



The Impact of Job Turnover Dimensions on Occupational Safety: A Field Study at the Western Region Branch of the General Electricity Company

AL mukhtar Hawas

Department of Management, Faculty of Economics, University of Zawia, Libya

Email: a.hawas@zu.edu.ly

Received: 05/06/2026 | Accepted: 16/06/2026 | Published: 30/06/2026 | DOI: 10.26629/uzjes.2026.08

ABSTRACT

This research aims to study the impact of employee turnover dimensions on occupational safety among employees of the General Electricity Company, Western Region Branch, by examining the relationship between job dissatisfaction, employee challenges, and the prevailing management style. The study employed a descriptive-analytical approach using questionnaires and interviews. The sample size was 103 employees, of which 89 questionnaires were valid for statistical analysis. The results showed an inverse relationship between job dissatisfaction and challenges and the level of safety. Conversely, a positive relationship was found between a supportive management style and occupational safety. Furthermore, job turnover programs aimed at diversifying tasks contribute to raising employee awareness of risks and enhancing adherence to safety procedures. The study concluded that the company's work environment is relatively stable but suffers from a gap in incentive and salary policies. It recommended establishing organizational fairness, restructuring development and job rotation programs, and promoting a practical culture of occupational health and safety to ensure sustained job satisfaction and increase employee voluntary commitment.

Keywords: Employee Turnover, Occupational Safety, Electricity Sector, Human Resources, Job Satisfaction, Management Style.



أثر أبعاد دوران العمل على السلامة المهنية: دراسة ميدانية بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية

المختار البشير امحمد حواص

قسم الإدارة، كلية الاقتصاد العجيلات، جامعة الزاوية

Email: a.hawas@zu.edu.ly

تاريخ النشر: 2026/06/30م

تاريخ القبول: 2026/06/16م

تاريخ الاستلام: 2026/06/05م

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر أبعاد دوران العمل على السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية، من خلال اختبار العلاقة بين عدم الشعور بالراحة الوظيفية، والتحديات التي يواجهها العمال، ونمط الإدارة السائد. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان والمقابلات، حيث بلغ حجم العينة (103) موظفًا، استخدم منها (89) استبيانًا صالحًا للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين عدم الراحة والتحديات وبين مستوى السلامة، فيما تبين وجود علاقة طردية بين النمط الإداري الداعم والسلامة المهنية، كما أن برامج دوران العمل الهادفة إلى تنويع المهام تسهم في رفع وعي العاملين بالمخاطر وتعزيز الالتزام بإجراءات السلامة. خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل بالشركة مستقرة نسبيًا لكنها تعاني من فجوة في سياسات الحوافز والمرتبات، وأوصت بترسيخ العدالة التنظيمية، وإعادة هيكلة برامج التطوير والتدوير الوظيفي، وتعزيز الثقافة التطبيقية للصحة والسلامة المهنية لضمان استدامة الرضا الوظيفي ورفع مستوى الالتزام الطوعي لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: دوران العمل، السلامة المهنية، قطاع الكهرباء، الموارد البشرية، الرضا الوظيفي، نمط الإدارة.

أولاً: المقدمة:

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية في بناء المنظمات الحديثة، فهي الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية في آن واحد، كما أنها تمثل حجر الزاوية في جهود اللحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الإيقاع وتعدد المكونات. وفي ظل بيئة أعمال معقدة تتعرض للآزمات والتحديات، فإن الأخطاء البشرية تظل من أبرز مسببات تلك الآزمات، سواء نتيجة لضعف الكفاءة أو غياب الدافعية أو تراخي الإشراف، وهو ما قد يهدد استمرارية المنظمات وقدرتها على المنافسة.

وتبرز ظاهرة دوران العمل كأحد أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، لما لها من انعكاسات مباشرة على استقرار القوى العاملة ومستوى السلامة المهنية. وقد أولت المؤسسات الدولية منذ عام 1919م اهتماماً متزايداً بالسلامة والصحة المهنية، من خلال وضع معايير لحماية العمال والحد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل. وفي السياق الليبي، سعت الدولة إلى حماية العاملين عبر تشريعات مثل القانون الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957 وتعديلاته، الذي نص على اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العاملين (أبوخشم، 2020).

وتعد الشركة العامة للكهرباء من المؤسسات الحيوية التي تؤدي دوراً محورياً في دعم الاقتصاد الوطني، إلا أن طبيعة عملها تجعل العاملين عرضة لمخاطر مهنية متعددة، مثل السقوط من الأبراج والأعمدة الكهربائية أو التعرض للصعق الكهربائي. لهذا يهدف البحث بشكل رئيس إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه أبعاد دوران العمل على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تعد الموارد البشرية حجر الزاوية في بناء المنظمات الحديثة، فهي الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسة في آن واحد، كما أنها الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول (الفزاري، 2009؛ رشيد، 2004). وفي ظل بيئة أعمال تتسم بالتغير السريع وتعدد الأزمات، فإن الأخطاء البشرية تظل من أبرز مسببات تلك الأزمات، سواء نتيجة لضعف الكفاءة أو غياب الدافعية أو تراخي الإشراف، وهو ما قد يهدد استمرارية المنظمات وقدرتها على المنافسة (عريقات، 2010؛ صالح وآخرون، 2008).

وتواجه الشركة العامة للكهرباء - باعتبارها مؤسسة حيوية تسهم في دعم الاقتصاد الليبي - تحديات ترتبط بظروف العمل، حيث أظهرت الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الشخصية التي أجراها الباحث وجود مشكلات تتعلق بالسلامة المهنية، انعكست في انخفاض مستويات الأمن والسلامة، وتراجع الرضا الوظيفي، وارتفاع معدلات دوران العمالة. وعليه، تتحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما أثر أبعاد دوران العمل على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية؟

الأسئلة الفرعية

1. ما أثر عدم الشعور بالراحة الوظيفية على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية؟
2. ما أثر التحديات التي يواجهها العاملون في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية على مستوى السلامة المهنية؟

3 . ما أثر نمط الإدارة السائد على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية؟

ثالثاً: أهداف الدراسة

بناءً على التساؤل الرئيسي للمشكلة فإنه يمكن صياغة الأهداف كالتالي:

الهدف الرئيس: تحديد الأثر الذي تحدثه أبعاد دوران العمل على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية.

الأهداف الفرعية

1. تحليل أثر عدم الشعور بالراحة الوظيفية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية على مستوى السلامة المهنية.

2. تقييم الأثر الذي تحدثه التحديات التي يواجهها العاملون بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية على مستوى السلامة المهنية.

3. معرفة أثر نمط الإدارة السائد على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية.

4. استخلاص توصيات عملية لتعزيز السلامة المهنية من خلال معالجة أبعاد دوران العمل لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية.

رابعاً: أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى سد فجوة معرفية في الأدبيات العلمية المتعلقة بعلاقة دوران العمل بالسلامة المهنية، حيث يسلط الضوء على أبعاد محددة مثل عدم الشعور بالراحة الوظيفية، والتحديات التي يواجهها العاملون، ونمط الإدارة السائد، ويكشف عن طبيعة تأثيرها المباشر على بيئة العمل وجودتها. ومن خلال هذا الطرح، يضيف البحث قيمة علمية جديدة، إذ يوضح أن دوران العمل ليس مجرد مؤشر على حركة الموظفين داخل المؤسسة، بل هو عامل جوهري يمكن أن ينعكس على مستوى السلامة المهنية، الأمر الذي يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تربط بينه وبين متغيرات أخرى كالإنتاجية والرضا الوظيفي. ومن الناحية العملية، فإن أهمية البحث تتجلى في قدرته على تقديم تشخيص واقعي للعوامل التي تؤثر على السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية، مما يساعد الإدارة على وضع سياسات أكثر فاعلية لمعالجة أسباب عدم الراحة الوظيفية وتقليل التحديات التنظيمية والإدارية. كما يبرز

دور نمط الإدارة في تعزيز أو إضعاف مستوى السلامة المهنية، وهو ما يمنح صانعي القرار أداة عملية لتطوير بيئة عمل أكثر أماناً واستدامة. وبذلك، فإن نتائج البحث لا تقتصر على إثراء الجانب الأكاديمي، بل تمتد لتسهم في تحسين الأداء المؤسسي، وتقليل معدلات الحوادث، وتعزيز استقرار القوى العاملة، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة واستدامة المؤسسة.

خامساً: فرضيات البحث

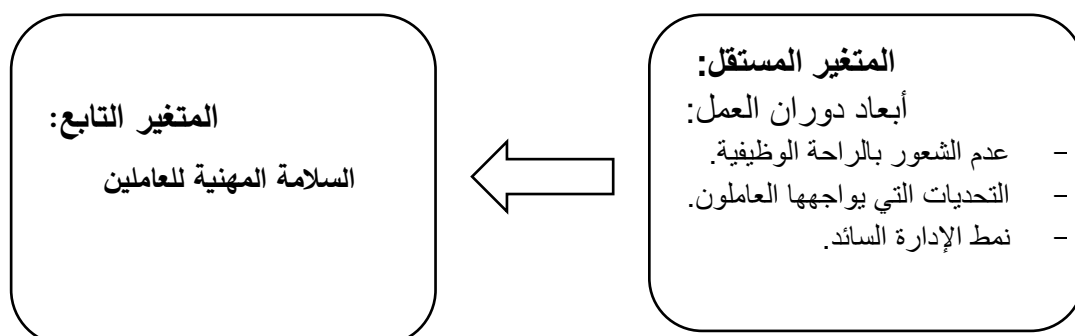
بناءً على التساؤل الرئيسي للبحث والهدف الرئيسي منه يمكن بناء فرضيات البحث على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد دوران العمل على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية).

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدم الشعور بالراحة الوظيفية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية على مستوى السلامة المهنية.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات التي يواجهها العاملون بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية على مستوى السلامة المهنية.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنمط الإدارة السائد على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية.

سادساً: متغيرات ونموذج الدراسة



شكل 1 متغيرات ونموذج الدراسة

سابعاً: حدود البحث

يقتصر هذا البحث على دراسة أثر أبعاد دوران العمل (عدم الشعور بالراحة الوظيفية، التحديات التي يواجهها العاملون، نمط الإدارة السائد) على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية، وذلك خلال الفترة الزمنية من يوليو إلى ديسمبر 2025. وينحصر نطاق الدراسة مكانياً في فرع المنطقة الغربية دون التوسع إلى فروع أخرى أو مؤسسات إنتاج الطاقة داخل ليبيا، كما يقتصر بشرياً على الموظفين والفنيين والإداريين المرتبطين مباشرة ببيئة العمل والسلامة المهنية. ويعتمد البحث منهجياً على المنهج الوصفي التحليلي مدعوماً بالأسلوب الإحصائي، باستخدام أدوات مثل الاستبيان والمقابلات لجمع البيانات الميدانية وتحليلها للتحقق من الفرضيات.

ثامناً: المنهج المستخدم

1: المنهج المستخدم: اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي من خلال الوصف والتحليل للواقع العملي داخل الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية، وذلك عبر جمع البيانات الميدانية المباشرة من مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين والفنيين والإداريين المرتبطين ببيئة العمل والسلامة المهنية. ويهدف هذا المنهج إلى استقراء آراء واتجاهات المبحوثين حول أثر أبعاد دوران العمل (عدم الشعور بالراحة الوظيفية، التحديات التي يواجهها العاملون، نمط الإدارة السائد) على مستوى السلامة المهنية، بما يتيح الكشف عن طبيعة العلاقات القائمة بين المتغيرات كما هي في الواقع وصولاً إلى بناء صورة دقيقة وموضوعية عن بيئة العمل. وتم توظيف المنهج الاستنباطي من خلال اختبار الفروض العلمية التي صيغت استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (أبعاد دوران العمل) والمتغير التابع (السلامة المهنية). ويساعد هذا المنهج على التحقق من صحة الفروض المتعلقة بأثر دوران العمل على مستوى السلامة المهنية، وبذلك يساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تدعم أهداف الدراسة وتجيب عن تساؤلاتها وتوفر أساساً عملياً لصياغة توصيات قابلة للتطبيق في قطاع الكهرباء الليبي.

2 - مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية، ويشمل الموظفين والفنيين والإداريين المرتبطين مباشرة ببيئة العمل والسلامة المهنية، نظراً لدورهم المحوري في مواجهة المخاطر المهنية وضمان استقرار بيئة العمل. وتم اختيار عينة البحث باستخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية،

وذلك لضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الوظيفية داخل الشركة (إدارة عليا، إدارة وسطى، وحدات تنفيذية). وسيحدد حجم العينة وفق أسس ومعايير إحصائية علمية معتمدة، بما يحقق مستوى مقبولا من الثقة والدقة الإحصائية ويضمن تمثيلا كافيا لمفردات المجتمع المدروس.

3 - أدوات جمع البيانات

الأداة الرئيسة لجمع البيانات الكمية هي الاستبيان، وصمم بما يتلاءم مع أهداف البحث ومتغيراته، بحيث يقيس أثر أبعاد دوران العمل على مستوى السلامة المهنية. وإجراء مقابلات مع عدد من القيادات الإدارية والفنية بالشركة، للحصول على بيانات نوعية معمقة تفسر النتائج الكمية وتقدم فهما أعمق للتحديات والفرص المرتبطة بموضوع الدراسة.

4- الأساليب الإحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وذلك بالاستعانة ببرامج إحصائية متخصصة مثل SPSS ، وتشمل التحليل الوصفي واختبارات الفروض.

استقراء الدراسات السابقة

تناولت الأدبيات العربية موضوع دوران العمل والسلامة المهنية من زوايا متعددة. فقد أظهرت دراسة (عطا الله وآخرون، 2023) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمالة في الشركات السياحية المصرية، مؤكدة أهمية توفير بيئة تنظيمية ملائمة للحد من معدلات الدوران. وفي سياق الصحة المهنية، بينت دراسة (عزام، 2022) ضعف الالتزام بمعايير السلامة داخل المختبرات التعليمية، حيث كشفت عن قصور في استخدام أدوات الوقاية الشخصية، وأوصت بتعزيز إجراءات الأمن والسلامة. أما في قطاع الكهرباء، فقد أوضحت دراسة (أبو خشيم، 2020) أن تطبيق قواعد السلامة المهنية يسهم بشكل معنوي في تحسين أداء العاملين بالشركة العامة للكهرباء - المنطقة الغربية، خاصة من خلال التدريب واستخدام معدات الوقاية الشخصية. كما أظهرت دراسة (بلحاج، 2018) أن ارتفاع معدل دوران العمالة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز يؤدي إلى انخفاض الأداء المؤسسي، مؤكدة العلاقة العكسية بين الظاهرتين. وفي السياق ذاته، بينت دراسة (ناجي، 2015) أن تطبيق المواصفة الدولية ISO 18001 في الشركة العامة للكهرباء يعزز أداء العاملين، حيث كان لإشراكهم في خطط السلامة والتدريب واستخدام وسائل الوقاية أثر إيجابي مباشر على تحسين أدائهم.

وتناولت دراسة: **Ayşenur ERDİL, 2025** تناولت أثر السلامة المهنية على كفاءة الإنتاج، مؤكدة أن بيئات العمل الآمنة تعزز الأداء وتقلل الانقطاعات، وأن تطوير سياسات فعالة للسلامة يساهم في حماية الموظفين ورفع الإنتاجية المؤسسية. وبحثت دراسة Ugonna وآخرون، 2026 العلاقة بين السلامة الصناعية ودوران العمالة في شركات متعددة الجنسيات، وأظهرت وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية؛ إذ يقل معدل الدوران مع الالتزام بإجراءات السلامة والتدريب المنتظم، مما يعزز الاستقرار التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين. وحللت دراسة Amir وآخرون، 2021 العلاقة بين ضغوط العمل ومناخ السلامة وتأثيرهما على وقوع الحوادث، وأظهرت أن انخفاض الرضا الوظيفي وضعف الدعم الاجتماعي يرتبطان بزيادة الحوادث، مؤكدة أن تحسين مناخ السلامة يتطلب معالجة ضغوط العمل وتعزيز الدعم الاجتماعي.

ما يميز الدراسة الحالية والفجوة البحثية

تظهر مراجعة الدراسات السابقة أن موضوع السلامة المهنية ودوران العمل قد تناولته الأدبيات من زوايا متعددة، سواء في السياحة أو التعليم أو قطاع الكهرباء أو حتى في الشركات متعددة الجنسيات. فقد ركزت بعض الدراسات على أثر المناخ التنظيمي في تقليل معدلات الدوران، وأخرى على ضعف الالتزام بمعايير السلامة في المختبرات التعليمية، بينما أوضحت دراسات ميدانية في قطاع الكهرباء أن تطبيق قواعد السلامة والتدريب واستخدام معدات الوقاية يساهم في تحسين الأداء، وأن ارتفاع معدل الدوران يؤدي إلى تراجع كفاءة المؤسسات. كما بينت دراسات دولية أن بيئات العمل الآمنة تعزز الإنتاجية، وأن الالتزام بإجراءات السلامة يقلل من ميل الموظفين لترك العمل، وأن ضغوط العمل وضعف الدعم الاجتماعي يرتبطان بزيادة الحوادث.

ومع ذلك، فإن هذه الدراسات لم تعالج بشكل مباشر العلاقة بين أبعاد دوران العمل المحددة مثل عدم الراحة الوظيفية والتحديات الإدارية ونمط الإدارة وبين مستوى السلامة المهنية في البيئة الليبية، خصوصاً في قطاع الكهرباء الذي يتسم بارتفاع المخاطر المهنية. هنا تكمن الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها، إذ تقدم نموذجاً ميدانياً يربط بين هذه الأبعاد وظروف السلامة المهنية، بما يضيف إلى الأدبيات العلمية ويمنح صانعي القرار في قطاع الكهرباء أدوات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار المؤسسي.

الإطار النظري

أولاً: دوران العمل:

يعرف دوران العمل بأنه: "حركة العاملين خلال فترة زمنية سواء بالدخول للمنظمة أم بالخروج منها، وسواء كان الخروج بمحض الإرادة أم بالتسريح أم بالنقل أم بالفصل" (الكبيسي، 2002: 7). وفي تعريف آخر هو "حركة انتقال العامل الطوعية خارج حدود المنظمة التي يعمل بها متخلياً عن عضويته فيها" (Price, 1997, p30).

ولدوران العمالة أربعة أنواع رئيسية كما ذكرها. (السالم وحرشوش، 2000: 210). وهي:

1_الدخول الطوعي: يشمل هذا النوع كل حالات الاستخدام للعاملين الجدد نتيجة لرغبة شخصية لهؤلاء العاملين، كما يشمل حالات إعادة التعيين نتيجة لقرار ذاتي من قبل هؤلاء بإعادة الارتباط بمنظماتهم السابقة.

2_ الدخول الإجباري: يتمثل في عملية دخول الأفراد المعنيين إلى المنظمة إجبارياً بحكم قانون أو إجراء، ومن أبرز الأمثلة الشائعة على هذا النوع من دوران العمل الخدمة العسكرية الإلزامية والتعليم الإلزامي وغيرها من الأمثلة.

3_ الترك الطوعي: هي عملية ترك الفرد نفسه بمبادرته الشخصية لأسباب مختلفة قد يرتبط جزء منها بأسباب تنظيمية أو لأسباب شخصية.

4_ الترك الإجباري: وهي حركة العاملين غير الطوعية من داخل المنظمة إلى خارجها بمبادرة أو قرار ليس للأفراد العاملين دخل فيه، ويمكن تقسيم هذا النوع إلى مجموعتين رئيسيتين:

أ - تتمثل في الحالات التي لا يمكن السيطرة عليها إدارياً كحالات المرض أو الموت أو التقاعد الإلزامي بحكم العمر أو لأي سبب آخر.

ب - تتمثل في قرارات الإدارة العليا كحالات الطرد أو التسريح الدائم أو المؤقت.

كما أن هناك عدة أسباب لدوران العمالة قسمت إلى أسباب يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها وأن من الأسباب الممكن تجنبها: (عدم القناعة بالأجور والمزايا الإضافية، وضعف العلاقة مع الإدارة، وافتقار التدريب وضعف سير العمل، والعلاقة مع العاملين الآخرين، وساعات وظروف العمل غير المناسبة)، وقد أوردت الدراسات أن دعم المنظمة يؤثر بشكل كبير في نية الموظف ترك العمل، حيث أن

الروح الايجابية في العمل ترفع التزام الموظف بعمله وتخفض نسبة رغبته في الانتقال إلى عمل آخر. (حامد، 2020: 134_135).

ـ أبعاد دوران العمل

1_الانتقال: وهو الانتقال من وظيفة لأخرى لا يقصد "الترقية" بل لمعالجة بعض ضرورات العمل، والانتقال وسيلة تمارسها الإدارة لوضع العاملين في مراكز تتناسب قدراتهم وإمكاناتهم لبذل أحسن الجهود لصالحهم وصالح المنظمة. (الحبيشي، 2008: 20).

2_ الفصل: وهو عنصراً مهماً ورئيسياً من عناصر التوتر في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال حيث تزداد خطورة هذا العنصر في الدول التي لم تضع حلولاً بديلة لمعالجة آثار الفصل من العمل في تشريعاتها أو في برامجها وسياساتها. (أبو نجمة، 2009: 3).

3_ التقاعد: وهو ظاهرة عامة معروفة في كل دول العالم، وقد بدأ بالانتشار بعد الثورة الصناعية التي نقلت العامل من مجال العمل الفردي إلى الجماعي المنظم فظهرت القوانين والتشريعات التي تعين مدة الخدمة وسن التقاعد واستحقاقاته. (حسن، 2011: 116).

4_ الاستقالة: وهي إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه، ويتمثل موضوع الاستقالة في رغبة الموظف في ترك العمل، وذلك تحت تأثير أسباب وعوامل عدة أو لأسباب أسرية خاصة. (البكاء، 2007: 104).

5_ الانهاء: هناك ثلاثة جوانب رئيسية لإنهاء العمل دون إثارة الضغائن وهي: القانونية والنفسية والاجتماعية. العنصر القانوني هو مراجعة القانون واتخاذ قرار مسبب لإنهاء الأعمال، ومراجعة السجلات والحصول على النشرات الخاصة بالمطالبات المحتملة. المكون النفسي وهو السماح للموظف ان يترك العمل في الشركة بكرامة. أما الاجتماعي وهو النظر في أثر الإنهاء على باقي الموظفين والعالم الخارجي.

6_ الإجازة: يفضل بعض الأشخاص الشعور بالراحة وقد يشعر بعضهم الآخر بأن عدم الراحة التي يعتبرونها مزعجة إلى حد كبير، ان أخذ اجازة لمدة من الوقت أمر واجب لكل من الأشخاص اللذين يشعرون بالتعب في وظيفتهم كون هذه الإجازة تساعد على استعادة نشاطهم وعافيتهم. (تشولوكوف، نيكولاي واخرون 2012: 2،1).

ثانياً: السلامة المهنية

عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها: "جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية القوى العاملة والمواد والأجهزة والمكائن والمباني من التعرض للحوادث وظروف العمل السيئة". (الحمداني، 2009، ص 120). كما تعرف السلامة المهنية على أنها "تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف الأمانة اللازمة للمحافظة

على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة وإحاطتها بجو خالٍ من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي الفرد في مواقع العمل" (المغني، 2006: 16). وتعني أيضا جميع الأنشطة المهمة التي تهدف إلى حماية الأفراد العاملين والمواد والأجهزة والمكانن والمعدات من التعرض للإصابات والحوادث خلال العمل. (كافي، 2014: 259).

ويمكن تلخيص أهمية السلامة المهنية في النقاط التالية: (عباس، 2006: 306).

1_ توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير المعدات والأجهزة الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول الحوادث والأمراض وأية إصابات أخرى.

2_ تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة تجنب المنظمة الكثير من المشاكل مثل الحوادث والأمراض المهنية التي تسبب الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويض أو الإعانات.

3_ التقليل من الآثار النفسية: الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجانب المادي فحسب وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين في المنظمة وكذلك المتعاملين معها.

4_ تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها الاستقطاب والاحتفاظ بالأفراد الكفؤين. (العقيلة وذياب، 2002: 87).

وبعد ان تناول المبحث الثالث الإطار النظري للدراسة سيتناول المبحث القادم الدراسة الميدانية.

المبحث الرابع

الدراسة الميدانية

أولاً: منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم جمع البيانات اللازمة باستخدام المصادر الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات، بالإضافة إلى المصادر الأولية من خلال أداة الاستبيان الذي طور لهذا الغرض لجمع البيانات، واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مختلف المستويات الإدارية بالشركة العامة للكهرباء، والبالغ عددهم (136) موظفاً، وقد تم تحديد عينة الدراسة والبالغ عددها (103)، باستخدام أسلوب العينة العشوائية، والتي تم تحديدها بناء على الجدول الذي قدمه كل من (Krejcie & Morgan) اعتماداً على حجم المجتمع وهامش الخطأ المسموح به (5%) وقد تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة، استرجع منها (96) استبيان، وعند فحصها اتضح وجود (7) منها غير صالحة للتحليل لعدم استكمال بياناتها، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات التي تم استخدامها في تحليل البيانات (89) استبيان.

ثالثاً: مصادر وأداة جمع البيانات.

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة التي تتعلق بقياس انعكاسات دوران العمل على السلامة المهنية، ولقد تم تحديد الأوزان لإجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي وتكون الأوزان على النحو التالي.

جدول (1) مقياس الدراسة المعتمد الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

إن أداة القياس المستخدمة في الدراسة قسمت إلى جزئين على النحو التالي.

أ- دوران العمل. ويتضمن (3) أبعاد وكل بعد يتكون من (5) عبارات.

ب- السلامة المهنية. وتتضمن (9) عبارات.

1- المصادر الثانوية. جمعت المصادر الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي

تمثلت في المراجع والكتب ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة.

رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة

أ - صدق أداة الدراسة. قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال.

1- الصدق الظاهري. حيث تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين المختصين في المجال، وتم إجراء

التعديلات وتصميمها بصورتها النهائية الحالية وفق ملاحظاتهم بما يحقق الصدق الظاهري.

2- صدق المقياس (الاتساق الداخلي). صدق الاتساق الداخلي والمقصود به مدى اتساق كل عبارة من

عبارات الاستبيان مع المتغير الذي تنتمي إليه العبارة، فقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من

خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير والدرجة الكلية للمتغير نفسه، والموضحة في الجداول التالية.

جدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحور دوران العمل

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد عدم الشعور بالراحة والدرجة الكلية لها.			معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد التحديات التي تواجه العمال والدرجة الكلية لها.			معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد نمط الإدارة والدرجة الكلية لها.		
ت	معامل الارتباط	Sig.	ت	معامل الارتباط	Sig.	ت	معامل الارتباط	Sig.
1	.800**	.000	1	.804**	.000	1	.802**	.000
2	.821**	.000	2	.811**	.000	2	.809**	.000
3	.812**	.000	3	.832**	.000	3	.804**	.000
4	.810**	.000	4	.800**	.000	4	.807**	.000
5	.817**	.000	5	.801**	.000	5	.800**	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد دوران العمل والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحور السلامة المهنية

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور السلامة المهنية والدرجة الكلية لها.					
ت	معامل الارتباط	Sig.	ت	معامل الارتباط	Sig.
1	.811**	.000	6	.801**	.000
2	.805**	.000	7	.802**	.000
3	.819**	.000	8	.810**	.000
4	.806**	.000	9	.807**	.000
5	.821**	.000			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

يبين الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور السلامة المهنية والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

3-الصدق البنائي. يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، وبين مدى ارتباط كل متغير من متغيرات الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان والمبينة بالجدول رقم (2،3) أي أن جميع معاملات الارتباط لجميع متغيرات الاستبيان دالة إحصائية وبذلك يعد جميع المتغيرات صادقة لما وضعت لقياسه.

ب - ثبات أداة القياس. يقصد بثبات أداة القياس هي أن يعطي الاستبيان ذات النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت ذات الظروف والشروط، لقد تحقق من ثبات أداة القياس من خلال اختبار مقياس (الفا كرو نباخ) وتعد النسبة الموضحة الجدول رقم (4) عالية ومقبولة لأغراض الدراسة.

جدول رقم (4) نتائج اختبار الفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبيان

المتغيرات	عدد العبارات	الثبات
القيمة الكلية لأبعاد دوران العمل.	15	.844
القيمة الكلية لمحوّر السلامة المهنية	9	.839
القيمة الكلية للاستبيان.	24	.828

يتراوح معامل ألفا كرونباخ من 0 إلى 1. وكلما اقترب من (1) الصحيح، كلما كانت العبارات متسقة مع بعضها البعض (والعكس صحيح).

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

استخدم الباحث نظام (SPSS .V22) لاستخراج النتائج الإحصائية لتحليل البيانات وهي

- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل الثبات (الفاكرونباخ).
- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار الانحدار الخطي البسيط.

سادساً: عرض وتحليل البيانات.

وللتعرف على انعكاسات دوران العمل على السلامة المهنية، تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة، ليكون مؤشراً على ذلك، وتم تحديد خمسة مستويات لدرجة الممارسة المبينة بالجدول رقم (5)، بناء على المعادة التالية.

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الدرجة الأعلى في المقياس} - \text{الدرجة الأدنى في المقياس}}{\text{عدد المستويات}}$$

جدول رقم (5) مستويات درجة الأهمية لمتغيرات مستوى انعكاسات دوران العمل على السلامة المهنية

ت	المستويات	درجة الأهمية
1	من 1 إلى 1.79	منخفضة جداً
2	من 1.80 إلى 2.59	منخفضة
3	من 2.60 إلى 3.39	متوسطة
4	من 3.40 إلى 4.19	مرتفعة
5	من 4.20 إلى 5	مرتفعة جداً

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد عدم الشعور بالراحة

ت	عبارات بعد عدم الشعور بالراحة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	أشعر بالتوتر والقلق عند تواجدي في مكان العمل.	2.01	1.009	منخفضة	3
2	أشعر بعدم الارتياح في بيئة العمل الحالية.	1.97	1.010	منخفضة	4
3	لا توفر لي بيئة العمل الخصوصية والهدوء اللازمين لأداء مهامي بكفاءة.	2.31	1.021	منخفضة	1
4	لا أشعر بالأمان النفسي أو الجسدي في بيئة العمل.	1.84	1.036	منخفضة	5
5	أنتقل إلى مغادرة مكان العمل في نهاية اليوم بسبب شعوري بعدم الراحة.	2.18	1.022	منخفضة	2
المتوسط والانحراف المعياري العام		2.06	1.040	منخفضة	

يتضح من الجدول رقم (6) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة ببعد عدم الشعور بالراحة فقد جاء بدرجة ممارسة منخفضة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (2.06) وبانحراف معياري قدره (1.040)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون سالبة نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية

أقل من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبن من الجدول السابق أن فقرات هذا المحور قد صيغت في اتجاه عكسي (سلبي) لقياس عدم الشعور بالراحة (مثل: التوتر، عدم الأمان)، فإن انخفاض المتوسط الحسابي إحصائياً يعكس دلالة معنوية إيجابية واقعية، حيث يشير ذلك إلى أن أفراد العينة يميلون لعدم الموافقة على وجود ضغوط عمل، مما يؤكد توفر بيئة عمل تتسم بالاستقرار النفسي، والأمان الوظيفي، والقدرة على أداء المهام بفعالية.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد التحديات التي تواجه العمال

ت	عبارات بعد التحديات التي تواجه العمال	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	لا تربطني علاقة جيدة مع زملائي في العمل	2.12	1.020	منخفضة	5
2	يتم تكليفي بأعمال إضافية بعد أوقات العمل الرئيسية.	3.68	1.011	مرتفعة	3
3	لم يتم توظيفي على قدراتي ومستواي الدراسي.	2.42	1.009	منخفضة	4
4	المرتب الذي انقضاءه أقل من الجهد الذي ابذله.	3.81	1.014	مرتفعة	2
5	أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب مع الوظيفة التي أشغلها	3.84	1.021	مرتفعة	1
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.17	1.013	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (7) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة ببعد التحديات التي تواجه العمال فقد جاء بدرجة ممارسة متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.17) وبانحراف معياري قدره (1.013)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). وعلى الرغم من توفر رأس المال الاجتماعي (علاقات جيدة)، إلا أن الشركة تعاني من تحديات جوهرية في عقد العمل حيث يشعر الموظفون بعدم التوازن بين مدخلاتهم (الجهد، المؤهلات) ومخرجاتهم (الراتب، المسمى الوظيفي)، مما قد يهدد الاستقرار الوظيفي مستقبلاً.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد نمط الإدارة

ت	عبارات بعد نمط الإدارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	تتبنى الشركة سياسة التدوير بقصد إكساب الأفراد خبرات متنوعة.	2.50	1.013	منخفضة	4
2	تتعتمد إدارة الشركة في إجراء التنقل بين العاملين	2.46	1.025	منخفضة	5
3	تسعى إدارة الشركة إلى جذب الكفاءات والخبرات للعمل.	3.77	1.016	مرتفعة	2
4	تهتم إدارة الشركة بتحقيق الاستقرار النفسي للعاملين	82.3	1.021	مرتفعة	1
5	تتحمل الشركة تكاليف الحصول على العمال وتوظيفهم.	2.70	1.043	متوسطة	3
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.05	1.001	متوسطة	

يتضح من الجدول رقم (8) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة ببعد نمط الإدارة فقد جاء بدرجة ممارسة متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.05) وبانحراف معياري قدره (1.001)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبين من الجدول السابق أن إدارة الشركة تعكس الممارسات الحالية توجهاً إدارياً يركز بشكل استراتيجي على الاستقطاب الخارجي والاستقرار النفسي كأدوات رئيسية لإدارة رأس المال البشري، بينما تظهر سياسات التطوير الداخلي والتدوير الوظيفي كأدوات تكميلية لا تزال بحاجة لمزيد من التعزيز والهيكلية.

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعببارات محور السلامة المهنية

ت	عبارات محور السلامة المهنية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	تهتم الشركة بتوفير معدات ومستلزمات الوقاية الشخصية.	3.82	1.027	مرتفعة	4
2	معدات الوقاية الشخصية الموجودة تتوافق مع المعايير المحلية والدولية.	3.80	1.019	مرتفعة	5
3	يلتزم العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية.	3.77	1.010	مرتفعة	9
4	تجد متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.	3.78	1.011	مرتفعة	7

5	توافر صناديق الإسعافات الأولية في مقر الشركة بحالة تشغيلية مثالية، مع تحديث دوري لمحتوياتها.	3.79	1.001	مرتفعة	6
6	هناك منشورات إرشادية لكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية.	3.82	1.012	مرتفعة	3
7	توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.	3.90	1.000	مرتفعة	1
8	توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة اجراءات الصحة والسلامة المهنية.	3.89	1.005	مرتفعة	2
9	يوجد تغيير ايجابي داخل الشركة نتيجة الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.	3.77	1.008	مرتفعة	8
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.81	1.021	مرتفعة	

يبين الجدول رقم (9) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بمحور السلامة المهنية، فقد جاء بدرجة ممارسة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.81) وبانحراف معياري قدره (1.021)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبين من الجدول السابق أن الشركة تمتلك منظومة صحة وسلامة مهنية ناضجة ومتكاملة، ترتكز على أساس تشريعي ورقابي قوي، مدعوم بتوفير الموارد اللازمة، وتشير النتائج إلى أن التحدي الرئيسي لم يعد في وجود الأنظمة بل في تعميق الثقافة التطبيقية لضمان وصول مستوى الالتزام السلوكي لدى العاملين إلى نفس المستوى المتميز للأنظمة المكتوبة، مما يعظم الأثر الإيجابي للسلامة على الأداء المؤسسي.

سابعاً: اختبار فرضيات الدراسة.

- 1 - اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد عدم الشعور بالراحة وبين السلامة المهنية، وقد تم إعادة صياغتها في صور احصائية بحيث تكون:
الفرضية الصفرية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد عدم الشعور بالراحة وبين السلامة المهنية.
الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد عدم الشعور بالراحة وبين السلامة المهنية.

جدول رقم (10) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بين بعد عدم الشعور بالراحة والسلامة المهنية.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين بعد عدم الشعور بالراحة والسلامة المهنية.	0.611	0.373	- 0.619	22.021	0.001

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (10) دراسة اختبار مستوى الأثر بين بعد عدم الشعور بالراحة والسلامة المهنية حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (22.021) بدلالة معنوية محسوبة (0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة: $H1$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد عدم الشعور بالراحة وبين السلامة المهنية، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين بعد عدم الشعور بالراحة وبين السلامة المهنية، ويشير "الأثر العكسي" إلى أنه كلما ارتفعت قيم المتغير المستقل (عدم الشعور بالراحة)، انخفضت قيم المتغير التابع (السلامة المهنية)

2 - اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التحديات التي تواجه العمال وبين السلامة المهنية. وقد تم إعادة صياغتها في صور إحصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية: $H0$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التحديات التي تواجه العمال وبين السلامة المهنية.

الفرضية البديلة: $H1$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التحديات التي تواجه العمال وبين السلامة المهنية.

جدول رقم (11) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بين بعد التحديات التي تواجه العمال وبين السلامة المهنية.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين بعد التحديات التي تواجه العمال وبين السلامة المهنية.	0.597	0.356	- 0.528	23.159	0.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (11) دراسة اختبار مستوى الأثر بين بعد التحديات التي تواجه العمال والسلامة المهنية، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (23.159) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة: $H1$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التحديات التي تواجه العمال والسلامة المهنية، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط عكسية (سالبة) ذو دلالة إحصائية بين بعد التحديات التي تواجه العمال والسلامة المهنية، أي أنه كلما زادت التحديات التي تواجه العمال، انخفض مستوى السلامة المهنية.

3 - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية. وقد تم إعادة صياغتها في صور إحصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية: $H0$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية.

الفرضية البديلة: $H1$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية.

جدول رقم (12) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية.	0.618	0.463	1.034	22.008	0.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (12) دراسة اختبار مستوى الأثر بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (22.008) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة: $H1$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية، وهذا يدل على وجود علاقة طردية (موجب) ذو دلالة إحصائية بين بعد نمط الإدارة وبين السلامة المهنية، أي أنه كلما اتسم النمط الإداري بالخصائص الداعمة (كالمشاركة في اتخاذ القرار، الوضوح في التوجيهات، والاهتمام برضاية العاملين)، زاد شعور الموظفين بالمسؤولية والالتزام تجاه تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

4 - اختبار الفرضية الرئيسية. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد دوران العمل والسلامة المهنية. وقد تم إعادة صياغتها في صور احصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد دوران العمل والسلامة المهنية.

الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد دوران العمل والسلامة المهنية.

جدول رقم (13) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بين أبعاد دوران العمل على السلامة المهنية.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين أبعاد دوران العمل على السلامة المهنية.	0.582	0.338	1.015	20.549	0.002

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (13) دراسة اختبار مستوى الأثر بين أبعاد دوران العمل وبين السلامة المهنية، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (20.549) بدلالة معنوية محسوبة (0.002) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين انعكاسات دوران العمل والسلامة المهنية، وهذا يدل على وجود علاقة طردية (موجبة) بين أبعاد دوران العمل وبين السلامة المهنية، أي أنه كلما زاد تطبيق إدارة الشركة لبرامج دوران العمل الهادفة لإكساب الموظفين خبرات متنوعة وتنويع مهامهم، زاد وعي العاملين بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل.

ثامناً: النتائج والتوصيات

أ - النتائج. بعد استخدام الأساليب الإحصائية توصلت الدراسة للنتائج التالية.

1. تتمتع بيئة العمل الحالية بالشركة بخصائص إيجابية عالية، حيث يسودها الاستقرار النفسي والأمان، وتخلو من الضغوطات المثيرة للقلق أو عدم الارتياح، مما ينعكس إيجاباً على رغبة الموظفين في البقاء واستمراريتهم الوظيفية.

2. توجد بالشركة بيئة عمل تتميز برأس مال اجتماعي قوي وعلاقات إنسانية إيجابية، إلا أنها تعاني في الوقت ذاته من فجوة في سياسات الحوافز والمرتبات والتوصيف الوظيفي، مما يستدعي تدخلاً إدارياً لمعالجة جوانب العدالة التنظيمية لضمان استدامة الرضا الوظيفي.

3. تعكس الممارسات الإدارية بالشركة توجهاً استراتيجياً يركز على الاستقطاب الخارجي والاستقرار النفسي كأدوات أساسية لإدارة رأس المال البشري، في حين تظل سياسات التطوير الداخلي والتدوير الوظيفي في مرتبة تكميلية تحتاج لمزيد من الهيكلة.

4. تمتلك الشركة منظومة صحة وسلامة مهنية متكاملة تركز على أساس تشريعي ورقابي متين ومدعوم بالموارد اللازمة، إلا أن التحدي انتقل من مرحلة بناء الأنظمة إلى مرحلة تعميق الثقافة التطبيقية لضمان تطابق الالتزام السلوكي للعاملين مع المعايير المؤسسية، وتعظيم أثر السلامة على الأداء.

ب - التوصيات

بعد عرض وسرد وتحليل أهم نتائج الدراسة، فإن الدراسة توصي بعدد من التوصيات أهمها:

1. يجب على إدارة الشركة الالتزام بالاستمرار في ترسيخ سياسات العدالة التنظيمية والشفافية، بوصفها الركيزة الأساسية لصون المكتسبات النفسية للموظفين، وضمان استدامة مستويات الاستقرار الوظيفي.
 2. ضرورة قيام إدارة الشركة بإجراء مراجعة شاملة وعاجلة لسياسات الحوافز والمرتبات والتوصيف الوظيفي، بما يضمن تحقيق مبادئ العدالة التنظيمية ومطابقة المسميات الوظيفية مع المؤهلات العلمية للموظفين.
 3. على إدارة الشركة القيام بإعادة هيكلة سياسات التطوير الداخلي والتدوير الوظيفي، وتحويلها من ممارسات روتينية عابرة إلى برامج تنموية منهجية ذات أهداف ومؤشرات أداء واضحة.
 4. على إدارة الشركة ضرورة توجيه الجهود الإدارية نحو تعزيز الثقافة التطبيقية للصحة والسلامة المهنية، عبر تصميم برامج توعوية وسلوكية ممنهجة تهدف إلى رفع مستوى الالتزام الطوعي لدى العاملين.
- دراسات مستقبلية مقترحة

1. دراسة العلاقة بين سياسات الحوافز والعدالة التنظيمية ومستوى السلامة المهنية.
2. استكشاف أثر التدريب المستمر والتطوير المهني على تعزيز الثقافة التطبيقية للسلامة.
3. دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والدعم الاجتماعي وبين الالتزام بإجراءات السلامة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1. أبو نجمة، حمادة، (2009). إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، دراسة تحليلية للواقع التشريعي والتطبيق العملي.

2. المغني، أميمة، (2006). وقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع الصناعات التحويلية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. أبو خشيم، مفتاح (2020). أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء (المنطقة الغربية _ إدارة التوزيع الغربية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية.
4. الحمداني، معن يحيى (2009). الأمن والسلامة الصناعية (الاسعافات - الأولية). (ط 1)، صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
5. _الكبيسي، عامر خضير، (2002). إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بدون طبعة.
6. البكاء، محمد عبد المطلب، (2007). الديمقراطية وحقوق الإنسان ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، بحث منشور في مجلة الباحث الإعلامي، العدد التاسع، حزيران، مركز دراسات الموصل.
7. العقيلة، محمود دياب، (2002). الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، الطبعة الأولى، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
8. السالم، مؤيد، حرحوش، صالح، (2000). إدارة الموارد البشرية العراق، جامعة بغداد.
9. تشولوكوف، نيكولاي، جيرار، بيرو، جانغ، بيشان، (2012). عملية إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة نشرة استعراضية تصدر عن وحدة التفتيش المشتركة، الأمم المتحدة جنيف.
10. حسن، مرج مؤيد، (2011). الحياة الاجتماعية لما بعد التقاعد، دراسة ميدانية للمتقاعدين في مدينة الموصل، بحث منشور في مجلة دراسات موصلية، العدد (32)، آذار، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
11. عباس، سهيلة، (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية، الأردن، دار وائل، للنشر.
12. كافي، مصطفى يوسف، (2014). إدارة الموارد البشرية (من منظور إداري _ تنموي _ تكنولوجي _ عولمي). الطبعة الأولى، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع.
13. القانون الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957.

المراجع الانجليزية:

1. Price, J.L(1997). International Journal of Manpower. Handbook of Organizational Measurement
2. -Ayşenur ERDİL, (2025), "The Contribution of Occupational Safety Management to Business Performance, the Link Between Employee Health and Productivity: The Role of Occupational Safety ", International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches Volume 9, pp. 226-238, 6, 2025 .
3. Ugonna Augustina Kalu-Okoro, Nlemaa Aleelo Agabe, Uchechukwu Christogonus Egwenike, (2026), "Industrial Safety and Labour Turnover of Selected Multinational Firms in Port Harcourt, Rivers State". American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) 2026, Volume-10, Issue-02, pp-56-67. www.ajhssr.com
4. Amir Hossein Khoshakhlagh, Saeid Yazdanirad, Yaser Hatamnejad e, Elham Khatooni, Sohag Kabir, Ali Tajpoor, (2021), "The relations of job stress dimensions to safety climate and accidents occurrence among the workers", <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08082>