأدبيات النظرية أن سلوكيات العمل الاستباقي من المؤشرات الجوهرية لقياس فعالية بيئة العمل لارتباطها بالمبادرة، وتحمل المسؤولية، وحل المشكلات بطرق ذاتية.
- 3- كما أكدت الأدبيات النظرية وجود علاقة تكاملية محتملة بين ممارسات السلامة المهنية والسلوكيات الاستباقية للموظفين.

#### ❖ النتائج التطبيقية

- 1- أظهرت النتائج تطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية بمستوى مرتفع داخل مؤسسة SKTM بمتوسط عام بلغ (3.56) مما يعكس التزاما فعلي بإجراءات السلامة والوقاية.
- 2- أظهرت نتائج مستوى مرتفع من سلوكيات العمل الاستباقي لدى الموظفين بمؤسسة SKTM بمتوسط عام (3.49) ما يدل على بيئة عمل داعمة للمبادرة والمسؤولية.

- 3- أظهرت نتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز السلوك العمل الاستباقي بمؤسسة SKTM.
- 4- أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن البعد الأكثر تأثيراً هو "تطبيق قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية" بمعامل تأثير  $(B = 0.30)$ ، بينما لم تظهر بقية الأبعاد (التدريب، الوسائل، اللوائح) تأثيراً دالاً.
- 5- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائياً  $(r = 0.735)$  بين إدارة السلامة وسلوكيات العمل الاستباقي.

#### ◆ التوصيات

بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج تقترح الدراسة ما يلي:

1. تعزيز تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية بشكل فعال ودائم لضمان بيئة عمل آمنة وداعمة للسلوك الإيجابي.
2. فتح مجال تواصل والحوار الداخلي بين الإدارة والموظفين لتشجيع مشاركة الآراء والمقترحات فيما يخص تحسين بيئة العمل.
3. تكييف برامج التدريب والتوعية في مجال السلامة لتطوير مهارات الموظفين وزيادة وعيهم بأهمية التصرف الاستباقي.
4. ترسيخ ثقافة السلامة كقيمة مؤسسية تدمج في السياسات الداخلية وفي تقييم الأداء والتحفيز.

#### ◆ آفاق الدراسة

في ضوء ما خلصت إليه هذه الدراسة، نقترح التوسع مستقبلاً في البحث من خلال:

- إجراء دراسات مقارنة في مؤسسات عمومية وخاصة لقياس الاختلافات في فعالية إدارة السلامة وتأثيرها على السلوك المهني.
- دراسة أثر المتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي أو نمط القيادة على العلاقة بين السلامة والسلوك الاستباقي.
- توسيع نطاق الدراسة ليشمل أبعاداً تنظيمية أخرى مثل الذكاء العاطفي، دعم القيادة، أو ثقافة التحفيز الداخلي.

A decorative circular frame with a dashed border. Inside the frame, the text "قائمة المصادر والمراجع" is centered. The frame is adorned with three black graduation caps at the top, three yellow scrolls tied with red ribbons, and several blue flowers. The background is a light, textured white.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: الكتب

- 1- أبو شامة عباس، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.
- 2- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010.

ثانياً: المجالات

- 3- أنغام نجاح الهادي، محاضرات السلامة والصحة المهنية، المعهد التقني، قسم تقنيات صحة المجتمع، جامعة الفرات الأوسط التقنية، 2020-2021.
- 4- بشرى عبد النبي سلمان حسون، دور السلوك الاستباقي في تعزيز فاعلية البراعة التنظيمية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 20، العدد 01، 2024.
- 5- بوعامة آمال، العايب عبد الرحمان، واقع تدقيق إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل المسؤولية الاجتماعية للشركات دراسة ميدانية بمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة، مجلة الباحث الاقتصادي، مجلد 10، العدد 1، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، 2022.
- 6- حسين بشر الفتلاوي، أحمد عبد الله أمانة الشمري، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقي في تحقيق الريادة الإستراتيجية دراسة مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد 03، العدد 02، 2022.
- 7- حسين صبيح، محسن الكعبي، تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 26، المجلد 07، 2018.
- 8- حنان السيد أحمد الدمياطي، أثر السلوكيات الاستباقية في العمل على السيادة الإستراتيجية دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات، المجلة العربية للإدارة، مجلد 46، عدد 03، جمهورية مصر العربية، 2025.
- 9- خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 02، عدد 04، جامعة الجلفة، 2016.
- 10- عاد محمد الصغير، علماوي احمد، دور نظام السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة ENROR بحاسي مسعود، مجلة المنهل الاقتصادي، مجلد 07، عدد 02، جامعة حمى لخضر الواد، 2024.
- 11- عامر علي حسين العطوي، كمال كاظم الحسيني، دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال دور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 15، العدد 04، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثنى، 2018.
- 12- عتيقة حريرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جامعة الجزائر، 2017.

- 13- علي موسى حنان، دور إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS 18001 في تقليل من حوادث العمل دراسة مؤسسة هنكل الجزائر (فرع شلغوم العيد، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 29، عدد 02، 2018.
- 14- فقاير فيصل، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بين تطبيق والمزايا دراسة لبعض المؤشرات لشركة كوندور إلكترونيكس، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 12، العدد 01، جامعة البليدة 02، 2022.
- 15- كاوه محمد فرج قرداغي، ديلمان أحمد عزيز، دور السلوك الاستباقي للقادة في الاندماج الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديريات الجوازات في إقليم كردستان العراق، المجلة العلمية لجامعة جيهان السيلمانية، المجلد 08، العدد 02، 2024.
- 16- ليث علي يوسف الحكيم، ارزاق محمود جهاد الطائي، رأس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي دراسة استطلاعية لآراء عدد من الأطباء الموظفين في مستشفى الامام الصادق، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية الإدارية والمالية، المجلد 10، العدد 01، 2019.
- 17- ليلي حسام الدين، دينا فاروق العجري، استعراض وتقييم لأدبيات السلوك الاستباقي، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، المجلد 08، العدد 01، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر بالقاهرة، 2022.
- 18- مامي زرزقة فيروز، عباوي زهرة، إدارة الصحة والسلامة المهنية في المقاولات النسوية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية بمدينة سطيف، مجلة الوقاية والأرغونوميا، المجلد 11، العدد 02، 2017.
- 19- مبروك عطية توفيق، مصطفى محمد عبد النبي يسن، نجاعة إدارة نظم الصحة والسلامة المهنية دراسة حالة في عمليات تشغيل المحطات في شركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الإيزو، المجلد 13، العدد 2022.
- 20- محمد بيومي، محمد إمام، تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 7، العدد 01، جامعة قناة السويس كلية التجارة الإسماعلية، 2016.
- 21- مصطفى عبد العباس عصاد، زيد خوام محمود، إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها في سلوك العمل الاستباقي بحث تحليلي في مجلس محافظة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد المجلد 49، العدد 144، جامعة بغداد العراق 2024.
- 22- ملاك نسيم، الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية والخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة لدى عمال مستشفى مغنم لونس عزازقة، مجلة تطوير، المجلد 08، العدد 02، 2021.

23- ميثاق هاتف عبد السادة الفتلاوي، حسين صبيح محيسن المعبي، تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في معمل سميت كربلاء، بمجلة الإدارة والاقتصاد المجلد 07، العدد 26، 2018.

رابعاً: المذكرات والمطبوعات الجامعية

24- حسين بشير أبو خشة الفتلاوي، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقية في تحقيق الريادة الإستراتيجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري دوائر مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، في التخطيط الإستراتيجي الأمني، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2021.

25- المركز الوطني للتعليم عن بعد والتكوين المهني. "درس الصحة والسلامة المهنية". الصفحة 5. متاح على الرابط: [https://www.scribd.com/document/630906981/درس\\_الصحة\\_والسلامة\\_المهنية\\_على\\_صيغة\\_PDF](https://www.scribd.com/document/630906981/درس_الصحة_والسلامة_المهنية_على_صيغة_PDF)

26- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية للحكومة، الدليل الاستشاري للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية، 2015.

خامساً: مراجع باللغة الاجنبية

- Bakidamteh, S. A., Teye-Kwadjo, E., & Abdul-Nasiru, I, Understanding the role of proactive personality in occupational health and safety at oil and gas service stations in Accra. *SAGE Open*, 12(2), (2022).
- Daoudi, M., & Mendli, S. E; The impact of ISO 45001 certification on workers' health and safety: An empirical study of medium-sized enterprises in Algeria. *International Journal of Economic Perspectives*, 19 (3), (2025).
- fritz , charlotte & Sonnentag ,sabine, Antecedents of – day –level proactive behaviour ; Alook at jobs tressors and dositive affect during the work day journal of mamagement vol,35 N°95, (2009)
- Mohammed, S. M., & Saadaoui, S, The role of strategic intelligence for leadership in developing proactive work behaviours amongst universities' employees. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16 (5), (2024).

# قائمة الملاحق





الملحق رقم (2): الاستبيان



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
تخصص إدارة الموارد البشرية



### استمارة الاستبيان

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر (تخصص إدارة موارد البشرية)

تحت عنوان:

دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز  
سلوكيات العمل الاستباقي في مؤسسة

تحت إشراف الأستاذة

عبد الرحيم بوخلخال

\*/ من إعداد:

الطالبة: خلود حفيان

الطالبة: فتيحة قمولة

أخي الموظف / اختي الموظفة

يهدف هذا الاستبيان الى جمع البيانات اللازمة لدراسة دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي في المؤسسة وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر تخصص إدارة موارد بشرية. وقد صممت هذه الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق اهداف الدراسة لهذا نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة عن الأسئلة الواردة بهذه الاستمارة بدقة وموضوعية كما نضمن لكم سرية المعلومات المقدمة والتي لن تستخدم الا في اطار هذه الدراسة.

الإجابة تكون بوضع علامة (x) في خانة واحدة مناسبة شاكرين لكم حسن تعاونكم

• البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر  أنثى
- العمر: اقل من 30  من 30 الى اقل من 40  من 40 الى اقل من 50  أكثر من 50
- المؤهل العلمي: ثانوي أو اقل  شهادة مهنية  شهادة جامعية  شهادة دراسات عليا
- سنوات الاقدمية في العمل: اقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنوات  من 10 الى 20 سنة  أكثر من 20 سنة
- الوظيفة: رئيس قسم  موظف اداري  فني  عامل
- الحالة الاجتماعية: أعزب  متزوج  مطلق  ارمل

• المحور الأول: إدارة السلامة والصحة المهنية

الرقم	الأسئلة	موافق	محايد	غير موافق
<u>2- البعد الأول: التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام السلامة والصحة المهنية</u>				
1.	تشجع إدارة المؤسسة في الموقع العمل إلى تحفيز الموظفين وفق قواعد السلامة حتى لو كان جدول العمل ضيق			
2.	تتأكد الادارة من حصول كافة الموظفين على المعلومات الهامة المتعلقة بالسلامة.			
3.	يوجد كفاءات وخبرات في المؤسسة تستطيع ان تعمل على تطوير إدارة انظمة السلامة والصحة المهنية.			

			تتأكد الإدارة من حل كافة المشاكل وبشكل فوري عند العثور عليها اثناء جولات السلامة او عمليات التقييم.	4.
			تسعى الإدارة لتصميم إجراءات السلامة المهنية تكون ذات طابع علمي ومغزى	5.
			أعتمد على المقابلات المباشرة لإيصال التعليمات والمعلومات	6.
<b>البعد الثاني: توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في محيط العمل</b>				
			توجد قوانين الزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية.	7.
			معدات الوقاية الشخصية (اللباس، الخوذة، النظارة، الاحذية، القفازات،..) متوفرة في كل وقت ولكل موظف.	8.
			تتوفر اجهزة اطفاء الحريق واجهزة الانذار في جميع الاماكن بالمؤسسة.	9.
			يقوم الموظفون الفنيون بإجراء صيانة دورية للأجهزة والمعدات الخاصة بسلامة المهنية داخل المؤسسة	10.
			توفر المؤسسة خزانات مخصصة للإسعافات الأولية تستخدم عند ضرورة	11.
			يوجد مخارج للطوارئ بأعداد كافية داخل المؤسسة	12.
			تسهل الاتصالات بين العاملين في نفس المستوى الإداري الحصول على المعلومات لاتخاذ القرارات	13.
<b>البعد الثالث: تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية</b>				
			يتلقى الموظفون دورات تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية من طرف المؤسسة.	14.
			تقوم المؤسسة بتكوين الموظفين وتدريبهم على استعمال اجهزة ومستلزمات العمل.	15.
			هناك تدريب للموظفين على استخدام الاسعافات الأولية.	16.
			يوجد تثقيف صحي للتوعية الموظفين للمخاطر المهنية.	17.
			لدينا الرغبة بتعلم كل ما هو جديد في مجال تطبيقات السلامة المهنية محليا وعالميا.	18.

البعد الرابع: تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية			
			19. يتيم الالتزام من قبل المؤسسة باللوائح والقوانين المتعلقة بسلامة والصحة المهنية المعمول بها في الجزائر.
			20. يتيم فرض عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المؤسسة.
			21. هناك التزام من قبل الموظفين باللوائح والقوانين والسلامة المهنية.
			22. توجد رقابة مستمرة على المؤسسة من قبل الجهات الحكومية المشرفة على تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية.
			23. اللوائح والانظمة الموجودة والمعمول بها في المؤسسة متوافقة مع المعايير الدولية.

● المحور الثاني: سلوكيات العمل الاستباقي

الرقم	الأسئلة	موافق	محايد	غير موافق
<u>البعد الأول: تحمل المسؤولية</u>				
1.	تحسين الاجراءات في العمل ضمن اولوياتي			
2.	اخذ زمام المبادرة من قبل مسؤولي المؤسسة من اجل تحسين هياكل العمل والممارسات المهنية والروتين اليومي			
3.	احاول دائما احداث تحسينات في اجراءات العمل			
4.	احاول دائما المساهمة بتقديم حلول لبعض المشاكل التنظيمية الملحة في بيئة العمل			
5.	تسعى الادارة لتصميم إجراءات السلامة المهنية تكون ذات طابع علمي ومغزى			
6.	والمعلومات أعتمد على المقابلات المباشرة لإيصال التعليمات			
<u>البعد الثاني: صوت العامل</u>				
7.	احاول دائما ان اعرض وجهة نظري للاخرين في القضايا المتعلقة بالعمل			

			8. يمتلك العمال الحرية في التعبير عن افكارهم للتغيير الإجراءات. في بيئة العمل
			9. تشجع ادارة المؤسسة الموظفين على ابداء ارائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بالعمل
			10. أشجع دائما الاخرين في مكان العمل للانخراط في تقديم آرائهم حول القضايا المختلفة.
			11. توفر المؤسسة خزانات مخصصة للإسعافات الأولية تستخدم عند ضرورة
			12. يوجد مخارج للطوارئ بأعداد كافية داخل المؤسسة
			13. تسهل الاتصالات بين العاملين في نفس المستوى الإداري الحصول على المعلومات لاتخاذ القرارات
<b>البعد الثالث: ابداع العامل</b>			
			14. أقدم افكار ابداعية في العمل بشكل مستمر
			15. ابحث دائما عن تقنيات وطرق جديدة للعمل
			16. اروج لتنفيذ الافكار الجديدة
			17. يتمتع الموظفون في المؤسسة بمخزون معرفي وعملي معتبر
			18. لدينا الرغبة بتعلم كل ما هو جديد في مجال تطبيقات السلامة المهنية محليا وعالميا
<b>البعد الرابع: الوقاية من المشاكل</b>			
			19. اخطط دائما لمنع التكرار المشاكل في العمل
			20. احاول دائما التوصل الى الاسباب الحقيقية للمشكلات
			21. تشجع ادارة المؤسسة اكتشاف المشكلات واشراك العاملين في حلها
			22. اعمل على تطوير اجراءات وانشطة فعالة على مدى الطويل لحل المشاكل حتى ولو كانت تستغرق وقتا طويلا لحله
			23. اللوائح والانظمة الموجودة والمعمول بها في المؤسسة متوافقة مع المعايير الدولية.

والله ولي التوفى

الملحق رقم (03): معامل ألفا كرونباخ لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي /اختبار كولموغوروف - سمرنوفأولاً: معامل ألفا كرونباخ لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي**Echelle:** إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,958	37

**Echelle :** التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد والجراءات نظام السلامة والصحة المهنية**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	23

**Echelle :** توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والأمان في المحيط**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,512	17

**Echelle :** تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	23

**Echelle :** تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,512	17

**Echelle : ادارة السلامة والصحة المهنية :****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	23

**Echelle : تحمل المسؤولية :****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,512	17

**Echelle : صوت العامل :****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	23

**Echelle : ابداع العامل :****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,512	17

**Echelle : الوقاية من المشاكل :****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	23

**Echelle : سلوكيات العمل الاستباقي :****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,512	17

## ثانيا : اختبار كولموغروف - سمرنوف

## Explorer

	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
ادارة السلامة والصحة المهنية	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
سلوكيات العمل الاستباقي	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

## Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
ادارة السلامة والصحة المهنية	,146	50	,109	,913	50	,061
سلوكيات العمل الاستباقي	,110	50	,181	,932	50	,006

a. Correction de signification de Lilliefors

(الملحق رقم (04): تكرارات المعلومات الشخصية(العامة)

## Statistiques

N	Valide	الجنس	العمر	الحالة الاجتماعية	المؤهل العلمي	الوظيفية	سنوات الخبرة
		Manquant	50	50	50	50	50
		0	0	0	0	0	0

## Table de fréquences

	الجنس	Fréquence	Pourcentage	الجنس	
				Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	ذكر	33	66,0	66,0	66,0
	أنثى	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

	العمر	Fréquence	Pourcentage	العمر	
				Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	اقل من 30 سنة	3	6,0	6,0	6,0
	من 30 الى 40 سنة	29	58,0	58,0	64,0
	من 41 الى 50 سنة	17	34,0	34,0	98,0
	أكثر من 50	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الحالة الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	متزوج	37	74,0	74,0	74,0
	اعزب	8	16,0	16,0	90,0
	مطلق	3	6,0	6,0	96,0
	ارمل	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		المؤهل العلمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	ثانوي	9	18,0	18,0	18,0
	شهادة مهنية	17	34,0	34,0	52,0
	شهادة جامعية	22	44,0	44,0	96,0
	شهادة دراسات العليا	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		الوظيفية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	رئيس قسم	4	8,0	8,0	8,0
	موظف اداري	33	66,0	66,0	74,0
	فني	4	8,0	8,0	82,0
	عامل	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		سنوات الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	أقل من 5 سنوات	4	8,0	8,0	8,0
	من 5 إلى 10 سنوات	14	28,0	28,0	36,0
	من 11 سنة إلى 20 سنة	23	46,0	46,0	82,0
	أكثر من 20 سنة	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**الملحق رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدارة السلامة والصحة المهنية****وسلوحيات العمل الاستباقي****أولاً: إدارة السلامة والصحة المهنية****Statistiques descriptives**

	N	Moyenn e	Varianc e
تشجع ادارة الموظفين العاملون في الموقعى العمل هذ على العمل وفق ثواعد السلامة حتى لو كان جدول العمل ضيق	50	3,5200	,989
تتاكد الادارة من حصول كافة الموظفين على المعلومات الهامة المتعلقة بالسلامة	50	3,7000	,990
يوجد كفاءات وخبرات في المؤسسة تستطيع ان تعمل على تطوير ادارة انظمة السلامة والصحة المهنية	50	3,7600	1,084
تتاكد الادارة من حل كافة المشاكل وبشكل فوري عند العثور عليها اثناء جولات السلامة او عمليات التقييم	50	3,8600	,980
تسعى الادارة لتصميم احراءات السلامة ذات مغزى وعملية	50	3,6400	,847
توجد قوانين الزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية	50	3,4600	1,723
معدات الوقاية الشخصية (اللباس،الخوذة،النظارة،الاحذية،القفازات،...) متوفرة في كل وقت ولكل عامل	50	3,5800	,942
تتوفر الاجهزة اطفاء الحريق واجهزة الانذار الحريق في جميع الاماكن في المؤسسة	50	3,4600	1,396
يقوم الفنيون باجراء صيانة دورية الاجهزة والمعدات خاصة بسلامة في المؤسسة	50	3,8600	,858
يوجد لدى المؤسسة خزانات الاسعافات الاولية تستخدم عند ضرورة	50	3,9000	,949
يوجد مخارج للطوارئ باعداد كافية	50	3,7800	1,196
يتلقى العمال دورات تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة	50	3,3000	2,133
تقوم المؤسسة بتكوين العاملين وتدريبهم على استعمال اجهزة ومستلزمات العمل	50	3,4800	1,520
هناك تدريب للعاملين على استخدام الاسعافات الأولية	50	3,5600	1,272
يوجد تثقيف صحي للتوعية العاملين للمخاطر المهنية	50	3,7200	1,144
لدينا الرغبة بتعلم كل جديد في مجال تطبيقات السلامة المهنية محاليا وعالميا	50	3,6800	1,283
يتم الالتزام من قبل المؤسسة باللوائح والقوانين المتعلقة بسلامة والصحة المهنية في الجزائر	50	3,2000	1,755
يتم فرض عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المؤسسة	50	3,1800	1,538
هناك التزام من قبل عاملين باللوائح والقوانين والسلامة المهنية	50	3,2800	1,226
توجد رقابة مستمرة على المؤسسة من قبل الجهات الحكومية المشرفة على تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية	50	3,5800	1,596
اللوائح والانظمة الموجودة والمعمول بها في المؤسسة متوافقة مع المعايير الدولية	50	3,4600	1,560
ادارة السلامة والصحة المهنية	50	3,5643	,596

N valide (liste) 50

**ثانياً: متغير سلوكيات العمل الاستباقي****Statistiques descriptives**

	N	Moyenne	Variance
تحسين الاجراءات في العمل ضمن اولوياتي	50	3,2800	1,593
اخذ زمام المبادرة من قبل مسؤولي في المؤسسة من اجل تحسين هياكل العمل والممارسات والروتين	50	3,3600	,929
احاول دائما احداث تحسينات في اجراءات العمل	50	3,4800	1,112
احاول دائما المساهمة في تقديم حلول لبعض المشاكل التنظيمية ملحة في العمل	50	3,5400	1,029
احاول دائما ان اعرض وجهة نظري للاخرين في القضايا المتعلقة بالعمل	50	3,3000	1,235
يملك العمال الحرية في التعبير عن افكارهم للتغيير الاجراءاتي بيئة العمل	50	3,2600	1,094
تشجع ادارة المؤسسة العاملين على ابداء ارائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بالعمل	50	3,4000	1,306
اشجع دائما الاخرين في مكان العمل للانخراط في تقديم ارائهم حول القضايا المختلفة	50	3,5800	1,106
اقدم افكار ابداعية في العمل بشكل مستمر	50	3,4600	1,233
ابحث دائما عن تقنيات وطرق جديدة للعمل	50	3,4600	1,396
اروج لتنفيذ الافكار الجديدة	50	3,4600	,907
يتمتع العاملون في المؤسسة بمخزون معرفي وعملي معتبر	50	3,6800	,957
اخطط دائما لمنع التكرار المشاكل في العمل	50	3,6200	1,302
احاول دائما التوصل الى الاسباب الحقيقية للمشكلات	50	3,8800	,761
تشجع ادارة المؤسسة اكتشاف المشكلات واشراك العاملين في حلها	50	3,4000	1,224
اعمل على تطوير اجراءات وانشطة فعالة على مدى الطويل لحل المشاكل حنى ولو كانت تستغرق وقتا طويلا لحلها	50	3,7200	1,063
التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	50	3,6960	,533
توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل	50	3,6733	,597
تدرب الموظفين في السلامة والصحة المهنية	50	3,5480	,968
تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	50	3,3400	,996
سلوكيات العمل الاستباقي	50	3,4925	,528
N valide (liste)	50		

**الملحق رقم (06): (قياس الأثر معامل الانحدار الخطي البسيط إدارة السلامة والصحة المهنية****وسلوكيات العمل الاستباقي****Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	ادارة السلامة والصحة المهنية <sup>b</sup>	.	Introduire

- a. Variable dépendante : سلوكيات العمل الاستباقي  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,735 <sup>a</sup>	,541	,531	,49727

- a. Prédicteurs : (Constante), ادارة السلامة والصحة المهنية

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	13,987	1	13,987	56,565	,000 <sup>b</sup>
	de Student	11,869	48	,247		
	Total	25,857	49			

- a. Variable dépendante : سلوكيات العمل الاستباقي  
b. Prédicteurs : (Constante), ادارة السلامة والصحة المهنية

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	1,026	,335		3,058	,004
	ادارة السلامة والصحة المهنية	,692	,092	,735	7,521	,000

- a. Variable dépendante : سلوكيات العمل الاستباقي

## الملحق رقم (06): قياس الأثر مع عامل الانحدار المتعدد التدريجي أبعاد إدارة السلامة والصحة المهنية

Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية, التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية , تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية, توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل	.	Introduire

- a. Variable dépendante : سلوكيات العمل الاستباقي  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

## Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,745 <sup>a</sup>	,555	,516	,50557

- a. Prédicteurs : (Constante), تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية, التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية , تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية, توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14,355	4	3,589	14,040	,000 <sup>b</sup>
	de Student	11,502	45	,256		
	Total	25,857	49			

- a. Variable dépendante : سلوكيات العمل الاستباقي  
b. Prédicteurs : (Constante), تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية, التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية, توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	1,031	,403		2,561	,014
	التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	,300	,151	,302	1,987	,053
	توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل	-,007	,170	-,008	-,042	,966
	تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية	,201	,124	,272	1,625	,111

تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	,199	,126	,274	1,58	,12
				4	0

a. Variable dépendante : سلوكيات العمل الاستباقي

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## الملحق رقم (07): معامل بيرسون لتحديد العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل

### الاستباقي

أولاً: بين المتغيرين بين إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي

#### Corrélations

		ادارة السلامة والصحة المهنية	سلوكيات العمل الاستباقي
ادارة السلامة والصحة المهنية	Corrélation de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
سلوكيات العمل الاستباقي	Corrélation de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50

## ثانياً: بين ابعاد إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي

#### Corrélations

		التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل	تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية	تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	ادارة الصحة والسلامة المهنية
التزام الادارة العليا بتطبيق قواعد واجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	Corrélation de Pearson	1	,706**	,602**	,705**	,833**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
توفير معدات ووسائل السلامة والوقاية والامان في محيط العمل	Corrélation de Pearson	,706**	1	,764**	,743**	,901**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
تدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية	Corrélation de Pearson	,602**	,764**	1	,736**	,890**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
تطبيق اللوائح والانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	Corrélation de Pearson	,705**	,743**	,736**	1	,910**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50

ادارة الصحة والسلامة المهنية	Corrélation de Pearson	,833**	,901**	,890**	,910**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

### الملحق رقم (08) : قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

الجامعة	الاسم	الرقم
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة تخصص إدارة اعمال	أ . عرابة الحاج	01
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة تخصص مالية	أ . مايو عبد الله	02
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة تخصص إدارة أعمال	أ . بوخلوة باديس	03
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة تخصص إدارة اعمال	أ . تيمجدين نور الدين	04
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة تخصص اقتصاد تطبيقي	أ . نعوم عبد العزيز	05

# الفهرس



III	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
XI	المقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية حول إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الادبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.....
3	المطلب الأول: إطار مفاهيمي لإدارة السلامة والصحة المهنية.....
10	المطلب الثاني: عموميات حول سلوكيات العمل الاستباقي.....
18	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لإدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي.....
18	المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي
22	المطلب الثاني: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية.....
23	المطلب الثالث: الاستفادة من الدراسات السابقة.....
25	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لتقييم دور إدارة السلامة والصحة المهنية وسلوكيات العمل الاستباقي - ولاية تقرت -	
27	تمهيد.....
28	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
28	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة.....
33	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....
37	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.....
37	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.....

62	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية.....
66	خلاصة الفصل .....
68	الخاتمة .....
71	المراجع .....
71	الملاحق.....
91	الفهرس.....