



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (٢٣) – العدد الرابع – أكتوبر ٢٠٢٢



مناخ السلامة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف أثناء جائحة كوفيد-١٩: دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بمصر

**The Safety Climate as a Mediating Variable in the Relationship between Safety Leadership Dimensions and Employee Safety Behavior Dimensions during COVID-19:
A Field Study of Public Business Sector Companies for Pharmaceutical Industries in Egypt**

سناء داود زكي داود

أستاذ إدارة الأعمال المساعد – كلية التجارة – جامعة الأزهر

Sanaadr91@azhar.edu.eg

رابط المجلة: <https://jsst.journals.ekb.eg/>



ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تناول موضوع سلوك سلامة الموظف Employee Safety Behavior أثناء جائحة كوفيد - ١٩ مستهدفة دراسة أبعاده وتأثير أبعاد قيادة السلامة عليها، وفهم طبيعة الدور الذي يؤديه مناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف بالتطبيق على شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية في مصر، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بصياغة مجموعة من التساؤلات المرتبطة بمشكلة البحث، وتم جمع البيانات باستخدام قائمة الاستقصاء المصممة لهذا الغرض، إذ استندت الباحثة في صياغتها وبنائها على العديد من الأدبيات والمراجع العلمية ذات الصلة بمتغيرات البحث، ولقد كان حجم المجتمع (١٦٨٥٥) مفردة وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٧٥) مفردة من العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أولاً: اتفاق مفردات العينة من العاملين على أبعاد سلوك سلامة الموظف مشتملاً: الامتثال للسلامة، المشاركة في السلامة، التكيف مع السلامة، ثانياً: وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد قيادة السلامة مشتملاً: التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، التحفيز للسلامة، ورعاية السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف، ثالثاً: وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد قيادة السلامة في مناخ السلامة، رابعاً: وجود تأثير معنوي لسلامة الموظف في أبعاد سلوك سلامة الموظف، وأخيراً: وجود دور وسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف للمفردات موضع التطبيق.

المصطلحات الأساسية: سلوك سلامة الموظف، قيادة السلامة، مناخ السلامة.

**The Safety Climate as a Mediating Variable in the Relationship between Safety
Leadership Dimensions and Employee Safety Behavior Dimensions During
COVID-19: A Field Study of
Public Business Sector Companies for Pharmaceutical Industries in Egypt**

ABSTRACT:

The Purpose of this Study is Tried to Investigate the employee safety behavior during COVID-19. To achieve this, the researcher aimed to search the dimensions of employee safety behavior (safety compliance, safety participation, safety adaptation). Moreover, it aimed to determine the impact of safety leadership dimensions (safety coaching, safety control, safety motivation, safety care) on safety climate. In addition, it addressed the impact of the safety climate on employee's safety behavior dimensions as well as the Mediating role played by the safety climate in the effect of safety leadership dimensions and on employee safety behavior dimensions. The researcher used the descriptive analytical method. A set of questions related to the research problem were designed. Data were collected through a questionnaire designed for this purpose. The researcher depended on many scientific literature and references related to research variables. The study was conducted to a sample of 375 single of workers. The foundations of the study indicated these important results; Firstly, the agreement of the sample on excluding the Employee Safety Behavior. Secondly, the significant effect of the Safety Leadership Dimensions on employee's safety behavior dimensions. Thirdly, the significant effect of the Safety Leadership Dimensions on Safety Climate. Fourthly, significant effect of the Safety Climate on the Employee Safety Behavior Dimensions. Finally, the effective mediator role of the Safety Climate in the relationship between the Safety coaching, the Safety control, the Safety motivation, the Safety care and the Safety compliance, safety participation, Safety adaptation.

Keywords: Employee Safety Behavior, Safety leadership, Safety Climate.



أولاً: المقدمة:

يعتبر تفشي فيروس COVID-19 في ديسمبر ٢٠١٩ حادثاً مؤثراً وأزمة صحية كبيرة على مستوى العالم فأثر على تفاعل المنظمات والموظفين Vu, Thanh, Nguyen, Nguyen and Chi (2022) مما تطلبت تبني استراتيجيات قيادة السلامة سواء في المرحلة الحادة من الجائحة أو في مرحلة ما بعد الجائحة Zhang, Xie, Wang, Morrison and Stefaniak (2020)، واستجابة لأزمة كوفيد -١٩ سعت المنظمات لاعتماد معايير السلامة والاهتمام بسلوك سلامة الموظف حيث يعتبر شرطاً أساسياً للسلامة مكان في العمل Zhang , Xie and Morrison (2021)، كما تعد صحة العمال وسلامتهم جانباً أساسياً فإذا تمت إدارتها بشكل جيد فإنها تزيد من الربحية والأداء بشكل عام لأي منظمة Sukamani , Wanga and Kus (2021) فأصبح سلوك سلامة الموظف أولوية قصوى لتلك المنظمات Kim, Kim and Lee (2021) كما تزايد الاهتمام بمناخ السلامة باعتباره عاملاً بيئياً مهماً في تأثيره على سلوك سلامة الموظف (2020) Xiaa, Xieb, Huc, Wangd and Meng (2020) وانعكس ذلك على اهتمام الباحثين بضرورة دراسة سلوك سلامة الموظف مع تعميق البحث حول تأثير العوامل السياقية عليه مثل أسلوب القيادة، ومناخ السلامة Du and Liu (2020)

هذا؛ ولقد حظي سلوك سلامة الموظف باهتمام كبير من الأكاديميين و الممارسين في الصناعات عالية الخطورة بما في ذلك تعدين الفحم، البناء، والمواد الكيميائية ولكنه نال اهتمام متزايد بشكل تدريجي في الصناعات الخدمية مثل الرعاية الطبية وشركات الطيران والضيافة Zhang et al.,(2020) واهتم الباحثون بدراسة مسببات سلوك سلامة الموظف على مستوى المنظمة مثل: قيادة السلامة، مناخ السلامة، على مستوى الفرد مثل: دافع السلامة، الشخصية، وعلى مستوى خصائص الوظيفة مثل: الطلب على الوظيفة، وموارد الوظيفة Zhang et al., (2020; 2021) Liu, Yang and Mei, بالتالي يجب على المنظمات في ظل جائحة كوفيد -١٩ السعي إلى حماية موظفيها من الخطر المحتمل لانتقال الفيروس من خلال تعزيز سلوك سلامة الموظف وضرورة الاهتمام بالموارد التنظيمية لتطوير وتنفيذ تدابير السلامة الجديدة مثل قيادة السلامة ومناخ السلامة مما يحقق العديد من الفوائد على المستوى الفردي و على المستوى التنظيمي، ومن ثم فإن التركيز على تعزيز سلوك سلامة الموظف يعتبر وسيلة فعالة للحد من

إصابات الموظفين وتحقيق الأمن الوظيفي (Hu, Yan, Casey and Kim et al., 2021) Wu, 2021; ضمان الصحة المهنية وتحسين قدرة المنظمات على التعامل مع كوفيد - ١٩ وأزمات الصحة العامة الأخرى (Du and Liu (2020)، تحسين أداء السلامة، سلامة العملاء والسلامة في مكان العمل (Zhang et al., (2021) بالإضافة إلى الحد من نتائج السلامة المتمثلة في: الإصابات والإجهاد، الأحداث غير الآمنة، والخسائر الاقتصادية، Yu, Mehmood, Paulsen, Ma and Kwan (2020)

ثانياً: مشكلة البحث:

من خلال مراجعة أدبيات إدارة الموارد البشرية والإدارة بالسلامة يتضح اهتمام بعض الدراسات الأجنبية بسلوك سلامة الموظف بوجه عام وأثناء جائحة كوفيد - ١٩ بوجه خاص مثل دراسة (Zhang et al., (2020) التي تناولت أثر قيادة السلامة على سلوك سلامة الموظف، دراسة (Zhang et al., (2021) التي بحثت تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوك سلامة الموظف، دراسة (Du and Liu (2020) التي اهتمت بتحليل تأثير العقد النفسي على سلوكيات سلامة الموظف، ودراسة (Byrnes, Rhoades, Williams, Arnaud and Schneider (2022) التي بحثت تأثير ثقافة ومناخ السلامة، دراسة (Hu et al., (2021) التي تناولت تعزيز الامتثال العميق لتدابير السلامة الخاصة بكوفيد - ١٩ من خلال التزام الإدارة بالسلامة، ودراسة (Kim et al., (2021) التي بحثت تأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة الموظف. إلا أن هناك ندرة للبحوث التطبيقية التي تناولت كيفية تعزيز ممارسات سلوك سلامة الموظف في حالة الأزمات الكبرى كما هو الحال مع كوفيد - ١٩ حيث إن دراسة مقدمات سلوك سلامة الموظفين مثل قيادة السلامة ومناخ السلامة تساهم في زيادة تطوير المعرفة حول تشكيل سلوك سلامة الموظف باعتباره العامل الأساسي الكامن وراء أداء سلامة المنظمة (Zhang et al., (2020) ، واقترحت تلك الدراسة ضرورة تناول تلك العوامل في ثقافات أخرى مؤكدة أنها مازالت مجال بحثي مفتوح.

كما تناولت بعض الدراسات الأجنبية العلاقة المباشرة بين قيادة السلامة وسلوك سلامة الموظف مثل: دراسة (Toderi, Balducci and Gaggia (2016) وبحثت دراسة (Mullen, Kelloway and Teed (2017) العلاقة بين القيادة التحويلية الخاصة بالسلامة وسلوك سلامة



الموظف. وتناول البعض الآخر من تلك الدراسات العلاقة غير المباشرة من خلال متغير وسيط يزيد من تأثير العلاقة مثل الاتجاه للسلامة (Li, Zhai, Zhang and Meng (2020) ،التأثيرات النفسية الكامنة (Zhang et al.,(2020) بينما اتضح أن بعض الدراسات الأجنبية تناولت مناخ السلامة كمتغير وسيط مثل دراسة Shi (2021) التي تناولت ذلك الدور في العلاقة بين كل من القيادة التحويلية الخاصة بالسلامة و العلاقات عالية الجودة وبين سلوك سلامة الموظف بالتطبيق على (٢٥٥) مفردة من العاملين في صناعة البترول الصينية، نجد قصور تلك الدراسات في تناول مناخ السلامة كمتغير وسيط في العلاقة بين قيادة السلامة وسلوك سلامة الموظف لاسيما دراسة (Wu , Chang, Shu, Chen and Wang (2011) التي بحثت الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين قيادة السلامة وسلوك سلامة الموظف بالتطبيق على (٥٢١) مفردة في صناعة البتروكيماويات في تايوان وتوصلت إلى تأكيد تلك العلاقة، ودراسة (Xue, Fan and Xie (2020) التي اهتمت بأبعاد قيادة السلامة المتمثلة في: إلهام السلامة، ورؤية السلامة، وطابع الشخصية، سياسة السلامة، تحفيز السلامة، ومخاوف السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف مشتملاً: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة وتناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة في تلك العلاقة بالتطبيق على (١٥٥) مفردة في صناعة البتروكيماويات في الصين وتوصلت إلى أن قيادة السلامة لها تأثير إيجابي على سلوك سلامة الموظف، ويلعب مناخ السلامة على المستوى التنظيمي دوراً وسيطاً بينهما، كما اتضح أن سياسة السلامة ومخاوف السلامة لهما أكبر تأثير إيجابي على الامتثال للسلامة أي أنهما أهم مؤشرات تأسيس الامتثال الإيجابي للسلامة، وأن رؤية السلامة لها أكبر تأثير إيجابي على المشاركة في السلامة، في حين أن إلهام وتحفيز السلامة لهم آثار سلبية على الامتثال للسلامة، واتضح أيضاً عدم تأثير طابع الشخصية بشكل مباشر على أي بُعد من أبعاد سلوك سلامة الموظف، ولكن يفعل ذلك بشكل غير مباشر من خلال مناخ السلامة، كما اتضح أن جميع أبعاد قيادة السلامة ومناخ السلامة تفسر معاً ٥٨,٣% من أسباب الامتثال في السلامة، وأن إلهام ورؤية السلامة، طابع الشخصية، ومناخ السلامة تفسر معاً ٤٢,٣% من أسباب مشاركة السلامة.

واتضح أيضاً أنه بالرغم من وجود اهتمام متزايد من قبل الدراسات الأجنبية بسلوك سلامة الموظف الا أنه لا تزال هذه الأدبيات لديها ندرة في تناول أبعاد هذا المفهوم، كما لوحظ اختلاف وجهة نظر الباحثين حول تلك الأبعاد حيث تناولت معظم الدراسات المفهوم ثنائي البعد: الامتثال

للسلامة، مشاركة السلامة مثل دراسة (Liu, Yang and Mei, 2020; Cheng, Guo and Lin, 2020; Xia, Xie, Griffin, Ye and Yuan, 2020 ; Shi, 2021) واستخدمت دراسة كل من Zhang et al., (2020;2021) المفهوم ثلاثي البعد بإضافة بعد التكيف مع السلامة، وأشارت بعض الدراسات إلى وجود اختلاف ثقافي قوي في سلوكيات السلامة للمنظمات على سبيل المثال (Hu et al., 2021)، مع الأخذ في الاعتبار تأثير كوفيد -١٩، ولقد اقترح Hu ضرورة تناول سلوك سلامة الموظف بالدراسة في ثقافات أخرى.

وبالرغم من تأكيد أدبيات إدارة السلامة علي أهمية سلوك سلامة الموظف وتعزيزه من خلال قيادة السلامة ومناخ السلامة مع ضرورة مواصلة البحث في هذا المتغير الحيوي لكون آلية تأثير تلك المتغيرات عليه لا تزال غير واضحة، (Clarke, 2013; Chen, McCabe and Hyatt, 2017; Zhang et al., 2020; He, McCabe and Jia, 2021) من البحث لمحاولة اكتشاف الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف لذلك تحاول هذه الدراسة سد هذه الفجوة البحثية والتي تعتبر مساهمة جديدة ومبتكرة في الأدبيات المتعلقة بسلوك سلامة الموظف، وبشكل عام تؤكد دراسة Kim et al., (2021) على أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث حول تعزيز سلوك سلامة الموظف.

هذا؛ وعلى الرغم من اهتمام العديد من الدراسات الأجنبية بسلوك سلامة الموظف، إلا أنه لا توجد في البيئة العربية حتى الآن- في حدود علم الباحثة- أية دراسة تناولت موضوع سلوك سلامة الموظف، والذي يتطلب بدوره محاولة دراسة سلوك سلامة الموظف وأبعاده، ودراسة قيادة السلامة ومناخ السلامة كعوامل تساهم في تعزيزه، وفي ظل ما توصلت إليه الدراسات الأجنبية و ضرورة اهتمام المنظمات بسلوك سلامة الموظف وأنه مازال مجال بحثي متاح، وقصورها في تناول الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة و أبعاد سلوك سلامة الموظف، بالإضافة إلى قصور الدراسات العربية في الاهتمام بهذا المفهوم الحيوي مقارنة بالدراسات الأجنبية، ولقد نتج عن تفشي فيروس كوفيد - ١٩ قائمة بقواعد وإجراءات السلامة الجديدة بالإضافة إلى الإجراءات الحالية.

ولقد تزايدت معدلات الإصابة بكوفيد -١٩ خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٠ من ٨٤٦ إلى أكثر من ١٠ مليون إصابة وبلغ عدد الوفيات المسجلة بفيروس كوفيد -١٩ على المستوى العالمي



أكثر من نصف مليون حالة وفاة، أما في المنطقة العربية فقد تم تسجيل أكثر من ٦١٠ ألف إصابة، وكانت النسبة في مصر ما يقرب من ١٠,٩٤%، وتم تسجيل ٩٧٥٥ وفاة في المنطقة العربية أي ما يعادل ١,٩٢% من اجمالي وفيات العالم وسجلت مصر ما نسبته ٢٩,٤٤% من تلك النسبة (Statista (2020)

بالتالي تتمثل مشكلة البحث فيما يلي:

- ندرة الدراسات العربية التي تناولت موضوع سلوك سلامة الموظف وذلك – في حدود علم الباحثة–
- ندرة الدراسات الأجنبية التي تناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف.

وفي ضوء ما سبق يمكن إلقاء الضوء على سلوك سلامة الموظف في البيئة العربية، ومن ثم يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي المتمثل في: كيف يمكن لشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بمصر تعزيز امتثال الموظف لقواعد وإجراءات السلامة الخاصة بكوفيد-١٩ ومشاركتها والتكيف معها لحمايته من الإصابة وإيقاف الانتقال المحتمل للفيروس؟ وينبثق عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل يوجد اتفاق على مدى ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف مشتملاً: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة طبقاً لآراء مفردات العينة بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية؟
- ٢- ما تأثير أبعاد قيادة السلامة مشتملاً: التدريب، الرقابة على السلامة، التحفيز للسلامة، ورعاية السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف بالشركات موضع التطبيق؟
- ٣- ما تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة بالشركات موضع التطبيق؟
- ٤- ما تأثير مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف بالشركات موضع التطبيق؟
- ٥- هل يلعب مناخ السلامة دوراً وسيطاً في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف بالشركات موضع التطبيق.

ثالثاً: أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في دراسة كيف يمكن لشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بمصر تعزيز الامتثال لتدابير السلامة الخاصة بكوفيد -١٩ ومشاركتها والتكيف معها وينتج عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- ١- التعرف على مدى ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف مشتملاً: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة بالشركات موضع التطبيق.
- ٢- الكشف عن تأثير أبعاد قيادة السلامة مشتملاً: التدريب، الرقابة على السلامة، التحفيز للسلامة، ورعاية السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف بالشركات موضع التطبيق.
- ٣- التعرف على تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة بالشركات موضع التطبيق.
- ٤- دراسة تأثير مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف بالشركات موضع التطبيق.
- ٥- التعرف على طبيعة الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف بالشركات موضع التطبيق.

رابعاً: أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من اعتبارات علمية وتطبيقية وذلك على النحو التالي:

أ- الأهمية العلمية: تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من الاعتبارات التالية:

١- يسهم هذا البحث في سد الفجوة البحثية في الدراسات العربية في موضوع سلوك سلامة الموظف وتقديم نموذج مقترح يتضمن بعض العوامل التي تساهم في تعزيزه فلم تتناول أي دراسة عربية حتى الآن - في حدود علم الباحثة- هذا الموضوع بالرغم من اهتمام العديد من الدراسات الأجنبية به خاصة في ظل جائحة كوفيد - ١٩ .

٢- كما أضافت هذه الدراسة للدراسات الأجنبية تناول الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف، لا سيما دراسة (Xue et al., 2020).

ب- الأهمية التطبيقية: تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من الاعتبارات التالية:



١- توصيف الواقع الفعلي لسلوك سلامة الموظف في شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بمصر موضع التطبيق، وأهم العوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر المفردات موضع التطبيق، فيمكن لقيادة السلامة التنبؤ بسلوك سلامة الموظف من خلال الدور الوسيط لمناخ السلامة ومساعدة الشركات موضع التطبيق في وضع مجموعة من السياسات والبرامج التي تمكنها من تعزيز سلوك سلامة الموظف، مما يساهم في القضاء على كوفيد - ١٩.

٢- ومما يزيد من أهمية البحث هو مجال التطبيق الذي يتمثل في أهمية قطاع الصناعات الدوائية موضع التطبيق للمجتمع المصري حيث يعد واحداً من أقدم القطاعات الاستراتيجية كما ساهمت أزمة انتشار فيروس كورونا في إعادة تشكيل اقتصاديات معظم الدول فتم التركيز على تصنيع الادوية الخاصة بعلاج فيروس كورونا وتوفير المنتجات والخدمات الطبية على مستوى العالم وكذلك مصر نفسها مما زاد من أهمية منتج الدواء للمواطن المصري، كذلك من حيث صادرات النشاط بلغت صادرات الصناعة الدوائية نحو ٣٣١,٥ مليون دولار أمريكي اعتباراً من العام المالي ٢٠١٨/٢٠١٩، بينما بلغت الصادرات في العام المالي ٢٠١٩/٢٠٢٠ نحو ٤٩٩,٧ مليون دولار أمريكي بزيادة تصل إلى ٥٠,٧٪ وهو ما يعكس التوقعات المالية الخاصة بزيادة الصادرات مما جعل مصر واحدة من أكبر المصدرين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (أهم مؤشرات الأداء لإجمالي الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية، مركز معلومات قطاع الأعمال العام، ٢٠١٩/٢٠٢٠).

وحتى تظهر أهمية هذه الدراسة كان لا بد من التطرق للإطار النظري، فروض البحث، والنموذج المقترح وهذا ما سيتم تناوله في الجزء التالي من البحث.

خامساً: الإطار النظري وفروض البحث والنموذج المقترح :

يشمل الإطار النظري للبحث مفهوم وأبعاد سلوك سلامة الموظف، وأثر أبعاد قيادة السلامة في أبعاده، كذلك الدور الوسيط لمناخ السلامة في تلك العلاقة، ومن ثم صياغة فروض البحث في ضوء هذا الإطار النظري، ووضع تصور لنموذج مقترح لسلوك سلامة الموظف والعوامل المؤثرة فيه وذلك على النحو التالي:

مفهوم وأبعاد سلوك سلامة الموظف:

أكد الباحثون على أن سلوك سلامة الموظف يعتبر شرطاً أساسياً للسلامة في مكان العمل وعاملاً مباشراً في الحد من إصابات الموظفين (Hu et al., 2021 ; Zhang et al., 2021) خاصة أثناء الأزمات مثل كوفيد - ١٩ ، فيعرفه Zhang et al., (2021) بأنه استجابة الموظفين لقضايا السلامة في مكان العمل بهدف تقليل الإصابات والحوادث، وعرفه Dellaa, Lirna and Shang (2020) بأنه تطبيق منهجي للبحث النفسي على السلوك البشري من حيث السلامة في العمل، ويعتبره (Ni, Zhu, Zhang, Qiao, Li, Deng, Yuan and Wang (2020) إجراءً يتخذه العاملون لتعزيز صحة وسلامة بيئة العمل الخاصة بهم، كما يرى كل من Du and Liu (2020) بأنه السلوك الذي من خلاله يلتزم الأشخاص بقواعد التشغيل في العمل وجميع السلوكيات التي يتم إجراؤها بغرض ضمان سلامتهم الشخصية وضمان سلامة المعدات والمواد الأخرى، كما يشير Liu et al., (2020) إليه بأنه سلوك السلامة في مكان العمل ، وعرفه Yu et al., (2020) أنه مدى اتباع العاملين لقواعد أو إجراءات السلامة في العمل و قد تشمل هذه الإجراءات اتباع سياسات وعمليات السلامة، واعتماد بروتوكولات صارمة متعلقة بالعمل لتقليل التعرض للمخاطر المحتملة والإصابات، واستخدام معدات السلامة بشكل صحيح، وتنفيذ تقنيات السلامة، ويرى (Xia et al., (2020) سلوك السلامة بأنه ليس سوى عرض ظاهري لأنظمة العمل والمنزل والصناعة و المجتمع، ويشير إليه بعض الباحثون مثل Cheng et al., (2020) بأنه ميل الموظفين للالتزام بقواعد وأنظمة السلامة وإجراءات التشغيل في العمل، وتعميم هذه الفكرة على جميع السلوكيات التي تفيد سلامة الموظفين وسلامة الآخرين.

ولقد قدم الباحثون في أدبيات إدارة الموارد البشرية وفي ضوء الاهتمام بإدارة السلامة تصنيفات متعددة لأبعاد سلوك سلامة الموظف، وطبقاً لنظرية الأداء الوظيفي Job Performance Theory ، قدم نيل وجريفين (٢٠٠٦) نموذج ثنائي البعد لسلوك سلامة الموظف، والذي يشمل: الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة، ويشير الامتثال للسلامة إلى الأنشطة الأساسية التي يحتاج الموظفون لأدائها للحفاظ على سلامة مكان العمل مثل الالتزام بالقواعد واللوائح ، واتباع إجراءات السلامة كما يشير إلى المشاركة في السلامة بأنها سلوك استباقي يساهم في تطوير البيئات التي تدعم السلامة مثل مساعدة زملاء العمل (Liu et al., Xiaa et al., 2020) ;2020، وبالاعتماد على توجيهه الدور قدم كل من Chen and Chen (2014) تصنيفاً آخر يشتمل على ثلاثة أبعاد هي سلوك السلامة في الدور ، سلوك السلامة في الأدوار الإضافية



،اتصالات السلامة التصاعديّة والذي يشير إلى المرؤوسين الذين يأخذون زمام المبادرة للتعبير عن مخاوفهم أو توصياتهم حول القضايا المتعلقة بالسلامة لمديريهم فأضاف إلى البعدين السابقين بعد اتصالات السلامة وذلك كما يذكر Zhang et al., (2021) واقترح برونخورست (٢٠١٥) أن سلوك سلامة الموظف يشمل سلوك السلامة الجسدية والنفسية حيث يتوافق السلوك الأول مع نموذج نيل وجريفيين (٢٠٠٦)، ويشير الأخير إلى الأنشطة التي ينفذها الموظفون للحفاظ على سلامتهم النفسية في مكان العمل أو مساعدتهم لتطوير بيئة تدعم السلامة النفسية والاجتماعية Zhang et al.,(2021).

هذا؛ ولقد ركزت دراسة Hu et al., (2021) على امتثال الموظف لتدابير السلامة الخاصة بكوفيد-١٩ من خلال دراسة الامتثال العميق للموظفين كعملية نفسية من أربع مراحل بدأت بمشاركة الأفراد في الامتثال العميق مع زيادة الوعي الصحي بالمخاطر، المنفعة المدركة لتدابير السلامة الخاصة بكوفيد-١٩، والتي بدورها تحفز التكيف السلوكي، والاندماج، وذلك بالتطبيق على صناعة الضيافة بالصين وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين أظهروا إحساساً متزايداً بالصحة والوعي بالمخاطر، لديهم منفعة مدركة لتدابير السلامة الخاصة بكوفيد-١٩ المقدمة حديثاً، وتم تأكيد التكيف السلوكي للموظفين لجميع إجراءات السلامة والتعود عليها لدرجة تنفيذ تلك الإجراءات دون تفكير، واتضح أيضاً التكامل مع إجراءات السلامة الحالية واندماج تدابير السلامة المتعلقة بكوفيد-١٩ في نظام إدارة السلامة للمطاعم موضع التطبيق.

وبالرغم من أنه تم الاعتراف بتصنيف الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة من قبل العديد من العلماء وأكدته سلسلة من الدراسات Cheng et al., (2020) ويرى كل من Zhang et al.,(2020) أن المنظمات تواجه مشكلات سلامة متنوعة ومعقدة بسبب المخاطر الناجمة عن عوامل خارجية وداخلية متعددة، لذلك يجب أن يكون العاملين أكثر قابلية للتكيف مع تلك المشكلات ولديهم إبداع في مواجهة التهديدات لضمان السلامة في مكان العمل. معتبرين أن التكيف مع السلامة هو إضافة صحيحة إلى نموذج سلوك السلامة الثنائي، والذي يصف إجراءات الموظف مثل اقتراح أفكار جديدة للسلامة، وتعلم تقنيات سلامة جديدة وحل مشكلات السلامة بشكل خلاق، لذلك اقترح Zhang et al.,(2020) أن سلوك سلامة الموظف يشمل ثلاثة أبعاد متمثلة في: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة وامتداداً لتلك الدراسة اهتم Zhang et al.,(2021) أيضاً بالنموذج ثلاثي البعد لسلوك سلامة الموظف.

ومما سبق تشير الدراسة الحالية لسلوك سلامة الموظف "بأنه التزام الموظف بقواعد وتدابير السلامة المتعلقة بكوفيد-١٩ ومشاركتها مع الآخرين بشكل استباقي تطوعي مع ابتكار أفكار جديدة للسلامة بهدف تحسين السلامة في مكان العمل "بالتالي يتكون سلوك سلامة الموظف من ثلاثة أبعاد يمكن تناولها بقليل من الإيجاز وذلك على النحو التالي:

الامتثال للسلامة: يتوافق الامتثال للسلامة مع أداء المهام ويشير إلى أنشطة العمل التي يلتزم فيها الموظفون بقواعد وأنظمة السلامة واتباع إجراءات السلامة واتخاذ الاحتياطات ضد المخاطر للحفاظ على سلامة مكان العمل، مثل الالتزام بمعايير السلامة، ارتداء معدات الحماية الشخصية. Xiaa et al., (2020).

المشاركة في السلامة: تتوافق المشاركة في السلامة مع الأداء السياقي وتشير إلى السلوكيات التي لا تساهم بشكل مباشر في السلامة الشخصية للفرد ولكنها تساعد في تطوير بيئة تدعم السلامة، مثل المشاركة الطوعية في برامج تحسين السلامة بمكان العمل والأنشطة ذات الأدوار الإضافية والمتعلقة بالسلامة Xiaa et al., (2020).

التكيف مع السلامة: اقترح مفهوم Zhang et al.,(2020) التكيف مع السلامة لوصف الإجراءات المبتكرة مثل المبادرة بتقديم اقتراحات السلامة ، وتعلم تقنيات سلامة جديدة ، وحل مشكلات السلامة بشكل خلاق، والتي تتطلب من الموظفين أن يكونوا أكثر قابلية للتكيف ومتعدد الاستخدامات ومبدعين في حل التهديدات والقضايا لتحسين أداء السلامة في بيئات العمل الديناميكية وعالية الخطورة.

ولقد تناولت دراسة Wine and Doan (2022) سلوك السلامة أثناء كوفيد-١٩ من خلال عدد الإصابات وليس ممارسات وذلك بالتطبيق على ١٢٨ موظف، ١٦٨ طالب في قطاع المدارس الخاصة في فيرجينيا الوسطى بالولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت إلى أن النسبة المئوية لسلوك السلامة في الفصول الدراسية وصلت إلى ٩٠٪ واقتربت من ١٠٠٪ في نهاية جمع البيانات. ومما سبق يتضح ندرة الدراسات التي اهتمت بدراسة أبعاد سلوك سلامة الموظف وتمشياً مع ما أكدت عليه دراسة Zhang et al.,(2020) بضرورة الاهتمام بدراسة سلوك سلامة الموظف ثلاثي البعد في ثقافات أخرى خاصة في ظل جائحة كوفيد-١٩ ومن ثم يمكن صياغة الفرضية الأولى من فرضيات البحث " يوجد اتفاق معنوي على مدى ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال



للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة) طبقاً لآراء مفردات العينة بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية.

مسببات سلوك سلامة الموظف:

اهتم الباحثون في أدبيات إدارة السلامة بدراسة بعض المتغيرات التي لها تأثير على سلوك سلامة الموظفين والتي تعتبر بمثابة مسببات لسلوك سلامة الموظفين (Yu et al., 2020) ، والتي لم يتم التحقيق فيها على نطاق واسع فقط في الصناعات عالية الخطورة ولكنها تتلقى أيضاً اهتماماً متزايداً بشكل تدريجي في الصناعات الخدمية (Zhang et al., 2020) ، وتوصلت العديد من الدراسات الدور المهم لبعض المسببات في تعزيز سلوك سلامة الموظف مثل الدعم التنظيمي المدرك للسلامة والالتزام التنظيمي (Liu et al., 2020) ، المسؤولية الاجتماعية والمعتقدات والعواطف السلبية (Zhang et al., 2021) ، العقد النفسي والإرهاق الوظيفي (Du and Liu, 2020) ، التزام الإدارة المدرك ، رأس المال النفسي (Ye, Ren, Li and Wang, 2020) ، الدعم الاجتماعي، إدراك الحالة الاجتماعية، الهوية الاجتماعية وضغوط العمل (Huang, Sung, Chen and Liu, 2021) ، معرفة السلامة، (Uzuntarla, Kucukali and Uzuntarla, 2020) ، الوعي بالسلامة (Alia , Aziza, Phamb, Lee, 2022) ، القيادة الروحية، الاتصالات الداخلية الحوارية (Babalolad and Usman, 2020) ، القيادة التحويلية، (Lyubykh, Gulseren, Turner, Barling and Seifert, 2022) ، الرضا الوظيفي (Ni et al., 2020) ، القيادة التبادلية (Kim et al., 2021) ، مناخ السلامة التنظيمي (He et al., 2021) ، إدارة سلامة الإنتاج ومبادرة السلامة (Teng, Sun, Yang, Guo and Chen, 2022) ، إدراك الازدحام ومخاطر السلامة (Cao and Song, 2022) ، برامج السلامة السلوكية (Wang, Sheng, Wang, Wine and Doan, 2022) وتناولت دراسة (Griffinm, . Zhang and Wang, 2022) ضغوط سلامة الفريق والشعور بمسؤولية السلامة والالتزام العاطفي كمسببات لسلوك السلامة الاستباقي، بينما تناولت تلك الدراسات أبعاد سلوك سلامة الموظف متمثلاً في: الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة نجد بعض الدراسات ركزت على مسببات بعد واحد مثل ثقة الموظفين في السلامة التنظيمية وسلوك المشاركة في السلامة (Liua, Zhoua, Chenga and Zhu, 2020) ، القيادة التوجيهية

السلبية وعدم الامتثال للسلامة, Olsen, Hetland, Matthiesen, Hoprekstad, Espevik and Bakker (2021).

ولقد اهتمت دراسة Xia et al., (2020) بمسببات سلوك سلامة الموظف من خلال مراجعة الأدبيات وتحليل ١٠١ دراسة تطبيقية واعتماداً على نظرية النظام البيولوجي البيئي ونظرية الموارد وتوصلت تلك الدراسة إلى نموذج تدفق الموارد الذي يعكس نموذج تحليل وتصنيف مسببات سلوك سلامة الموظف مؤكدة أن تلك المسببات يمكن تصنيفها إلى خمس مجموعات مشتملاً على: الخصائص الفردية، تفاعلات مجموعة العمل، تصميم مكان العمل، إدارة وتنظيم المشروع، الأسرة والصناعة والمجتمع. ويشير هذا النموذج إلى أن مسببات سلوك سلامة الموظف متعددة الجوانب ومن المحتمل أن تعمل عوامل مختلفة من أنظمة مختلفة في تناسق لخلق مواقف يختار فيها الفرد الامتثال لقواعد السلامة والمشاركة طوعية في أنشطة السلامة.

واهتمت بعض الدراسات بمسببات أحد أبعاد سلوك سلامة الموظف وركزت على الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة كل على حدة ففي دراسة Hu et al., (2021) تناولت كيفية تعزيز سلوك الامتثال العميق لتدابير السلامة الخاصة بكوفيد-١٩ في صناعة الضيافة بالصين، و تناولت دراسة Liu et al., (2020) تأثير الثقة في السلامة التنظيمية، الأمان النفسي والشعور بالانتماء على سلوك المشاركة في السلامة بالتركيز على موظفي الخط الأمامي في الشركات الصينية، ولقد أكدت دراسة Clarke (2013) من خلال مراجعة وتحليل أدبيات إدارة السلامة بأن قيادة السلامة ومناخ السلامة تعتبر من أهم مسببات سلوك سلامة الموظف وأنه كلما زاد اهتمام المنظمات بقيادة السلامة وتوفر مناخ سلامة إيجابي كلما ساهم ذلك في تعزيز سلوك سلامة الموظف بتلك المنظمات. ومما سبق ومن خلال مراجعة أدبيات إدارة السلامة بصفة عامة وسلوك سلامة الموظف بشكل خاص واستناداً إلى ما توصلت إليه دراسة Clarke (2013) بالإضافة إلى تأكيد دراسة Ni et al., (2020) بأن تعزيز سلوك سلامة الموظف يعد إجراء هاماً لتحقيق الفعالية وتقليل إصابات السلامة.

ومن ثم سيتم تناول أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف بالدراسة آخذاً في الاعتبار مناخ السلامة كمتغير وسيط في علاقة أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف على النحو التالي:



أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف:

تمثل قيادة السلامة أحد أساليب القيادة التنظيمية، ويُعزى تعريف قيادة السلامة إلى المفهوم المقترح من (Clarke (2013، حيث تشير إلى قيادة السلامة بأنها أسلوب قيادة موجه نحو أهداف السلامة، وتحقيق مزايا السلامة المثلى من خلال الترتيب الفعال للموارد التنظيمية، فضلاً عن التأثير الإيجابي الكبير على سلوك سلامة الموظفين والسلامة في مكان العمل خاصة خلال الأزمات التي تتعرض فيها سلامة المنظمات والموظفين لتهديد كبير، ومن خلال المراجعة التحليلية لأدبيات الفكر الإداري التي تناولت أنماط القيادة التحويلية وقيادة المعاملات وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية قامت Clarke، باختبار اطار نظري قدمت من خلاله نموذج لقيادة السلامة يشمل ممارسات متعلقة بالقيادة التحويلية وأخرى بقيادة المعاملات وتشير النتائج إلى أن قيادة المعاملات النشطة مهمة في ضمان الامتثال لقواعد ولوائح السلامة، في حين أن القيادة التحويلية تتعلق في المقام الأول بتشجيع مشاركة الموظفين في السلامة دون تناول الأبعاد بالدراسة التطبيقية، وعرف كل من (Lu, 2020; Xue et al., 2020; Li et al., 2020; Zhang et al., 2020) and Yang (2010) قيادة السلامة بأنها العملية التي من خلالها يؤثر القادة والمرؤوسون على بعضهم البعض في سياق بيئتهم التنظيمية والعوامل الشخصية لتحقيق أهداف السلامة التنظيمية.

وامتداداً لكلارك تناول الباحثون أبعاد قيادة السلامة فأوضحت دراسة (Xue et al., 2020) (أن قيادة السلامة عبارة عن بناء متعدد الأبعاد من قيادة المعاملات والقيادة التحويلية وبحث قيادة السلامة من خلال أربعة أبعاد للقيادة التحويلية متمثلة في: إلهام السلامة، مخاوف السلامة، رؤية السلامة، طابع الشخصية وبعدها لقيادة المعاملات متمثلة في: سياسة السلامة وتحفيز السلامة، كما تناولت دراسة (Lu and Yang (2010) ثلاثة أبعاد لقيادة السلامة متمثلة في: دوافع السلامة، وسياسة السلامة، ومخاوف السلامة مؤكدة أن دوافع السلامة ومخاوف السلامة من جوانب القيادة التحويلية، وترتبط سياسة السلامة ارتباطاً وثيقاً بقيادة المعاملات، ولقد تناولت دراسة (Hu et al., (2021) التزام الإدارة بالسلامة من خلال ثلاث ممارسات سلامة لكوفيد – ١٩ متمثلة في: الحماية، الترويج، والمشاركة وتوصلت إلى أن الحماية تعكس اهتمام المدراء بحماية الموظف من الإصابة بفيروس كورونا طوال الأزمة من خلال توفير موارد السلامة واتخاذ قرارات العمل المهمة استجابة لمخاوف السلامة ويعكس بعد الترويج جهود الإدارة الدؤوبة في التأكيد على

أهمية السلامة الشخصية والعمل، كما يشمل بعد المشاركة جانبيين محددتين أحدهما نهج من الأسفل إلى الأعلى حيث يقوم المديرين بإشراك الموظفين في تدابير السلامة لكوفيد-١٩، والآخر هو نهج من أعلى إلى أسفل حيث يقوم المديرين بفحص ومراجعة امتثال الموظفين بانتظام لممارسات السلامة الخاصة لكوفيد-١٩ لضمان التنفيذ السلس لإجراءات السلامة.

ولقد اقترح Zhang et al.,(2020) أربعة أبعاد لقيادة السلامة مشتملة على: التدريب على السلامة، رعاية السلامة، التحفيز على السلامة، ومراقبة السلامة وقام بدراساتها أثناء جائحة كوفيد-١٩، معتبرين التدريب على السلامة ورعاية السلامة من ممارسات القيادة التحويلية أما التحفيز على السلامة، ومراقبة السلامة من ممارسات قيادة المعاملات، وهي الأبعاد التي سيتم تناولها في الدراسة الحالية ومن ثم يمكن عرضها بشكل موجز كما يلي Zhang :

- التدريب على السلامة: يشجع القادة سلوكيات المرؤسين من خلال تمثيل الأدوار والمشاركة في صنع القرار وتقديم الدعم المعنوي لهم.
- رعاية السلامة: تشير إلى القادة الذين يحترمون الموظفين وينثقون بهم ورعايتهم، وفهم مشاكلهم وتوفير موارد السلامة اللازمة.
- التحفيز على السلامة عبارة عن أنظمة التحفيز والمكافأة لتشجيع الموظفين على سلوك السلامة.
- مراقبة السلامة تشير إلى القادة الذين يضمنون أداء سلامة المنظمة من خلال وضع لوائح السلامة والمعايير السلوكية ومراقبة سلوك سلامة الموظفين واستخدام السلطة لتصحيح السلوك المنحرف.

أكدت أدبيات إدارة الموارد البشرية وإدارة السلامة أن القيادة مورد تنظيمي مهم يؤثر في تعزيز السلوك الموجه نحو قيادة الموظف مثل قيادة السلامة وسلوك سلامة الموظف Zhang et al.,(2020) وتشير الأدبيات إلى أن القادة يلعبون دوراً رئيسياً في التأثير على نتائج الصحة والسلامة في مكان العمل مع التأكيد على التأثير الإيجابي لقيادة السلامة (Clarke 2013).

بينما تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة المباشرة بين قيادة السلامة وسلوك سلامة الموظف على سبيل المثال: تؤكد نتائج دراسة (Toderi et al., 2016) على التأثير المعنوي



المباشر لقيادة السلامة في سلوك سلامة الموظف، ودراسة (Mullen et al., 2017) التي اختبرت العلاقة المباشرة بين القيادة التحويلية الخاصة بالسلامة وكل من الامتثال للسلامة ومشاركة السلامة، دراسة (Clarke (2013) التي تناولت نظرياً تأثير القيادة التحويلية وقيادة المعاملات باعتبارها ممارسات لقيادة السلامة على سلوك سلامة الموظف ثنائي البعد وتوصلت إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير أكبر من قيادة المعاملات على سلوك سلامة الموظف وتشير النتائج إلى أن قيادة المعاملات النشطة مهمة في ضمان الامتثال للقواعد واللوائح ، في حين أن القيادة التحويلية مهمة في تشجيع مشاركة الموظفين في السلامة، مؤكدة أن قيادة السلامة تساهم في تعزيز الامتثال للسلامة ومشاركة السلامة، ودعمت نتائج دراسة (Lu and Yang (2010) هذه النتيجة موضحة تأثير أبعاد قيادة السلامة مشتملاً دوافع السلامة، وسياسة السلامة، ومخاوف السلامة على سلوك سلامة الموظف ثنائي البعد من خلال التطبيق على ٣٣٦ مفردة من العاملين في خمس شركات كبرى لمحطات الحاويات في تايوان، و باستخدام تحليل الانحدار الهرمي تشير النتائج إلى أن دوافع السلامة ومخاوف السلامة تؤثر بشكل إيجابي على الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة كما وجد لبعد سياسة السلامة تأثير إيجابي على المشاركة في السلامة فقط. نجد البعض الآخر من تلك الدراسات تناول العلاقة غير المباشرة بين قيادة السلامة وسلوك سلامة الموظف من خلال متغير وسيط يزيد من تأثير تلك العلاقة مثل دراسة (Li et al., (2020) التي تناولت الاتجاه للسلامة كمتغير وسيط في علاقة قيادة السلامة وسلوك المواطن الموجه نحو السلامة، كما تناولت دراسة (Zhang et al.,(2020) العلاقة الغير مباشرة بين أبعاد قيادة السلامة مشتملاً على: التدريب على السلامة، رعاية، تحفيز، مراقبة السلامة وبين أبعاد سلوك سلامة الموظف ثلاثي البعد متمثلاً في: الامتثال للسلامة، المشاركة في السلامة، التكيف مع السلامة من خلال توسط التأثيرات النفسية الكامنة بالتطبيق على ١٥٩٤ مفردة من العاملين الفنادق الصينية وذلك أثناء جائحة كوفيد-١٩ وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية توصلت تلك الدراسة إلى معنوية العلاقات المباشرة والغير مباشرة و أظهرت النتائج أيضاً أن قيادة سلامة الفنادق أثرت بشكل إيجابي على سلوك سلامة الموظفين: الامتثال والمشاركة والتكيف مع السلامة ، و توسطت التأثيرات النفسية الكامنة جزئياً في تأثير قيادة السلامة على سلوك السلامة مؤكدة على فعالية قيادة السلامة أثناء أزمة كوفيد- ١٩ في تعزيز سلوك سلامة الموظف بأبعاده الثلاثة، دراسة (Baah, Quartey and Adotey (2021) التي تناولت علاقة تأثير أنماط القيادة التحويلية

وقيادة المعاملات على سلوك المواطنة الموجه للسلامة بالتطبيق على ١٩٧ مفردة من مديري مراكز توزيع الطاقة في غانا وباستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد كشفت النتائج على أن القيادة التحويلية وقيادة المعاملات لهما تأثير إيجابي معنوي على سلوك المواطنة الموجه للسلامة.

وتناولت دراسة (Xue et al., 2020) تأثير أبعاد قيادة السلامة لكبار المديرين مشتملاً على: الاهتمام بالسلامة، رؤية ، إلهام ، تحفيز السلامة ، وطابع الشخصية على أبعاد سلوك سلامة الموظف الامتثال والمشاركة للسلامة، وتشير النتائج إلى أن قيادة السلامة لدى كبار المديرين لها تأثير معنوي إيجابي على سلوك السلامة ومن منظور أبعاد قيادة السلامة لكبار المديرين وسلوك السلامة ، فإن الاهتمام بالسلامة له أكبر تأثير إيجابي على الامتثال للسلامة، كما اتضح أن رؤية السلامة لها أكبر تأثير إيجابي على المشاركة في السلامة ،في حين أن إلهام السلامة وتحفيز السلامة لهما تأثير سلبي معنوي على الامتثال للسلامة، مؤكدة أن طابع الشخصية لا يؤثر بشكل مباشر على أي بُعد من أبعاد سلوك السلامة.

ولقد استخدمت الدراسة الحالية نظرية التبادل الاجتماعي استناداً إلى دراسات كل من (Clarke , 2013;Zhang et al.,2020) في تفسير تأثير قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف بأنه في مقابل اهتمام القادة بالسلامة سيظهر المرؤوسون استعداداً أكبر للانخراط في سلوك السلامة من خلال الامتثال للسلامة باتباع قواعد وأنظمة السلامة والمشاركة الطوعية لبرامج السلامة في مكان العمل وتحسينها، والتكيف معها وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة الفرضية الثانية من فرضيات البحث "تؤثر أبعاد قيادة السلامة تأثيراً معنوياً إيجابياً في أبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق".

أبعاد قيادة السلامة ومناخ السلامة:

أكدت أدبيات إدارة السلامة على أن تطوير مناخ سلامة إيجابي أمراً أساسياً للمنظمات (Sukamani et al., 2021)، ولقد تم تقديم مفهوم مناخ السلامة في عام ١٩٨٠ لوصف الإدراكات المشتركة للموظفين فيما يتعلق بالأولوية النسبية للسلامة مقارنة بالأهداف التنظيمية الأخرى (Mazzetti, Valente, Guglielmi and Vignoli (2020) وعرف Schwatka, Sinclair, Fan and Dally (2021) مناخ السلامة على أنه "إدراك الموظفين لقيمة المنظمة



والتزامها بسلامتهم وصحتهم" ، وعرفه كل من (Xiaa et al., 2020; Xia et al., 2020; Shi,2021) على أنه "إدراك أعضاء المجموعة أو المنظمة فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل" ،ويرى كل من (Xue et al., 2020; He et al., 2021) أن مناخ السلامة هو "الإدراك المشترك للقيم والمعتقدات والإجراءات المتعلقة بالسلامة التنظيمية". كما يرى (Kim et al., (2021) أنه غالبًا ما يُنظر إلى دعم والتزام الإدارة بالسلامة على أنه الموضوع الأساسي لمناخ السلامة، ويؤكد ذلك (Schwatka et al.,(2021) بأن مناخ السلامة يعكس ادراك الموظفين عن التزام المنظمة ببرامج السلامة في مكان العمل ومعتقداتهم حول مدى تقديرها لوجود مكان عمل آمن. ويرى (Zhang, Lingard and David Oswald (2020) أنه يمكن تشكيل مناخ السلامة على مستويين هما الأول: المستوى التنظيمي المتعلق بالسياسات والإجراءات الرسمية والثاني: مستوى المجموعة فيما يتعلق بالممارسات الإشرافية. وتناولت دراسات (Kalteh, Mortazavi, Mohammadi and Salesi ,2021; Gao, (2016) مناخ السلامة شتملاً على: مناخ السلامة التنظيمي، مناخ سلامة المشرف، مناخ سلامة العاملين مما يعكس الأولوية الفعلية المعطاة للسلامة من قبل الإدارة العليا والمشرفين وزملاء العمل، على التوالي ، كما تناولت دراسة (Bronkhorst, (2018) Tummers and Steijn أولوية الإدارة العليا للسلامة، التزام المشرف بالسلامة، معايير المجموعة كأبعاد لمناخ السلامة، واستناداً لما ذكره (Xue et al., (2020) بأن مناخ السلامة على المستوى التنظيمي تم دراسته على نطاق واسع من قبل الباحثين للحكم على مناخات السلامة بالمنظمات، معتبراً أن قيادة السلامة يمكن أن تؤثر على مناخ السلامة على المستوى التنظيمي. لذلك سيتم الاعتماد على مناخ السلامة التنظيمي في الدراسة الحالية.

وتشير أدبيات السلامة إلى أن القادة يلعبون دوراً رئيسياً في التأثير على نتائج الصحة والسلامة في مكان العمل (Toderi et al., (2016) ، ولقد تناولت (Shi (2021) تأثير القيادة التحويلية الخاصة بالسلامة على مناخ السلامة ، وأوضحت دراسة (Wu et al., (2011) تأثير قيادة السلامة على مناخ السلامة، وبحثت دراسة (He et al., (2021) تأثير القيادة التبادلية على مناخ السلامة، وأوضحت تلك الدراسات التأثير الإيجابي المعنوي لتلك العلاقة، كما تناولت (Clarke (2013) تأثير سلوكيات قيادة السلامة متمثلاً في القيادة التحويلية وقيادة المعاملات على مناخ السلامة وتوصلت إلى أن سلوكيات القائد التحويلي تساهم في تعزيز مناخ السلامة

ولكن بدرجة أكبر من تأثير سلوكيات قيادة المعاملات واقترحت تلك الدراسة بضرورة التحقق من تلك العلاقة في الدراسات المستقبلية، ودعمت نتائج دراسة (Xue et al., 2020) هذه النتيجة موضحة التأثير المباشر الإيجابي لأبعاد قيادة السلامة (الهام السلامة، سياسة السلامة، تحفيز السلامة، المخاوف المتعلقة بالسلامة، طابع الشخصية، رؤية السلامة) على مناخ السلامة على المستوى التنظيمي وتوصلت تلك الدراسة إلى أن قيادة السلامة تفسر 76,5% من أسباب مناخ السلامة.

هذا؛ وتوجد ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة، لاسيما دراسة (Xue et al., 2020) مؤكدة ضرورة الاهتمام بتناول العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة ومناخ السلامة بالدراسة في ثقافات أخرى خاصة في ظل الأزمات الصحية مثل كوفيد-19 ومن ثم تبرز أهمية قيادة السلامة بأبعادها في تكوين مناخ السلامة على المستوى التنظيمي، ومما سبق يمكن صياغة الفرضية الثالثة من فرضيات البحث "يوجد تأثير معنوي موجب لأبعاد قيادة السلامة (التدريب على السلامة ، الرقابة على السلامة ، التحفيز للسلامة ، ورعاية السلامة) على مناخ السلامة طبقاً لآراء مفردات العينة بالشركات موضع التطبيق".

مناخ السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف:

وفقاً لنظرية السلوك المخطط، فإن مناخ السلامة يعتبر عامل تنبئي لسلوك سلامة الموظف ويساهم في تعزيزه، مما يؤدي بدوره إلى تقليل الإصابات، وهناك ثلاث طرق يؤثر بها مناخ السلامة على سلوك سلامة الموظف (He, McCabe, Jia and Sun (2020) الأول: بشكل مباشر (Xue et al., 2020) ، الثاني: من خلال المتغيرات الوسيطة مثل الدافع للسلامة Kim et al., (2021) ، الثالث: من خلال تعديل بعض المتغيرات (Xiaa et al., (2020) ، وتؤكد دراسة Gao et al., (2016) أن اهتمام المنظمات بمناخ السلامة يساهم في تعزيز سلوك سلامة الموظف وتوصلت إلى الآليات الأساسية للعلاقة بين مناخ السلامة متعدد المستويات (مناخ السلامة على المستوى التنظيمي، المشرف ، وزملاء العمل) وسلوك سلامة الموظف باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية. بينما تناولت بعض الدراسات السابقة تأثير مناخ السلامة متعدد المستويات على سلوك سلامة الموظف على سبيل المثال (Clarke, 2013; Avci and Yayl, 2014; Chen et al.,



2017; Smith, DeJoy, Dyal, Pu and Dickinson,2019; Zhang et al.,2020; Kalteh et al.,2021; He et al.,2021; He et al., 2020; Shi,2021) وأوضحت نتائج تلك الدراسات أن مناخ السلامة بمستوياته المختلفة يسهم إسهاماً فعالاً في تعزيز سلوك سلامة الموظف. نجد البعض الآخر منها اهتم بمناخ السلامة التنظيمي مثل دراسة Maneechaeye and Potipiroon (2022) التي تناولت تأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك السلامة من خلال دوافع السلامة بالتطبيق على ٦١٠ من الطيارين المدنيين في شركات الطيران في تايلاند وتوصلت إلى أن مناخ السلامة التنظيمي يلعب دوراً حاسماً في التأثير على دوافع سلامة الطيارين وسلوكياتهم. ودراسة (Kim et al., (2021 التي تناولت تطوير واختبار نموذج لتأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة موظفي الضيافة من خلال توسط شفافية الاتصال ودوافع السلامة بناءً على نظرية التكافؤ المتوقع ونظرية التبادل الاجتماعي وبالتطبيق على عينتين الأولى تتكون من ٢١٤ مفردة من موظفي الخدمات الغذائية بكوريا الجنوبية والثانية من ٢٤٠ موظفاً في الولايات المتحدة وتوصلت إلى معنوية تأثير مناخ السلامة على سلوك سلامة الموظف سواء المباشر أو غير المباشر مع اختلاف درجة التأثير ما بين كوريا الجنوبية والولايات المتحدة، واقترحت الدراسة تناول علاقة مناخ السلامة التنظيمي بسلوك سلامة الموظف في ثقافات أخرى وأكدت دراسة (Xue et al., (2020 على الدور الحيوي الذي يلعبه مناخ السلامة التنظيمي في تعزيز أبعاد سلوك السلامة متمثلاً في الامتثال للسلامة ومشاركة السلامة حيث أوضحت نتائج تلك الدراسة التأثير الإيجابي المعنوي لمناخ السلامة التنظيمي على أبعاد سلوك سلامة الموظف وأضافت الدراسة الحالية لتلك الدراسات تناول تأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة الموظف ثلاثي البعد مشتملاً على: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة.

وفي ضوء ما أوضحته بعض الدراسات التطبيقية على سبيل المثال دراسة Kim et al., (2021; Zhang et al., 2020) تستخدم الدراسة الحالية نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير تأثير مناخ السلامة على سلوك سلامة الموظف ، فعندما يتوفر مناخ سلامة إيجابي في المنظمة يدرك الموظفون أن المنظمة تركز على السلامة في مكان العمل، والذي بدوره يولد ميلاً بين العاملين للمعاملة بالمثل بسلوك سلامة يتجاوز مجرد الامتثال لقواعد وإجراءات السلامة إلى مشاركة السلامة والتكيف معها، كما يمكن تفسير تأثير مناخ السلامة على سلوك السلامة من خلال نظرية متطلبات وموارد الوظيفة حيث تؤكد دراسة Xiaa et al., (2020) أن أحد الأمثلة

النموذجية لموارد الوظائف في البيئات عالية المخاطر هو مناخ السلامة الإيجابي، لأنه يقلل من متطلبات العمل والتكاليف الفسيولوجية والنفسية المرتبطة بها وبالتالي تحفيز العاملين على ممارسة سلوك السلامة، ويمكن تفسير تلك العلاقة أيضاً باستخدام نظرية تقرير المصير انطلاقاً من أن سلوك الأفراد يعكس البيئة الداخلية للمنظمة بأن العاملين الذين يدركون مناخ السلامة الإيجابي هم الأكثر ممارسة لسلوك السلامة (Schwatka et al., 2021) ونظرية السلوك المخطط بأن وجود مناخ سلامة إيجابي بالمنظمة يترتب عليه الامتثال لقواعد وإجراءات السلامة إلى مشاركة السلامة والتكيف معها (Avci and Yayl (2014). ومما سبق يتضح ندرة الدراسات التي تناولت تأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة الموظف ثلاثي الأبعاد ومن ثم يمكن صياغة الفرضية الرابعة من فرضيات البحث "يؤثر مناخ السلامة تأثيراً موجباً معنوياً في أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة) للمفردات موضع التطبيق".

الدور الوسيط لمناخ السلامة في علاقة أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف:

وفقاً للنظرية الحفاظ على الموارد (Resource based view (RBV يمكن اعتبار المنظمة كمجموعة من الموارد البشرية والمادية والتنظيمية والتي تعتبر المصدر الرئيسي لتعزيز سلوك سلامة الموظف (Xue et al., 2020) ومن هذا المنطلق فإن قيادة السلامة ومناخ السلامة التنظيمي تعتبر موارد رئيسية تساهم في تعزيز سلوك سلامة الموظف في ظل الأزمات بشكل عام وجائحة كوفيد-١٩ بشكل خاص. وبالرغم من ندرة وجود دراسات سابقة تناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة بين أبعاد قيادة السلامة وبين سلوك سلامة الموظف ثلاثي الأبعاد، فإن بعض الدراسات التطبيقية تناولت العلاقة المباشرة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف مثل: دراسة (Lu and Yang (2010، كما تناول البعض الآخر من الدراسات التطبيقية علاقة التأثير الغير مباشر بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف على سبيل المثال دراسة Zhang et al. (2020)

واتضح من أدبيات إدارة السلامة اهتمام بعض الدراسات التطبيقية بتناول الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين بعض المتغيرات مثل دراسة (He et al., 2021) التي بحثت الدور الوسيط لمناخ السلامة في علاقة القيادة التبادلية و أداء السلامة، ودراسة (Shi (2021



في العلاقة بين القيادة التحويلية الخاصة بالسلامة وممارسات السلامة الواعية كما تناول البعض الآخر ذلك الدور الوسيط في العلاقة بين متغيرات معينة وسلوك سلامة الموظف على سبيل المثال أوضحت دراسة كل من (Kalteh et al., 2021; Sukamani et al., 2021) الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين ثقافة السلامة وأداء السلامة متمثلاً في معدل الإصابات والامتثال والمشاركة للسلامة، ودراسة (Zhang et al., 2020) التي تناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة في علاقة اتصالات السلامة الإشرافية وسلوك سلامة الموظف، وتوصلت تلك الدراسات إلى أن مناخ السلامة يحقق دوراً معنوياً موجباً في تعزيز العلاقات موضع الدراسة.

هذا؛ وتوجد ندرة في الدراسات التي تناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف لا سيما دراسة (Clarke (2013) التي أشارت إلى الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين القيادة التحويلية وقيادة المعاملات كجوانب مهمة لقيادة السلامة وبين سلوك سلامة الموظف ثنائي البعد من خلال تحليل نتائج أكثر من ٨٠٠ دراسة سابقة وباستخدام تحليل المسار ومعامل الارتباط أشارت نتائج تلك الدراسة إلى أن مناخ السلامة يلعب الدور الوسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وقيادة المعاملات وسلوك سلامة الموظف، كما يتوسط مناخ السلامة جزئياً تأثير القيادة التحويلية على الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة ويتوسط كلياً العلاقة بين القيادة التبادلية وكل من الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة مؤكداً على ضرورة الاهتمام بمناخ السلامة، ودعمت نتائج دراسة (Xue et al., 2020) هذه النتيجة موضحة الدور الوسيط لمناخ السلامة التنظيمي بين أبعاد قيادة السلامة لكبار المديرين مشتملاً على: الاهتمام بالسلامة، رؤية السلامة، إلهام السلامة، سياسة السلامة، تحفيز السلامة، طابع الشخصية وأبعاد سلوك سلامة الموظف متمثلاً في: الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة من خلال التطبيق على (١٥٥) مفردة من العاملين في صناعة البتروكيماويات بالصين بالتركيز على قيادة السلامة لدى كبراء المدراء وسلوك سلامة الموظفين بالخطوط الأمامية مع ضرورة الاهتمام بتناول الدور الوسيط لمناخ السلامة التنظيمي في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف بالدراسة.

واتضح ندرة الدراسات السابقة التي تناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة التنظيمي في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف وذلك -على حد علم الباحثة- لا سيما دراسة (Xue et al., 2020) وأضافت الدراسة الحالية لتلك الدراسة تناول سلوك سلامة الموظف

ثلاثي البعد بإضافة بعد التكيف مع السلامة كذلك دراسة جميع العاملين في الشركات موضع التطبيق باعتبار أن الاهتمام بالسلامة بكل مفاهيمها توجه لدى العاملين خاصة في ظل جائحة كوفيد-١٩، وفي ضوء ما سبق وما اقترحه دراسة (Xue et al., (2020) من إمكانية أن يلعب مناخ السلامة التنظيمي الدور الوسيط بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف في ثقافات أخرى ، ومن ثم تتوقع الباحثة أن يلعب مناخ السلامة التنظيمي الدور الوسيط بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف للشركات موضع التطبيق، ومن ثم يمكن صياغة الفرضية الخامسة من فرضيات البحث" يوجد تأثير معنوي وسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء مفردات العينة بالشركات موضع التطبيق".

سادساً: منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ويتضمن منهج البحث تحديد مجتمع وعينة البحث، التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث وكيفية قياسها، أنواع البيانات ومصادرها، أداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث وذلك على النحو التالي:

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث من العاملين في شركات الصناعات الدوائية بقطاع الأعمال العام في جمهورية مصر العربية والذين بلغ عددهم ١٦٨٥٥ مفردة (مركز معلومات قطاع الأعمال العام، الشركة القابضة للأدوية والكيمائيات والمستلزمات الطبية، (٢٠١٩/٢٠٢٠ م) ونظراً لطبيعة مجتمع البحث تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة بافتراض أن وحدة المعاينة في مجتمع البحث متجانسة بالنسبة لمتغيرات الدراسة، وأن جميع العاملين في الشركات موضع التطبيق لديهم توجه بالسلامة، كما يتميز هذا الأسلوب بأنه يعطى كل وحدة من وحدات المعاينة في المجتمع فرص واحتمالات متساوية للاختيار أو الظهور في العينة، وتم استخدام أسلوب سحب عينة دون ارجاع حيث يتم سحب العينة واستثناء كل مفردة مسحوبة من المجتمع مما لا يعطي فرصة لتكرار ظهور المفردة الواحدة أكثر من مرة،

ولتحديد حجم العينة استخدمت الدراسة معادلة ستيفين ثامبسون (Cochran, 2007) وذلك

بمعلومية توفر حجم المجتمع الأصلي ومقداره (١٦٨٥٥) مفردة .



$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N - 1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث أن: N = حجم المجتمع، z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة $0,95 = (1,96)$ ، ونسبة الخطأ $d = (0,05)$ ، نسبة توافر الخاصية المحايدة $p = (0,50)$

وبحساب حجم العينة تبين وفقاً للمعادلة السابقة أنها تساوي (٣٧٥) مفردة، ويتفق ذلك مع تحديد حجم العينة في حالة نمذجة المعادلات الهيكلية من خلال حاصل ضرب معلمات النموذج (Parameters) في ٨ كحد أدنى للعينة أو ١٠ كحد أقصى للوصول إلى حجم العينة، علماً بأن المعلمات يمكن الاستدلال عليها من عدد عبارات الاستبيان المستخدم في الدراسة. ونظراً لأن عدد عبارات الاستبيان ٤٣ فإن العينة سوف تنحصر بين (٣٤٤ كحد أدنى، و ٤٣٠ كحد أقصى).

وقد تم توزيع عدد ٣٩٥ استبانة وبلغ عدد الاستبانات الصحيحة التي تم استخدامها في التحليل الاحصائي ٣٧٥ استبانة وهو الحد الأدنى المطلوب، وقد وزعت العينة بشكل متناسب على الشركات موضع التطبيق وتم توزيع الاستبانات على الشركات التابعة وتجميعها من خلال الشركة القابضة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية، وفيما يلي توزيع مفردات العينة على الشركات موضع التطبيق كما في الجدول رقم (١).

جدول (١) مجتمع وعينة الدراسة في الشركات موضع التطبيق، حجم العينة.

اسم الجامعة	حجم المجتمع	حجم العينة
النيل للأدوية	٢٣٨٨	٥٣
ممفيس للأدوية والصناعات الكيماوية	١٧٥٦	٣٩
الإسكندرية	١٥٩٨	٣٦
مصر للمستحضرات الطبية	١٦٩١	٣٨
العربية للأدوية و الصناعات الكيماوية	١٢٨٩	٢٨
تنمية الصناعات الكيماوية سيد للأدوية	٢٨٨٦	٦٤
شركة النصر للصناعات الكيماوية	٢٥٧٩	٥٧
القاهرة للأدوية و الصناعات الكيماوية	٢٦٦٨	٦٠
الإجمالي	١٦٨٥٥	٣٧٥

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى بيانات مركز معلومات قطاع الأعمال العام للشركات موضع التطبيق، ٢٠٢٠/٢٠١٩ م.

التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث وكيفية قياسها:

قيادة السلامة: هي، العملية التي من خلالها يؤثر القادة على المرؤوسين من خلال التدريب، الرقابة، التحفيز، ورعاية السلامة لتحقيق أهداف السلامة التنظيمية، وإجرائياً يعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته علي فقرات كل بعد من أبعاد مقياس قيادة السلامة في الدراسة، وقد تم الاعتماد في قياس قيادة السلامة علي المقياس المكون من أربعة أبعاد الذي أعده Zhang et al.,(2020) ويتضمن (١٨) عبارة وكان توزيعها علي الأبعاد مشتملاً: أربع للتدريب على السلامة مثل: يمثل قادة الشركة نموذجًا يحتذى به للموظفين في منع انتشار جائحة كوفيد-١٩، خمس للرقابة على السلامة مثل: يحرص قادة الشركة على نشر لوائح إدارة السلامة المتعلقة بالوقاية من جائحة كوفيد-١٩، أربع للتحفيز على السلامة مثل: يثني قادة الشركة على الأداء المتميز للموظفين في الوقاية من جائحة كوفيد-١٩، وأخيراً خمس لرعاية السلامة مثل: يحرص قادة الشركة على توفير الاحتياجات من الموارد اللازمة لسلامة الموظفين في الوقاية من جائحة كوفيد-، وأوضحت تلك الدراسة أن معامل الثبات لهذا المقياس مشتملاً أبعاد قيادة السلامة: التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، التحفيز على السلامة، ورعاية السلامة على الترتيب هو: (٠,٩١٨,٠,٩١٩، ٠,٨٧٥,٠,٩٧٤).

سلوك سلامة الموظف: هو، مدى التزام الموظف بقواعد وتدابير السلامة المتعلقة بكوفيد-١٩ ومشاركتها مع الآخرين بشكل استباقي تطوعي مع ابتكار أفكار جديدة للسلامة بهدف تحسين السلامة في مكان العمل ويعرف سلوك سلامة الموظف إجرائياً علي أنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته علي مقياس سلوك سلامة الموظف في الدراسة الحالية، وقد اعتمدت الباحثة في قياس سلوك سلامة الموظف علي مقياس Zhang et al.,(2020) مشتملاً علي (ثلاثة) أبعاد ويتضمن (٩) عبارات وكان توزيعها علي الأبعاد مشتملاً: ثلاث للامتثال للسلامة مثل: أستخدم جميع معدات السلامة اللازمة للقيام بعملية أثناء جائحة كوفيد-١٩، ثلاث للمشاركة في السلامة مثل: أقوم طوعاً بتنفيذ المهام والأنشطة التي تساعد على تحسين سلامة الشركة أثناء جائحة كوفيد-١٩، ثلاث للتكيف مع السلامة مثل: أهتم بالترويج لطرق جديدة وأدعمها للزملاء للوقاية من جائحة كوفيد-١٩ والسيطرة عليها، وأوضحت تلك الدراسة أن معامل



الوثبات لهذا المقياس مشتملاً أبعاد سلوك سلامة الموظف: الامتثال للسلامة ، المشاركة في السلامة ، للتكيف مع السلامة على الترتيب هو: (٠,٨٣٢، ٠,٨٦٨، ٠,٨٧١).

مناخ السلامة: هو، إدراك العاملين لمدى التزام المنظمة بالسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل، يمكن تعريف مناخ السلامة إجرائياً علي أنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته علي مقياس مناخ السلامة في الدراسة الحالية وتم الاعتماد على المقياس الذي قدمه (Xue et al., 2020) الذي يتكون من ست عشرة عبارة مثل: تهتم الشركة بقضايا السلامة عند تخطيط المهام المختلفة أثناء جائحة كوفيد-١٩، وأوضحت تلك الدراسة أن معامل الثبات لهذا المقياس (٠,٩٣).

أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

البيانات الثانوية: تمثلت في اطلاع الباحثة على المراجع من كتب ودوريات مرتبطة بموضوع البحث، وبيانات عدد العاملين من مركز معلومات قطاع الأعمال العام عن الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية موضع التطبيق، ٢٠١٩-٢٠٢٠ م.

بيانات الدراسة الميدانية: تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال الاستبيان الذي أعد لتوضيح قيادة السلامة، مناخ السلامة، سلوك سلامة الموظف، وقد روعي في تصميم القائمة أن تحتوي على نفس العبارات للمقاييس الأصلية ولكن بتغيير الصيغة لتناسب طبيعة المجتمع، وذلك باستخدام طريقة الترجمة المرتدة (Back Translation) من خلال الترجمة بشكل حرفي قدر الإمكان ثم الرجوع للأصل لإعطاء وصف للمعنى الدقيق للترجمة في اللغة المستهدفة مما يساعد في منع الأخطاء في الترجمة النهائية ، وتحديد أي لبس أو خطأ قد ينشأ الفروق الدقيقة في اللغة ، وتم تقييم القائمة بإجراء اختبارات الصدق والثبات بغرض التأكد من أنها تحقق الأغراض المرجوة كما يلي:

صدق وثبات أداة جميع البيانات:

صدق المقاييس:

لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي تقصده الباحثة، اعتمدت في إجراء اختبار الصدق على كل من الصدق التقاربي، الظاهري، والتمييزي وذلك كما يلي:

الصدق التقاربي لأداة الدراسة:

ويعكس هذا النوع من الصدق مدى وجود ارتباط قوي موجب بين عناصر المقياس التي تقيس مفهوم واحد، ويشير (Ahmad,Zulkumain,and Khairushalimi (2016) إلى أنه، بغرض التحقق من ذلك، يجب أن تكون قيم معاملات التحميل المعيارية لجميع العبارات (درجة تشبع المفردة بالعامل) معنوية وأكبر من ٠,٥٠، وأن تتجاوز قيم الثبات المركب (Construct Reliability-CR) لأبعاد القياس ٠,٧٠، وألا تقل قيم متوسط التباين المستخلص (متوسط مربعات معاملات التشبع) (Average Variance Extracted) لكل بعد من أبعاد القياس عن ٠,٥٠، تم قياس الصدق التقاربي لأداة الدراسة على عينة الدراسة (٣٧٥) مفردة. ويظهر الجدول (٢) توافق نتائج التحليل مع الشروط المحددة؛ الأمر الذي يعكس تمتع المقاييس بالصدق التقاربي.

جدول (٢) نتائج تقييم الصدق التقاربي والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

أبعاد القياس والعوامل المعبرة عنها	معامل التحميل المعيارى (معامل التشبع)	متوسط التباين المستخلص	معامل الثبات المركب
التدريب على السلامة			
x1	٠,٧٧٧***	٠,٦٦٧	٠,٨٨٩
X2	٠,٨٧٣***		
X3	٠,٧٧٥***		
x4	٠,٨٣٧***		
الرقابة على السلامة			
X5	٠,٨١٩***	٠,٦٩٩	٠,٩٢١
X6	٠,٨٤٤***		
X7	٠,٨١٠***		
X8	٠,٨١٠***		
X9	٠,٨٩٥***		
تحفيز السلامة			
X10	٠,٨٦٢***	٠,٦٥٩	٠,٨٨٥
X11	٠,٧٤٦***		
X12	٠,٨٤٢***		
X13	٠,٧٩٣***		
رعاية السلامة			
X14	٠,٨٩١***	٠,٧٤٠	٠,٩٣٤
X15	٠,٨٨٨***		
X16	٠,٧٩٥***		
X17	٠,٨٠٨***		
X18	٠,٩١٢***		
مناخ السلامة			
z1	٠,٩٠٤***	٠,٧٧٤	٠,٨٩٢
z2	٠,٩٠٦***		



		٠,٨٦٥***	Z3
		٠,٨٧٣***	Z4
		٠,٩٠٩***	Z5
		٠,٨٩٣***	Z6
		٠,٨٤٤***	Z7
		٠,٩٢١***	Z8
		٠,٨٩٨***	Z9
		٠,٩٠٩***	Z10
		٠,٧٩٨***	Z11
		٠,٨٢٦***	Z12
		٠,٨٧٧***	Z13
		٠,٩١٠***	Z14
		٠,٨٥٣***	Z15
		٠,٨٨٤***	Z16
٠,٨٧٨	٠,٧٠٦		الامتثال للسلامة
		٠,٨٤٩***	y1
		٠,٨٣٨***	y2
		٠,٨٣٤***	y3
			مشاركة السلامة
٠,٩٤٠	٠,٨٤٤	٠,٩٠٢***	Y4
		٠,٩١٥***	Y5
		٠,٩٣٩***	Y6
			التكيف مع السلامة
٠,٨٧٦	٠,٧٠١	٠,٨٥٠***	Y7
		٠,٨٤٣***	Y8
		٠,٩١٩***	Y9

الصدق التمييزي لأداة الدراسة Discriminant Validity: ويشير إلى مدى تمايز الأبعاد وعدم تداخل بنودها، وذلك عندما يكون الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخلص للمتغير أكبر من معاملات الارتباط بين هذا المتغير وباقي المتغيرات الأخرى (Ahmad et al. 2016) كما موضح في الجدول (٣).

جدول (٣) معاملات الارتباط بين المتغيرات والجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص

Y3	Y2	Y1	Z1	X4	X3	X2	X1	
							٠,٨١٧	X1:
						٠,٨٣٦	٠,٤٤٧	X2:
					٠,٨١٢	٠,٦٦١	٠,٥٧٥	X3:
				٠,٨٦٠	٠,٥٥٥	٠,٥١٧	٠,٤٣٧	X4:
			٠,٨٨٠	٠,٢٤٨**	٠,٣٦٦**	٠,٢٦٩**	٠,٤١٢**	Z1
		٠,٨٤٠	٠,٢٦٧**	٠,٣٩٠**	٠,١٨٢**	٠,٣٩٢**	٠,٢٣٧**	Y1
	٠,٩١٩	٠,٦٦٥	٠,٥٣٧**	٠,٣٢٦**	٠,٤٤٥**	٠,٥٥٨**	٠,٣٦٥**	Y2
٠,٨٣٧	٠,٢٦٧	٠,٣٣٥	٠,٤٠٦**	٠,٣٨٠**	٠,١٤٤**	٠,٢٧٥**	٠,١٠٠**	Y3

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي. ** مستوى المغوية ٠.١ — قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص

حيث أن: X1: ترمز إلى التدريب على السلامة، X2: الرقابة على السلامة X3: تحفيز السلامة، X4: رعاية السلامة، Z1: مناخ السلامة، Y1: الامتثال للسلامة، Y2: مشاركة السلامة، Y3: التكيف مع السلامة.

الصدق الظاهري لأداة الدراسة: تم عرض أداة الدراسة في صورتها قبل النهائية على ثلاثة من أساتذة إدارة الأعمال بالجامعات المصرية (١)، للتأكد من مدى ملاءمة العبارات المستخدمة في قياس المتغيرات موضع الدراسة ولقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين وآرائهم، وتم إعادة صياغة بعض الفقرات في ضوء تلك الملاحظات

يؤكد (Yiu & Lau (2008) على ضرورة تقييم صدق نموذج القياس لمتغيرات الدراسة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي (confirmatory factor analysis (CFA) قبل تقييم النماذج البنائية الهيكلية، وتم استخدام البرنامج الإحصائي Amos 6 وقد تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي من خلال استخدام طريقة أقصى احتمال على عينة الدراسة (375) مفردة وكانت نتائج مؤشرات جودة المطابقة للمقاييس السابقة كما في الجدول (٤).

من خلال بيانات الجدول (٤) يتضح أن النماذج المفترضة لقياس كل من قيادة السلامة بأبعادها، مناخ السلامة، سلوك سلامة الموظف بأبعاده تطابق بيانات العينة حيث كانت قيمة (X^2) معنوية، وكذلك النسبة بين (df/x^2) أقل من درجتين مما يدل على قبول كل نماذج القياس، وكذلك كانت مؤشرات المطابقة المطلقة لجميع المقاييس تؤكد على جودة مطابقة نماذج القياس حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMSEA أقل من (0,05) مما يدل على أن النماذج تطابق تماماً بيانات العينة (Kuo and Tang (2011)، وكذلك كان مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويقترّب من الواحد الصحيح مما يدل على تطابق نماذج القياس مع بيانات العينة، وكذلك كانت مؤشرات المطابقة المتزايدة (NFI)، (TLI) و(CFI) مرتفعة وتقترّب أيضاً من الواحد الصحيح مما يؤكد أيضاً على تطابق النماذج مع بيانات العينة، حيث يؤكد كل من Bagozzi and Yi (1988) على أن جودة مطابقة نماذج القياس تتحقق عندما تكون هذه المؤشرات أكبر من أو تساوي 0,90، ومن خلال ما سبق يتضح أن كل المقاييس تتميز بتوافر أفضل قيم لمؤشرات جودة المطابقة، مما يدل على تأكيد الصدق البنائي لتلك المقاييس.

(١) أ.د. ممدوح زكي عويس، جامعة حلوان، أ.د. مصطفى محمد الكرداوي، جامعة دمياط، أ.د. مني محمد إبراهيم، جامعة المنصورة.



جدول رقم (٤): مؤشرات جودة المطابقة للمقاييس

المؤشرات المقاييس	X2	P	df/x2	GFI	RMSEA	NFI	CFI	TLI
التدريب على السلامة	٠,١٤١	٠,٠٠٠	٠,١٤١	١,٠٠٠	٠,٠٠٨	٠,٩٩٩	١,٠٠٠	٠,٩٨٩
رقابة السلامة	٠,٤٥٧	٠,٠٠٠	٠,٢٢٨	١,٠٠٠	٠,٠٢٠	٠,٩٩٨	١,٠٠٠	٠,٩٩٩
تحفيز السلامة	١,٤١	٠,٠٢٠	١,٤١	٠,٩٤٦	٠,٠٠١	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠
رعاية السلامة	٠,٧٥٣	٠,٠٠٠	٠,٧٥٣	٠,٩٩٩	٠,٠٢٠	٠,٩٨٨	١,٠٠٠	٠,٩٧٩
قيادة السلامة	٩,٨٤	٠,٠٠٠	١,٥٧	٠,٩٣٦	٠,٠٣١	٠,٩٤١	٠,٩٧٠	٠,٩١٧
مناخ السلامة	١٢,٢٣	٠,٠٠٠	١,٣٤	٠,٩٨٨	٠,٠٢١	٠,٩٥٦	٠,٩٨٠	٠,٩٨٥
الامتثال للسلامة	٠,٨٩١	٠,٠٣٠	٠,٨٩١	١,٠٠٠	٠,٠٣٥	٠,٩٧٧	١,٠٠٠	٠,٩٧٩
مشاركة السلامة	٢,٠٨	٠,٠٠٠	١,٠٤	٠,٩٦٩	٠,٠٢١	٠,٩٦٨	١,٠٠٠	٠,٩٩٦
التكيف مع السلامة	٠,٦٣٨	٠,٠١٠	٠,٠٠٠	٠,٩٩٥	٠,٠٢٠	٠,٩٩٨	١,٠٠٠	٠,٩٥٩
سلوك سلامة الموظف	١٥,١٥	٠,٠٠٠	٠,٥٣	٠,٩٢٧	٠,٠١٢	٠,٩٨٦	٠,٩٦٢	٠,٩٧٦

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لصدق المقاييس

ثبات أداة الدراسة: باستخدام أسلوب الارتباط (ألفا كرونباخ) لقياس درجة الاعتمادية للمقاييس المستخدمة لمتغيرات البحث على عينة الدراسة (٣٧٥) مفردة، والتي اتضح منها أن قيم ألفا كرونباخ تراوحت بين ٠,٧٠٥، ٠,٨٨٨، وهي نسب ثبات مقبولة ومرتفعة وNunnally and Bernstein(1994)، وذلك كما يتضح بالجدول رقم (٥).

جدول (٥) نتائج اختبار درجة الاعتمادية للمقاييس

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الارتباط ألفا كرونباخ
التدريب على السلامة	٤	٠,٨١١
الرقابة على السلامة	٥	٠,٧٠٥
تحفيز السلامة	٤	٠,٧٣٢
رعاية السلامة	٥	٠,٨٨٨
قيادة السلامة	١٨	٠,٧٠٩
مناخ السلامة	١٦	٠,٧٦٦
الامتثال للسلامة	٣	٠,٧١٤
مشاركة السلامة	٣	٠,٨٣٥
التكيف مع السلامة	٣	٠,٧٣٩
سلوك سلامة الموظف	٩	٠,٧٩٤
الاستبيان ككل	٤٣	٠,٨٧١

تقييم ثبات المقاييس

إن الثبات والدقة في القياس يتحدد بالمدى الذي تكون فيه عملية القياس خالية نسبياً من الخطأ العشوائي، ومن ثم فإن ثبات القياس يرتبط بالاتساق والدقة والقدرة على التنبؤ بنتائج الدراسة وتشير النتائج الواردة في جدول (٢) إلى أن معامل الثبات المركب CR للمقاييس المستخدمة أكبر من ٠,٧٠. بما يعكس مستوى عالي من الثقة والثبات لأداة الدراسة (Ahmad et al., 2016)

أساليب تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث:

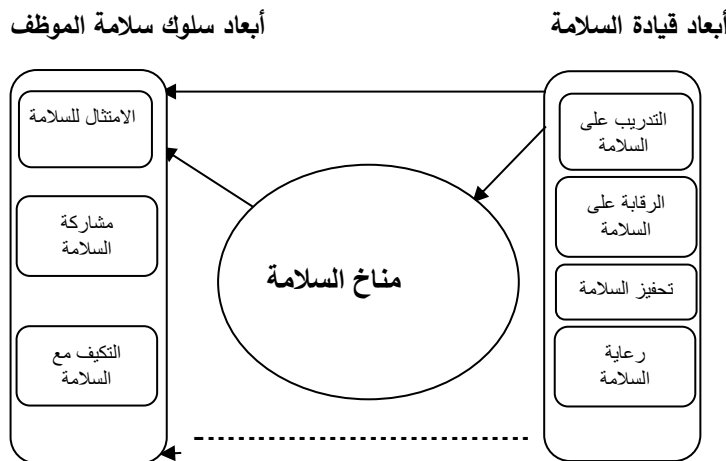
اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث ومتغيراته وفروضه كما يلي:

- ١- أساليب التحليل الوصفي: لوصف خصائص العينة وتحليل ووصف استجابات العاملين.
- ٢- التحليل العاملي التوكيدي لاختبار صدق المقاييس.
- ٣- أسلوب الارتباط ألفا كرونباخ لاختبار ثبات المقاييس.
- ٤- اختبار T لعينة واحدة: لاختبار آراء العاملين للتطبيق الفعلي لأبعاد سلوك سلامة الموظف.
- ٥- أداة التحليل Amos 26 لاختبار العلاقات المباشرة والغير مباشرة للنموذج المقترح.

سابعاً: النموذج المقترح للدراسة:

وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وفروضها يمكن تقديم تصوراً لنموذج الدراسة كما بالشكل (١).

شكل رقم (١): النموذج النظري المقترح



المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة حيث - العلاقات المباشرة، ... العلاقات الغير مباشرة

ثامناً: نتائج البحث:

خصائص عينة الدراسة: من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة يمكن للباحثة أن توضح أهم خصائص عينة الدراسة التي اعتمدت عليها كما هو موضح في الجدول رقم (٦)



جدول رقم (٦) وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	المتغير الديموغرافية	
٦٢,٦%	٢٣٥	ذكر	النوع
٣٧,٤%	١٤٠	أنثى	
١٠٠,٠%	٣٧٥	الإجمالي	
٦٤,٤%	٢٤١	إدارة تنفيذية	المستوى الإداري
٢٦,٤%	٩٩	إدارة وسطى	
٩,٢%	٣٥	إدارة عليا	
١٠٠,٠%	٣٧٥	الإجمالي	
٦٠,١%	٢٢٥	من ١ الى أقل من ٣	سنوات الخبرة
٣٠,١%	١١٣	من ٣ الى أقل من ٥	
٩,٨%	٣٧	٥ فأكثر	
١٠٠,٠%	٣٧٥	الإجمالي	
٢٧,٦%	١٠٤	إشرافي	الدور الوظيفي
٧٢,٤%	٢٧١	غير إشرافي	
١٠٠,٠%	٣٧٥	الإجمالي	

ويوضح جدول (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث، ويتضح أن أعلى متوسط حسابي للمتغيرات كان للامتثال للسلامة والذي بلغ (٤,٠٦) بانحراف معياري (٠,٨٤)، بينما كان أقل متوسط حسابي لتحفيز السلامة وقد بلغ (٣,١٧) وبانحراف معياري (٠,٧٤).

جدول رقم (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
٠,٧٨	٣,٧٠	التدريب على السلامة
٠,٧٥	٣,٤٠	الرقابة على السلامة
٠,٧٤	٣,١٧	تحفيز السلامة
٠,٧١	٣,٧٤	رعاية السلامة
٠,٦٥	٣,٥٠	قيادة السلامة
٠,٦٣	٣,٩٠	مناخ السلامة
٠,٨٤	٤,٠٦	الامتثال للسلامة
٠,٨٩	٣,٦٥	مشاركة السلامة
٠,٧١	٣,٣٢	التكيف مع السلامة
٠,٦٦	٣,٦٨	سلوك سلامة الموظف

ويمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث على النحو التالي:

مدى الاتفاق حول ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف بين العاملين في شركات الصناعات الدوائية بقطاع الأعمال العام موضع التطبيق:

للتعرف على مدى وجود اتفاق معنوي حول ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف بين آراء عينة البحث تم اختبار الفرضية الأولى التي تنص على " يوجد اتفاق معنوي على مدى ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة) طبقاً لآراء مفردات العينة بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية. تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة وذلك للتعرف على مدى وجود فروق معنوية بين متوسطات أبعاد سلوك سلامة الموظف وفقاً لآراء العاملين وكانت النتائج كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٨) مدى وجود فروق معنوية بين متوسطات أبعاد سلوك سلامة الموظف

أبعاد سلوك سلامة الموظف	المتوسط العام	الانحراف المعياري	T(قيمة)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الامتثال للسلامة	٤,٠٦	٠,٨٤	٦١,٦٣٠	٢٧٤	٠,٠٠٠**
مشاركة السلامة	٣,٦٥	٠,٨٩	٥٢,٣١٢	٢٧٤	٠,٠٠٠**
التكيف مع السلامة	٣,٣٢	٠,٧١	٥٩,٧٦١	٢٧٤	٠,٠٠٠**

تشير نتائج جدول (٨) أن قيمة (T) معنوية عند مستوى (٠,٠١)، ومن ثم يوجد اتفاق معنوي بين آراء العاملين في شركات الصناعات الدوائية بقطاع الأعمال العام موضع التطبيق حول ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة)، ويتضح من الجدول السابق أن شركات الصناعات الدوائية بقطاع الأعمال العام تطبق أبعاد سلوك سلامة الموظف بمستويات متقاربة حيث تراوح الوسط الحسابي بين (٣,٣٢ - ٤,٠٦) كما اتضح أن اهتمامها بتطبيق الامتثال للسلامة جاء بالدرجة الأكبر بمتوسط حسابي (٤,٠٦) يلي ذلك الاهتمام بمشاركة السلامة بمتوسط حسابي (٣,٦٥)، وأخيراً التكيف مع السلامة بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، ومما سبق يتم قبول الفرضية الأولى من فرضيات البحث.



اختبار النموذج المقترح:

وللتأكد من مصداقية النموذج، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لتحديد واختبار صحة وصدق النموذج الموضح بالشكل حيث كانت المؤشرات كما يلي:

جدول رقم (٩): مؤشرات جودة المطابقة بين النموذج المقترح وبيانات العينة

TLI	CFI	NFI	RMSEA	GFI	df/x2	p	x2
٠,٩٩	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٠١٤	٠,٩٧	٠,٨٧	٠,٠٠	١٦,١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لاختبار صدق النموذج

من خلال بيانات الجدول رقم (٩) يتضح جودة المطابقة للنموذج المقترح ويتميز بتوافر أفضل قيم لمؤشرات جودة المطابقة، مما يدل على تأكيد الصدق البنائي للنموذج المقترح وأنه يفسر بدرجة كبيرة التأثيرات بين المتغيرات التي يتضمنها.

أ- تأثير أبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف:

للتعرف على تأثير أبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف للمفردات موضع التطبيق تم اختبار الفرضية الثانية التي تنص على "تؤثر أبعاد قيادة السلامة تأثيراً موجباً معنوياً في أبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق". وتم استخدام تحليل المسار وذلك كما موضح بالجدول (١٠).

يتضح من الجدول (١٠) ثبوت معنوية النموذج حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMR أقل من (٠,٠٥)، وكذلك مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويساوي الواحد الصحيح، وأيضاً مؤشر المطابقة المقارن (CFI) مما يدل على تطابق النموذج مع بيانات العينة، واتضح وجود تأثير مباشر معنوي إيجابي لأبعاد قيادة السلامة المتمثلة في التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، ورعاية السلامة على الامتثال للسلامة عند مستوى معنوية (٠,٠١)، بلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج ١٧%، يعني ذلك أن التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة تفسر ١٧% من التغير في الامتثال للسلامة، أما باقي النسبة وهي ٨٣% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وفيما يتعلق بتأثير أبعاد قيادة السلامة على مشاركة السلامة بلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج ٣٩%، يعني

ذلك أن التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة تفسر ٣٩% من التغيير في مشاركة السلامة، أما باقي النسبة وهي ٦١% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وأخيراً فيما يتعلق بتأثير أبعاد قيادة السلامة على التكيف مع السلامة بلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج ٥٠%، يعني ذلك أن التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، ورعاية السلامة تفسر ٥٠% من التغيير في التكيف مع السلامة، أما باقي النسبة وهي ٥٠% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة وذلك كما يتضح من الشكل (٢).

جدول (١٠) نتائج اختبار تأثير أبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف

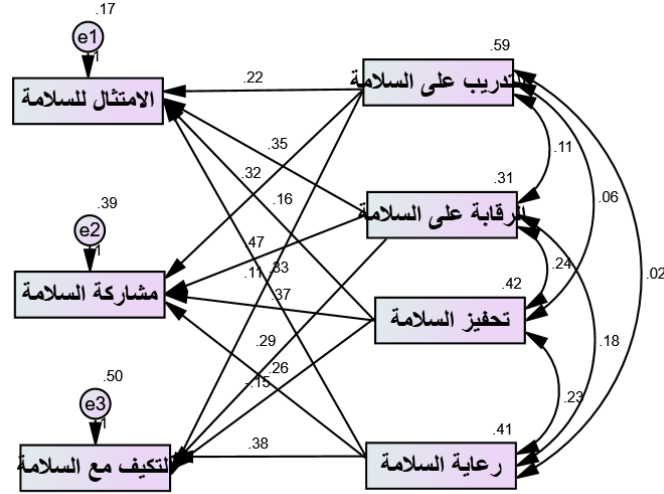
المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
التدريب على السلامة	٠,٢٢	**٠,٠٠٠
الرقابة على السلامة	٠,٣٥	**٠,٠٠٠
تحفيز السلامة	٠,١٦	**٠,٠٠٠
رعاية السلامة	٠,٣٣	**٠,٠٠٠
التدريب على السلامة	٠,٣٢	**٠,٠٠٠
الرقابة على السلامة	٠,٤٧	**٠,٠٠٠
تحفيز السلامة	٠,٣٧	**٠,٠٠٠
رعاية السلامة	٠,٢٦	**٠,٠٠٠
التدريب على السلامة	٠,١١	**٠,٠٠٠
الرقابة على السلامة	٠,٢٩	**٠,٠٠٠
تحفيز السلامة	٠,١٥	**٠,٠٠٠
رعاية السلامة	٠,٣٨	**٠,٠٠٠
1 = (GFI)		χ^2 (p. value) ٠,٠٠٠ =
= (CFI) ١		= صفر (RMR)

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

ويمكن ملاحظة تأثير الأبعاد كما في الجدول رقم (١٠) فنجد أن التأثير المباشر المعنوي الأكبر كان لرقابة السلامة على متغير الامتثال للسلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٣٥)، و التأثير المباشر المعنوي الأكبر للرقابة على السلامة على متغير مشاركة السلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٤٧)، وأخيراً التأثير المباشر لرعاية السلامة مع متغير التكيف مع السلامة بمعامل مسار (٠,٣٨). ومن ثم يثبت صحة الفرضية الثانية من فرضيات البحث بأنه "يوجد تأثير معنوي موجب لأبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء المفردات موضع التطبيق".



شكل (٢) تأثير أبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف



ب- تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة:

للتعرف على تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة تم اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على "يوجد تأثير معنوي موجب لأبعاد قيادة السلامة (التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، التحفيز للسلامة، ورعاية السلامة) على مناخ السلامة طبقاً لآراء مفردات العينة بالشركات موضع التطبيق" وتم استخدام تحليل المسار وجاءت النتائج على نحو ما هو مبين في جدول (١١).

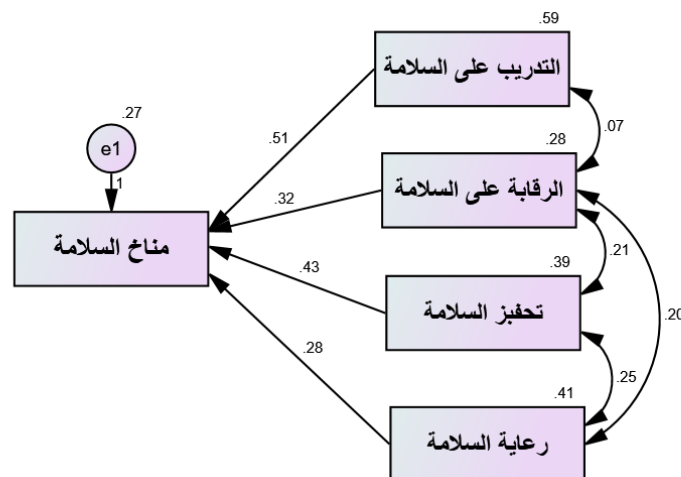
جدول (١١) نتائج اختبار تأثير أبعاد قيادة السلامة علي مناخ السلامة

مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار	المسار المباشر
**٠,٠٠٠	٠,٥١	التدريب على السلامة ← مناخ السلامة
**٠,٠٠٠	٠,٣٢	الرقابة على السلامة ← مناخ السلامة
**٠,٠٠٠	٠,٤٣	تحفيز السلامة ← مناخ السلامة
**٠,٠٠٠	٠,٢٨	رعاية السلامة ← مناخ السلامة
1 = (GFI)		χ^2 (p. value) ٠,٠٠٠ =
= (CFI) ١		صفر (RMR) =

** معنوية عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول (١١) ثبوت معنوية النموذج حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMR أقل من (٠,٠٥)، وكذلك مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويساوي الواحد الصحيح، وأيضاً مؤشر المطابقة المقارن (CFI) مما يدل على تطابق النموذج مع بيانات العينة، ووجود تأثير مباشر معنوي إيجابي لأبعاد قيادة السلامة المتمثلة في التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة على مناخ السلامة عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وبلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج ٢٧%، يعني ذلك أن التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، ورعاية السلامة تفسر ٢٧% من التغير في مناخ السلامة، أما باقي النسبة وهي ٥٨% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وذلك كما يتضح من الشكل (٣)، ويمكن ترتيب تأثير هذه الأبعاد في الشركات موضع التطبيق كما في الجدول رقم (١١) فنجد أن التأثير المباشر المعنوي لمتغير التدريب على السلامة يأتي في الترتيب الأول بمعامل مسار معنوي (٠,٥١)، ويليه في التأثير المباشر المعنوي تحفيز السلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٤٣)، يليه في التأثير المباشر الرقابة على السلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٣٢). وأخيراً التأثير المباشر المعنوي لمتغير رعاية السلامة بمعامل مسار (٠,٢٨) ومن ثم يثبت صحة الفرضية الثالثة من فرضيات البحث بأنه " يؤثر كل من التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة تأثيراً معنوياً إيجابياً في مناخ السلامة للمفردات موضع التطبيق".

شكل (٣) تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة





ج- تأثير مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف:

للتعرف على تأثير مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف للمفردات موضع التطبيق تم اختبار الفرضية الرابعة التي تنص على "يؤثر مناخ السلامة تأثيراً موجباً معنوياً في أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة) للمفردات موضع التطبيق"، وتم استخدام تحليل المسار وجاءت النتائج كما بالجدول (١٢).

جدول (١٢) نتائج اختبار تأثير مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف

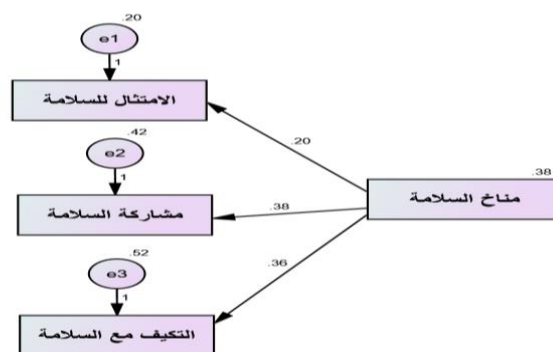
مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار	المسار المباشر
**٠,٠٠٠	٠,٢٠	مناخ السلامة ← الامتثال للسلامة
**٠,٠٠٠	٠,٣٨	مناخ السلامة ← مشاركة السلامة
**٠,٠٠٠	٠,٣٦	مناخ السلامة ← التكيف مع السلامة
1 = (GFI)		χ^2 (p. value) ٠,٠٠٠ =
= (CFI) ١		= صفر (RMR)

** معنوية عند مستوى ٠,٠١.

ويتضح من الجدول (١٢) ثبوت معنوية النموذج حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMR أقل من (٠,٠٥)، وكذلك مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويساوي الواحد الصحيح، وأيضاً مؤشر المطابقة المقارن (CFI) مما يدل على تطابق النموذج مع بيانات العينة، ويتضح أيضاً أن التأثير المباشر لمناخ السلامة في أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة) دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما يشير الجدول (١٢) إلى التأثير الإيجابي المعنوي لمناخ السلامة على كل من (الامتثال للسلامة، المشاركة في السلامة، التكيف مع السلامة) عند مستوى معنوية (٠,٠١) فنجد أن التأثير المباشر المعنوي لمناخ السلامة على متغير مشاركة السلامة يأتي في الترتيب الأول بمعامل مسار معنوي (٠,٣٨)، ويليه في التأثير المباشر المعنوي على التكيف مع السلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٣٦)، وأخيراً التأثير المعنوي على الامتثال للسلامة بمعامل مسار (٠,٢٠)، وبلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج ٢٠% فيما يتعلق بالامتثال للسلامة ويعني ذلك أن مناخ السلامة يفسر ٢٠% من التغير في الامتثال للسلامة، أما باقي النسبة وهي ٨٠% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، و فيما يتعلق بمشاركة السلامة فقد بلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج ٤٢% ويعني ذلك أن مناخ السلامة يفسر ٤٢% من التغير في مشاركة السلامة، أما باقي النسبة وهي ٥٨% ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وأخيراً فيما يتعلق بالتكيف مع السلامة فقد بلغت قيمة معامل التحديد

R2 للنموذج ٥٢% ويعني ذلك أن مناخ السلامة يفسر ٥٢% من التغير في التكيف مع السلامة، أما باقي النسبة وهي ٤٨% ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة وذلك كما يتضح الشكل (٤) ومن ثم ثبت صحة الفرضية الرابعة للبحث بأنه " يؤثر مناخ السلامة تأثيراً موجباً معنوياً في أبعاد سلوك سلامة الموظف (الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، التكيف مع السلامة) للمفردات موضع التطبيق " .

شكل (٤) نتائج تأثير مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف



د- اختبار النموذج المقترح للدور الوسيط لمناخ السلامة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف:

وللتعرف على التأثيرات الكلية (المباشرة وغير المباشرة) لأبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف عند توسيط مناخ السلامة تم اختبار الفرضية الخامسة التي تنص على " يوجد تأثير معنوي وسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء مفردات العينة بالشركات موضع التطبيق" وقد اعتمدت الباحثة في اختبار هذا الفرض على الشروط التي قدمتها دراسة (Baron and Kenny 1986) على النحو التالي:

١- وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط أي وجود علاقة بين أبعاد قيادة السلامة، ومناخ السلامة (تحقق في الفرضية الثانية).

٢- وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع أي وجود علاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف (تحقق في الفرضية الرابعة).

٣- وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل، الوسيط والمتغير التابع ولاختبار الدور الوسيط يتم مقارنة معامل بيتا للمتغير المستقل (أبعاد قيادة السلامة) فإذا انخفضت قيمة معامل بيتا وظلت



معنوية فهذا يعني وجود وساطة جزئية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، أما إذا أصبح معامل بيتا غير معنوي وانعدم التأثير المباشر فهذا يعني وجود وساطة كلية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع (الفرضية الخامسة).

واستخدمت الباحثة تحليل المعادلات الهيكلية للتعرف على مستوى معنوية العلاقات بين متغيرات النموذج وثبت معنوية النموذج ككل حيث كانت مؤشرات المطابقة المطلقة جميعها تؤكد على جودة مطابقة النموذج مع بيانات العينة كما بالجدول (١٣).

جدول (١٣) نتائج اختبار النموذج المقترح للدور الوسيط لمناخ السلامة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف

نوع الوساطة	قيمة معامل الكلي	قيمة معامل المسار الغير مباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المسار المباشر
جزئية	٠,٢٢	٠,١٠	٠,١٢	التدريب على السلامة ← الامتثال للسلامة
جزئية	٠,٣٥	٠,٠٦	٠,٢٩	الرقابة على السلامة ← الامتثال للسلامة
جزئية	٠,١٦	٠,٠٩	٠,٠٧	تحفيز السلامة ← الامتثال للسلامة
جزئية	٠,٣٣	٠,٠٦	٠,٢٧	رعاية السلامة ← الامتثال للسلامة
جزئية	٠,٣٢	٠,١٩	٠,١٣	التدريب على السلامة ← مشاركة السلامة
جزئية	٠,٤٧	٠,١٢	٠,٣٥	الرقابة على السلامة ← مشاركة السلامة
جزئية	٠,٣٧	٠,١٦	٠,٢١	تحفيز السلامة ← مشاركة السلامة
جزئية	٠,٢٦	٠,١١	٠,١٥	رعاية السلامة ← مشاركة السلامة
كلية	٠,٢٥	٠,١٨	٠,٠٧	التدريب على السلامة ← التكيف مع السلامة
جزئية	٠,٢٩	٠,١٢	٠,١٧	الرقابة على السلامة ← التكيف مع السلامة
كلية	٠,١٥	٠,١٥	٠,٠٠	تحفيز السلامة ← التكيف مع السلامة
جزئية	٠,٣٨	٠,١٠	٠,٢٨	رعاية السلامة ← التكيف مع السلامة
				$\chi^2 (p. value) ٠,٠٠٠ =$
				صفر (RMR) =

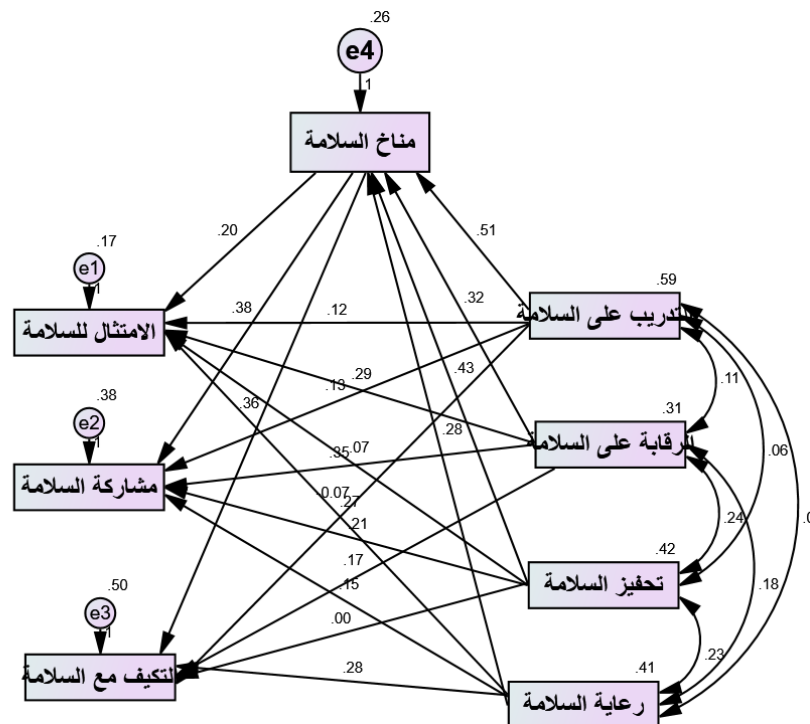
** معنوية عند مستوى ٠,٠١

ويشير الجدول (١٣) إلى ثبوت معنوية النموذج حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMR أقل من (٠,٠٥)، وكذلك مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويساوي الواحد الصحيح، وأيضاً مؤشر

المطابقة المقارن (CFI) مما يدل على تطابق النموذج مع بيانات العينة. كما يشير إلى وجود دور وسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة مشتملاً على: التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف متمثلاً في: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة، واختلفت نوع الوساطة فكانت وساطة كلية بين بعدى التدريب على السلامة وتحفيز السلامة وبعد التكيف مع السلامة عند توسط مناخ السلامة حيث انعدم التأثير المباشر بعد التوسيط، بينما لعب مناخ السلامة دوراً وسيطاً جزئياً في باقي الأبعاد. ومن ثم يثبت صحة الفرضية الخامسة من فرضيات البحث بأنه يوجد تأثير معنوي وسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء مفردات العينة بالشركات موضع التطبيق.

وبالتالي يمكن عرض نتائج اختبار النموذج في الشكل (٥)

شكل (٥) نتائج الدور الوسيط لمناخ السلامة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف



المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء أداة التحليل أموس



مناقشة نتائج البحث:

استهدف البحث تقديم نموذج مقترح لبعض العوامل المؤثرة في سلوك سلامة الموظف، والدور الوسيط الذي يمكن أن يؤديه مناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية موضع التطبيق وتوصل البحث للنتائج الآتية:

أولاً: أوضحت نتائج اختبار الفرضية الأولى أنه يوجد اتفاق معنوي في أبعاد سلوك سلامة الموظف طبقاً لآراء المفردات موضع التطبيق، كما اتضح تزايد مستوى ممارسة شركات الصناعات الدوائية بقطاع الأعمال العام لسلوك سلامة الموظف بمتوسط حسابي ٣,٦٨ وكان الاهتمام بتطبيق الامتثال للسلامة جاء بالدرجة الأكبر ثم مشاركة السلامة وأخيراً التكيف مع السلامة بمتوسط حسابي (٣,٣٢,٣,٦٥,٤,٠٦) على الترتيب مما يعني أهمية الاهتمام بالامتثال بالسلامة في تحديد درجة سلوك سلامة الموظف في تلك الشركات، ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بأن اهتمام العاملين بالشركات موضع التطبيق باستخدام جميع معدات السلامة اللازمة، إجراءات السلامة الصحيحة، والحرص على أعلى مستويات السلامة أثناء جائحة كوفيد-١٩، ودعمت نتيجة الدراسة الحالية دراسة (Zhang et al., 2020) التي اقترحت أن سلوك سلامة الموظف يجب أن يشتمل على بعد التكيف مع السلامة بالإضافة إلى بعدى الامتثال للسلامة ومشاركة السلامة اللاتي تناولتها العديد من أدبيات السلامة، وأسهمت نتائج هذه الفرضية في دعم دراسة (Zhang et al., 2021) التي تناولت سلوك سلامة الموظف ثلاثي البعد لكن دون تناول تلك الأبعاد بالدراسة، بالتالي تعتبر الدراسة الحالية تطبيق لما اقترحته تلك الدراسات في دراسة الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، و التكيف مع السلامة.

ثانياً: توصلت نتائج اختبار الفرضية الثانية إلى وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لأبعاد قيادة السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف، واتضح أن التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة تفسر ١٧% من التغيير في الامتثال للسلامة، تفسر ٣٩% من التغيير في مشاركة السلامة، وتفسر ٥٠% من التغيير في التكيف مع السلامة، وكان التأثير المباشر المعنوي الأكبر للرقابة على السلامة على متغير مشاركة السلامة والامتثال للسلامة بمعامل مسار معنوي ٠,٤٧، ٠,٣٥، على الترتيب، وأخيراً التأثير المباشر الأعلى لرعاية السلامة

على متغير التكيف مع السلامة بمعامل مسار (٠,٣٨)، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة Zhang et al., (2020) التي اختبرت العلاقة المباشرة والغير مباشرة بين أبعاد قيادة السلامة مشتملاً على: التدريب على السلامة، رعاية، تحفيز، مراقبة السلامة وبين أبعاد سلوك سلامة الموظف ثلاثي البعد متمثلاً في: الامتثال للسلامة، المشاركة في السلامة، التكيف مع السلامة في الفنادق الصينية وذلك أثناء جائحة كوفيد-١٩، وتوصلت تلك الدراسة إلى معنوية العلاقات المباشرة والغير مباشرة من خلال توسط التأثيرات النفسية الكامنة و أظهرت النتائج أيضاً أن قيادة سلامة الفنادق أثرت بشكل إيجابي على سلوك سلامة الموظفين بأبعاده الثلاث ، مؤكدة على فعالية قيادة السلامة أثناء أزمة كوفيد-١٩ في تعزيز سلوك سلامة الموظف ، وتدعم الدراسة الحالية نتائج دراسة Lu and Yang (2010) التي توصلت إلى أن أبعاد قيادة السلامة مشتملاً دوافع السلامة، وسياسة السلامة، ومخاوف السلامة تسهم اسهاماً فعالاً في تعزيز سلوك سلامة الموظف ثنائي البعد.

ثالثاً: أوضحت نتائج اختبار الفرضية الثالثة أن أبعاد قيادة السلامة متمثلاً في: التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، رعاية السلامة تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في مناخ السلامة، كما أوضحت أن تلك الأبعاد تفسر ٢٧% من التغير في مناخ السلامة وجاء التأثير المباشر المعنوي لمتغير التدريب على السلامة في الترتيب الأول بمعامل مسار معنوي (٠,٥١)، يليه في التأثير المباشر المعنوي لتحفيز السلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٤٣)، ثم التأثير المباشر للرقابة على السلامة بمعامل مسار معنوي (٠,٣٢)، وأخيراً التأثير المباشر المعنوي لمتغير رعاية السلامة بمعامل مسار (٠,٢٨)، وقد أسهمت نتائج هذه الفرضية في دعم نتيجة دراسة Wu et al., (2011) التي تناولت بالبحث دراسة تأثير قيادة السلامة على مناخ السلامة وتوصلت تلك الدراسة إلى التأثير الإيجابي المباشر لقيادة السلامة على مناخ السلامة ، كما دعمت الدراسة الحالية النتائج التطبيقية لدراسة (Xue et al., 2020) التي توصلت إلى التأثير الإيجابي لأبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة في صناعة البتروكيماويات بالصين و تفسر قيادة السلامة ٧٦,٥% من أسباب مناخ السلامة أضافت الدراسة الحالية لتلك الدراسة تناول ترتيب تأثير أبعاد قيادة السلامة على مناخ السلامة، بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة Xue et al., (2020) في نسبة تفسير أبعاد السلامة لمناخ السلامة وقد يرجع إلى استخدام أبعاد أخري لقيادة السلامة تختلف عن تلك التي تناولتها الدراسة الحالية، ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بأن اهتمام قيادة الشركات موضع التطبيق ببعض الممارسات على سبيل المثال: إجراء تدريب على



مهارات التعامل مع جائحة كوفيد-١٩ ونشر لوائح إدارة السلامة، مع مراجعة أداء سلامة الموظفين بانتظام، الثناء على الأداء المتميز للموظفين في الوقاية من جائحة كوفيد-١٩، مع تركيزها على توفير الاحتياجات من الموارد اللازمة لسلامة الموظفين، كل ذلك يساهم اسهاماً فعالاً في تعزيز مناخ السلامة بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية.

رابعاً: أوضحت نتائج اختبار الفرضية الرابعة أنه يوجد تأثير إيجابي معنوي لمناخ السلامة التنظيمي على أبعاد سلوك سلامة الموظف المتمثلة في: الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة، و يفسر مناخ السلامة التنظيمي ٢٠% من التغيير في الامتثال للسلامة، ٤٢% من التغيير في مشاركة السلامة، و يفسر ٥٢% من التغيير في التكيف مع السلامة، ودعمت نتائج دراسة (Kim et al., 2021) هذه النتيجة موضحة تأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة الموظف، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Xue et al., 2020) التي أكدت على الدور الحيوي الذي يلعبه مناخ السلامة التنظيمي في تعزيز أبعاد سلوك سلامة الموظف متمثلاً في: الامتثال للسلامة ومشاركة السلامة حيث أوضحت نتائج تلك الدراسة التأثير الإيجابي المعنوي لمناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة الموظف ثنائي البعد بينما أضافت الدراسة الحالية لتلك الدراسة تناول تأثير مناخ السلامة التنظيمي على سلوك سلامة الموظف ثلاثي البعد، ويمكن تفسير ذلك أن اهتمام الشركات موضع التطبيق بمناخ السلامة يعمل على تعزيز ممارسة عناصر سلوك سلامة الموظف أثناء جائحة كورونا فعلى سبيل المثال : - يحرص الموظف على جميع معدات وإجراءات السلامة اللازمة للقيام بعمله، الترويج لبرامج السلامة والوقاية من الأوبئة داخل المنظمة، وتقديم أفكار واقتراحات للشركة حول الوقاية من جائحة كوفيد-١٩، مما يعني أن اهتمام شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بمناخ السلامة التنظيمي يساهم إسهاماً فعالاً في تعزيز الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة.

خامساً: لقد أوضحت نتائج اختبار الفرضية الخامسة من فرضيات البحث أن مناخ السلامة يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف، مما يتفق مع نظرية الحفاظ على الموارد حيث أن اهتمام قيادة المنظمة بالتدريب على السلامة، رقابة السلامة، تحفيز السلامة، ورعاية السلامة بالإضافة إلى مناخ السلامة التنظيمي يساهم في تعزيز امتثال الموظف للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة ويتفق ذلك مع دراسة (Xue et al., 2020) التي تؤكد على أهمية قيادة السلامة ومناخ السلامة كموارد أساسية تساهم في تعزيز

سلوك سلامة الموظف، ومن هذا المنطلق فإن قيادة السلامة ومناخ السلامة التنظيمي تعتبر موارد رئيسية تساهم في تعزيز سلوك سلامة الموظف في ظل الأزمات بشكل عام وجائحة كوفيد-١٩ بشكل خاص، وتتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي تناولت الدور الوسيط لمناخ السلامة لكن بين متغيرات أخرى مثل دراسة Kalteha, Mortazavi, Mohammadia and Salesi (2021) بين ثقافة السلامة وأداء السلامة، Zhang et al.,(2020) اتصالات السلامة الإشرافية وسلوك سلامة الموظف، He et al., (2021) القيادة التبادلية و أداء سلامة، Shi (2021) في العلاقة بين القيادة التحويلية الخاصة بالسلامة وممارسات السلامة الواعية، وتدعم نتيجة الدراسة الحالية ما توصلت إليه دراسة Clarke (2013) التي أشارت من خلال تحليل الدراسات السابقة إلى الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين القيادة التحويلية وقيادة المعاملات كجوانب أساسية لقيادة السلامة وبين سلوك سلامة الموظف ثنائي البعد، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة Xue et al., (2020) التي توصلت إلى الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة لكن مشتملاً على: الاهتمام بالسلامة، رؤية السلامة، إلهام السلامة، سياسة السلامة، تحفيز السلامة، طابع الشخصية وأبعاد سلوك سلامة الموظف متمثلاً في: الامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة.

توصيات البحث:

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على آراء العاملين في شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية حول أبعاد سلوك سلامة الموظف واتفق عليها العاملون، كما استهدفت الدراسة التعرف على تأثير أبعاد قيادة السلامة ومناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف، واستهدفت أيضاً التعرف على الدور الوسيط لمناخ السلامة في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف. وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي تأكيد الصدق البنائي للنموذج المقترح وإمكانية استخدامه في تفسير العلاقات المباشرة والغير مباشرة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف والدور الوسيط لمناخ السلامة في تلك العلاقات.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن أن تقدم بعض التوصيات للمسؤولين في شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بصفة خاصة والمنظمات العربية بصفة عامة أثناء وبعد جائحة كوفيد-١٩ كما يلي: -



أ- نظراً لأن نتائج الدراسة الحالية قد أظهرت اتفاق مفردات العينة على مدى ممارسة أبعاد سلوك سلامة الموظف فإن هذا يعنى أنها تعتبر نقاط قوة لشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية وضرورة استغلالها وتنميتها من خلال تزايد التركيز على ممارسات الامتثال بالسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة على سبيل المثال: النشر المستمر لثقافة السلامة في المنظمة، إتاحة الفرصة أكثر لمشاركة العاملين في تطوير نظام السلامة، الدعم المستمر من الإدارة للعاملين لتنفيذ وظائفهم في ظل نظام سلامة فعال، وجود نظام لإدارة المعرفة المتراكمة حول إدارة السلامة والتطوير المستمر لنظام إدارة السلامة، اعتبار الامتثال للسلامة، مشاركة السلامة، والتكيف مع السلامة الهدف الرئيسي للعاملين بالمنظمة، وجمع المعلومات والقياس الدوري لتلك الممارسات وتدعيمها بشكل مستمر.

ب- كما أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر لأبعاد قيادة السلامة متمثلة: التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، ورعاية السلامة على مناخ السلامة و أبعاد سلوك سلامة الموظف، أيضاً اتضح وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر مناخ السلامة على أبعاد سلوك سلامة الموظف، مما يعنى أن التدريب على السلامة، الرقابة على السلامة، تحفيز السلامة، ورعاية السلامة بالإضافة إلى مناخ السلامة تسهم إسهاماً فعالاً في تعزيز امتثال الموظف للسلامة، ومشاركته فيها، والتكيف مع السلامة، بالتالي يجب على شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية تطوير استراتيجيات الإدارة على أساس قيادة السلامة وتعزيز سلوك سلامة الموظفين من أربعة جوانب هي: التدريب على السلامة، ورعاية وتحفيز السلامة، والرقابة عليها.

ج- أما بالنسبة للدور الوسيط الذي يلعبه متغير مناخ السلامة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف فقد اتضح من نتائج الدراسة وجود تأثير وسيط لمناخ السلامة على تلك العلاقة، كما أكدت النتائج على علاقة التأثير غير المباشر لأبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف، وفي ضوء تلك النتائج يمكن الاهتمام بقيادة السلامة، مناخ السلامة، وأبعاد سلوك سلامة الموظف أثناء وبعد جائحة كوفيد-١٩ وذلك على النحو التالي:

اهتمام قادة المنظمة بالتدريب على السلامة من خلال: أن يمثل قادة المنظمة نموذجاً يحتذى به للموظفين في منع انتشار جائحة كوفيد-١٩، الاهتمام بتطوير وتنمية مهارات العاملين

ومعارفهم اللازمة للتعامل مع الجائحة، مساعدة العاملين على إدراك أهمية الوقاية منها مع الاهتمام بتعزيز قيم إدارة السلامة لديهم، وتزويد الموظفين بالمعرفة الكافية بالسلامة وإرشادات السلامة.

اهتمام قادة المنظمة بالرقابة على السلامة من خلال: حرص قادة المنظمة على نشر لوائح إدارة السلامة المتعلقة بالوقاية من جائحة كوفيد-١٩ مع التأكيد على ضرورة امتثال الموظفين للوائح إدارة السلامة المتعلقة بالوقاية من الجائحة، تفعيل مسؤولية السلامة، مراجعة أداء سلامة الموظفين بانتظام أثناء جائحة كوفيد-١٩، توجيه الموظفين بحزم لإنجاز مهام السلامة المتعلقة بالوقاية من الجائحة، الاهتمام بالرقابة على تنفيذ معايير السلامة بشكل مستمر.

اهتمام قادة المنظمة بتحفيز السلامة من خلال: التركيز على سلوك سلامة الموظف في تقييم الأداء وربطه بالمكافآت والتعويضات، تقديم الدعم للموظفين الذين يشاركون في الوقاية من جائحة كوفيد-١٩، تشجيع الموظفين على تقديم اقتراحات السلامة للوقاية من جائحة كوفيد-١٩، والثناء على الأداء المتميز للموظفين في الوقاية من جائحة كوفيد-١٩.

اهتمام قادة المنظمة برعاية السلامة من خلال: الاهتمام بالحياة اليومية للموظفين، توفير الاحتياجات من الموارد اللازمة لسلامة الموظفين في الوقاية من الجائحة، تهدئة المشاعر السلبية للموظفين، الاهتمام بسلامة الموظفين الجسدية والنفسية، وبذل الجهد اللازم لإنشاء مكان عمل آمن أثناء وبعد جائحة كوفيد-١٩.

تطوير مناخ تنظيمي يدعم السلامة من خلال: اهتمام المنظمة ببعض الممارسات أثناء وبعد جائحة كوفيد-١٩ على سبيل المثال: التركيز على إدارة السلامة وجعلها ضمن رؤيتها الأساسية، وضع سياسات وإجراءات للسلامة واضحة وملموسة مع الفهم الكامل للعاملين بهذه السياسات والإجراءات، الاهتمام بقضايا السلامة عند تخطيط المهام المختلفة، تقديم الدعم الكامل للابتكارات حول إدارة السلامة مع الحرص على أنشطة مراقبة وتدقيق سلامة منتظمة وجودة معدات الحماية اللازمة لضمان السلامة، إجراء فحوصات السلامة واتخاذ إجراءات تصحيحية فعالة مهما كانت مكلفة، الشفافية في عرض تقرير سلامة مفصل، اعتبار أداء سلامة الموظفين أحد معايير الترقية، توفير موارد كافية مثل الأموال والوقت من أجل تدريب السلامة، استشارة العاملين عند تطوير قواعد وأنظمة السلامة، إقامة أنشطة تهدف إلى تحسين الوعي بالسلامة مثل الندوات، إجراء تدريب منهجي على مهارات السلامة، وتقديم الرعاية الطبية اللازمة للعاملين.



الاهتمام المستمر بالامتثال للسلامة من خلال: إتاحة الفرصة للعاملين بالمنظمة للمساهمة في الحماية والسلامة وتحقيقهم الكفاءة في ذلك واستخدام جميع معدات السلامة وإجراءات السلامة الصحيحة اللازمة للقيام بعملهم مع حرصهم على تحقيق أعلى مستويات السلامة.

الاهتمام المستمر بمشاركة السلامة من خلال: توفير برامج التدريب والندوات لحث العاملين على القيام بالترويج لبرامج السلامة داخل المنظمة والوقاية من الأوبئة، والمشاركة في تحسين سلامة المنظمة، والقيام طوعاً بتنفيذ المهام والأنشطة التي تساعد على تحسين سلامة المنظمة بشكل عام وأثناء جائحة كوفيد-بشكل خاص ١٩.

الاهتمام المستمر بالتكيف مع السلامة وذلك من خلال: أن يقدم نظام الإدارة في المنظمة الدعم الكامل لتقديم أفكار واقتراحات حول الوقاية من الأوبئة والترويج لطرق جديدة وتقديم الدعم للزملاء للوقاية من جائحة كوفيد-١٩ والسيطرة عليها، والحرص على البحث عن وسائل جديدة لتحسين فعالية الوقاية من كوفيد-١٩ في المنظمة، وتوفير مناخ ابداعي وموارد كافية لتحفيز التكيف مع سلامة الموظف.

عاشراً: المحددات والمقترحات لدراسات مستقبلية: -

بعد استعراض العناصر المختلفة للبحث وفي ضوء محدداته يمكن الإشارة إلى الدراسات المستقبلية:

١- اهتمت هذه الدراسة بمناخ السلامة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف في شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية، ويمكن تناول الأبحاث المستقبلية هذه العلاقة باستخدام مجالات أخرى للتطبيق ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية.

٢- ركزت هذه الدراسة على العاملين بشكل عام وبالتالي يمكن أن تتناول الدراسات المستقبلية دراسة الاختلاف بين هؤلاء العاملين حسب متغيرات ديموغرافية معينة على سبيل المثال: الدور الوظيفي، سنوات الخبرة، والمستوى الإداري.

٣- تناولت الدراسة الحالية مناخ السلامة التنظيمي فيمكن للدراسات المستقبلية تناول مناخ سلامة زملاء العمل، ومناخ سلامة المشرف بالدراسة.

٤- تناولت الدراسة الحالية متغيرات الدراسة أثناء جائحة كوفيد-١٩ يمكن للدراسات المستقبلية تناول تلك المتغيرات في ظروف طبيعية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

مركز معلومات قطاع الأعمال العام، الشركة القابضة للأدوية والكيمائيات والمستلزمات الطبية، ٢٠١٩-٢٠٢٠ م

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahmad, S. Zulkumain, N.& Khairushalimi, F. (2016). "Assessing Validity and reliability of a measurement model in structural equation modeling (SEM)", *British Journal of Mathematics & Computer Science*, 15(3):1-8.
- Alia ,M., Aziza,S. , Phamb,T.N., Babalolad,M.T. & Usman,M.(2020). "A positive human health Perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: The role of harmonious safety passion", *Safety Science*, 131 , doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104923.
- Avci,C.& Yayl,A. (2014). "Examining safety behavior with the safety climate and the theory of Planned behavior", *International Journal of Arts & Sciences*, 07(04):611–626.
- Baah,K. D., Quartey,S.H.& Adotey,A.(2021)." Examining transformational and transactional Leadership styles and safety citizenship behaviors in the power distribution sector: evidence From Ghana", *International Journal of Energy Sector Management*, 15 (1) : 139-156.
- Bagozzi, P. & Yi, Y. (1988),"On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16: 74–94.
- Bronkhorst, B., Tummers, L. & Steijn, B. (2018)." Improving safety climate and behavior through a Multifaceted intervention: Results from a field experiment", *Safety Science*, 103: 293-304.
- Byrnes,K.P., Rhoades,D.L.,Williams,M.J., Arnaud,A.U.& Schneider, A.H. (2022). "The effect of a Safety crisis on safety culture and safety climate: The resilience of a flight training Organization during COVID-19", *Transport Policy*, 117:181-191.
- Cao, Y., & Song, M. (2022). Crowding perception predicts subway passengers' behavioral decision Making during COVID-19 via risk awareness and safety perception. *Social Behavior and Personality*, *international journal*, 50(1), e10947.
- Chen,Y., McCabe,B.& Hyatt,D. (2017). "Impact of individual resilience and safety climate on safety Performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario Construction industry", *Journal of Safety Research*, 61: 167–176.
- Cheng,L., Guo,H.& Lin,H. (2020)." The influence of leadership behavior on miners' work safety Behavior", *Safety Science*, 132 , doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104986 .
- Clarke,S.(2013). "Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional Leadership styles as antecedents of safety behaviours" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86: 22–49.
- Cochran, W. G. (2007). "Sampling techniques", John Wiley & Sons.
- Dellaa,R. H. , Lirna,T.C.& Shang,K.C. (2020). "The study of safety behavior in ferry transport", *Safety Science*, 131, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104912> .



- Du, Y. & Liu, H. (2020). "Analysis of the Influence of Psychological Contract on Employee Safety Behaviors against COVID-19", *International Journal of Environmental Research Public Health*, [doi:10.3390/ijerph17186747](https://doi.org/10.3390/ijerph17186747).
- Gao, R., Chan, A., Utama, W.P. & Zahoor, H. (2016). "Multilevel Safety Climate and Safety Performance in the Construction Industry: Development and Validation of a Top-Down Mechanism", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, [doi:10.3390/ijerph13111100](https://doi.org/10.3390/ijerph13111100).
- He, C., McCabe, B. & Jia, G. (2021). "Effect of leader-member exchange on construction worker safety behavior: Safety climate and psychological capital as the mediators", *Safety Science*, 142, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105401>.
- He, C., McCabe, B., Jia, G. & Sun, J. (2020). "Effects of Safety Climate and Safety Behavior on Safety Outcomes between Supervisors and Construction Workers", *J. Constr. Eng. Manage*, 146(1): [DOI: 10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001735](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001735).
- Huang, Y-H., Sung, C-Y., Chen, W.T. & Liu, S-S. (2021). "Relationships between Social Supports, Social Status Perception, Social Identity, Work Stress, and Safety Behavior of Construction Site Management Personnel. *Sustainability*, 13, doi.org/10.3390/su13063184.
- Hu, X., Yan, H., Casey, T. & Wu, C.H. (2021). "Creating a safe haven during the crisis: How Organizations can achieve deep compliance with COVID-19 safety measures in the hospitality Industry", *International Journal of Hospitality Management*, doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102662
- Kalthea, H.O., Mortazavi, S.B., Mohammadia, E. & Salesi, M. (2021). "The relationship between safety Culture and safety climate and safety performance: a systematic review", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1): 206–216.
- Kim, S., Kim, P.B. & Lee, G. (2021). "Predicting hospitality employees' safety performance behaviors in the COVID-19 pandemic", *International Journal of Hospitality Management*, 93:1-12.
- Kuo, C. & Tang, M. (2011), "Relationships among service quality, corporate image, customer Satisfaction and behavioral intention for the elderly in high speed Rail services", *Journal of Advanced Transportation*, [doi: 10.1002/atr.179](https://doi.org/10.1002/atr.179)
- Lee, Y. (2022). "How dialogic internal communication fosters employees' safety behavior during the COVID-19 pandemic", *Public Relations Review*, 48, doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102156.
- Li, M., Zhai, H., Zhang, J. & Meng, X. (2020). "Research on the Relationship between Safety Leadership, Safety Attitude and Safety Citizenship Behavior of Railway Employees", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [doi:10.3390/ijerph17061864](https://doi.org/10.3390/ijerph17061864).
- Liu, S., Yang, X. & Mei, Q. (2020). "The effect of perceived organizational support for safety and Organizational commitment on employee safety behavior: a meta-analysis", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(4): [doi: 10.1080/10803548.2019.1694778](https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1694778).
- Liua, S-X., Zhoua, Y., Chenga, Y. & Zhu, Y-Q. (2020). "Multiple mediating effects in the relationship between employees' trust in organizational safety and safety participation behavior", *Safety Science*, 125, doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104611.
- Lu, C-S. & Yang, C-S. (2010). "Safety leadership and safety behavior in container terminal Operations", *Safety Science*, 48: 123–134.
- Lyubikh, Z., Gulseren, D., Turner, N., Barling, J. & Seifert, M. (2022). "Shared transformational

- Leadership and safety behaviours of employees, leaders, and teams: A multilevel investigation", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [doi:10.1111/joop.12381](https://doi.org/10.1111/joop.12381).
- Maneechaeye, P.& Potipiroon,W.(2022)." The impact of fleet-level and organization-level safety Climates on safety behavior among Thai civilian pilots: The role of safety motivation",*Safety Science*,147, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105614>.
- Mazzetti,G., Valente,E., Guglielmi,D.& Vignoli,M.(2020)." Safety Doesn't Happen by Accident: A Longitudinal Investigation on the Antecedents of Safety Behavior", *International Journal of Environmental Research and Public Health* , 17, [doi:10.3390/ijerph17124332](https://doi.org/10.3390/ijerph17124332).
- Mullen, J., Kelloway, E.K. & Teed, M.(2017)." Employer safety obligations, transformational Leadership and their interactive effects on employee safety performance", *Safety Science*, 91: 405–412.
- Ni,G., Zhu,Y., Zhang,Z., Qiao,Y., Li,H., Deng,Y., Yuan,Z. & Wang,W. (2020)." Influencing Mechanism of Job Satisfaction on Safety Behavior of New Generation of Construction Workers Based on Chinese Context: The Mediating Roles of Work Engagement and Safety Knowledge Sharing ", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 , [doi:10.3390/ijerph17228361](https://doi.org/10.3390/ijerph17228361).
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). "Psychometric Theory (McGraw-Hill Series in Psychology), (3), New York: McGraw-Hill.
- Olsen,O.K. , Hetland,J., Matthiesen,S.B., Hoprekstad,O.L., Espevik,R.& Bakker ,A.B.(2021)." Passive avoidant leadership and safety non-compliance: A 30 days diary study among naval cadets", *Safety Science*, 138 , doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105100 .
- Schwatka,N.V., Sinclair, R.R., Fan,W.& Dally,M. (2021)." How does organizational climate Motivate employee safe and healthy behavior in small business? A Self Determination Theory perspective", *J Occup Environ Med.*, 62(5): 350–358.
- Shi,H.(2021)."The Influence of Safety-Specific Transformational Leadership and High-Quality Relationships on Mindful Safety Practices through Safety Climate: A Study in Chinese Petroleum Industry ", *Journal of Applied Security Research*, 16(3) : 328-344.
- Smith,T.D.,DeJoy,D.M., Dyal,M-A., Pu,Y., Dickinson,S.,(2019)."Multi-level safety climate associations with safety behaviors in the fire service, *Journal of Safety Research*,69:53-60.
- Statista. (2020). Statista. (Statista Sarl) Retrieved 07 01, 2020, from <https://fr.statista.com/1101324/morts-coronavirus-monde/>
- Sukamani ,D., Wanga,J.& Kus,M.(2021)."Impact of Safety Worker Behavior and Safety Climate as Mediator and Safety Training as Moderator on Safety Performance in Construction Firms in Nepal", *Journal of Civil Engineering*, 25(5):1555-1567.
- Teng,Y., Sun,Y., Yang,H., , Guo,X. & Chen,X.(2022). "Research on the relationship between enterprise safety production management mode and employees' safety behavior based on social cognition and behavior incentive theory", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* , doi.org/10.1080/10803548.2021.2022957.



- Toderi,S., Balducci,C. & Gaggia,A.(2016) ."Safety specific transformational and passive leadership styles:a contribution to their measurement ", *TPM* , 23(2): 167-183.
- Uzuntarla,F. Kucukali,S.& Uzuntarla,Y. (2020)"An analysis on the relationship between safety awareness and safety behaviors of healthcare professionals, Ankara/Turkey ", *J Occup Health*.,62, doi.org/10.1002/1348-9585.12129
- Vu,T-V., Thanh,T.V., Nguyen,N.P., Nguyen,D.V.& Chi,H. (2022)." The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior", *safety Science*,145, [doi: 10.1016/j.ssci.2021.105527](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105527).
- Wang,D., Sheng,Z., Wang,X., A.Griffinm,M.A., . Zhang,Y.& Wang,Z.(2022)." How team safety stressors affect proactive and prosocial safety behaviors: Felt safety responsibility and Affective commitment as mediators", *safety Science*, 147, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105625> .
- Wine,B.& Doan,T.(2022)."Human Services During the COVID Pandemic: Using Behavioral Safety Programs to Protect Human Services Workers and Students", *Advances in Neurodevelopmental Disorders* <https://doi.org/10.1007/s41252-021-00232-8>.
- Wu ,T.C., Chang,S.H., Shu,C.M., Chen,C.T. & Wang,C.P.(2011)." Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate", *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*,24:716-721.
- Xiaa,N., Xieb,Q.,Huc,X.,Wangd,X.&Meng,H.(2020)." A dual perspective on risk perception and its Effect on safety behavior: A moderated mediation model of safety motivation, and supervisor's And coworkers' safety climate", *Accident Analysis and Prevention*,134(15):1-12.
- Xia,N. , Xie,Q., Griffin,M.A., Ye, G.,& , Yuan,J.(2020)." Antecedents of safety behavior in Construction: A literature review and an integrated conceptual framework", *Accident Analysis and Prevention*, 148, doi.org/10.1016/j.aap.2020.105834.
- Xue,Y., Fan,Y.& Xie,X.(2020)." Relation between senior managers' safety leadership and safety behavior in the Chinese petrochemical industry", *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*,65, doi.org/10.1016/j.jlp.2020.104142.
- Ye,X., Ren,S. Li,X.& Wang,Z. (2020). "The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior", *Journal of Safety Research*, 72: 29–4.
- Yiu, D. & Lau, C. (2008), "Corporate entrepreneurship as resource capital Configuration in Emerging market firms," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32 (1), pp. 37-57.
- Yu,X., Mehmood,K., Paulsen,N., Ma,Z., & Kwan,H.,K. (2020)." Why Safety Knowledge Cannot be Transferred Directly to Expected Safety Outcomes in Construction Workers: The Moderating Effect of Physiological Perceived Control and Mediating Effect of Safety Behavior", *Journal of Construction Engineering and Management*, [doi: 10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001965](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001965).

- Zhang,J., Xie,C., Wang, J., Morrison, A .& Stefaniak,A. C.(2020)." Responding to a major global Crisis: the effects of hotel safety leadership on employee safety behavior during COVID-19", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32 (11): 3365-3389.
- Zhang,J., Xie,C. &Morrison,A.(2021)." The effect of corporate social responsibility on hotel Employee safety behavior during COVID-19: The moderation of belief restoration and Negative emotions", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46:233-243.
- Zhang,R.P., Lingard,H.& David Oswald,D. (2020)."Impact of Supervisory Safety Communication On Safety Climate and Behavior in Construction Workgroups", *J. Constr. Eng. Manage*, 146(8): 1-11.

عزيري / عزيرتي.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان: مناخ السلامة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة و أبعاد سلوك سلامة الموظف: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية ، ولقد وقع الاختيار عليكم ضمن عينة للاسترشاد برأيكم في إتمام هذا البحث ولتحقيق أهدافه نأمل في تعاونكم بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي ترونه مناسب لكل عبارة ونحيطكم علماً بأن المعلومات التي سوف تدلون بها سيتم تحليلها بطريقة إجمالية دون الإشارة إلى حالة فردية كما أنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، ولا يسعنا الا أن نتقدم لسعادتكم بجزيل الشكر والتقدير على وقتكم في تعبئة بيانات الاستبيان .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة

برجاء وضع علامة صح لتعبر عن مدى موافقتك عن كل عبارة من العبارات الآتية:

- النوع : أ- ذكر ب- أنثى
- المستوى الإداري: أ- إدارة تنفيذية ب- إدارة وسطى ج- إدارة عليا
- سنوات الخبرة: أ- ١-أقل من ٣ ب- ٣- أقل من ٥ ج- ٥- فأكثر
- الدور الوظيفي: أ- إشرافي ب- غير إشرافي

العبارة	موافق تماماً	موافق	بدون رأي	غير موافق	غير موافق تماماً
١- يمثل قادة الشركة نموذجًا يحتذى به للموظفين في منع انتشار جائحة كوفيد-١٩.					
٢- يُجري قادة الشركة تدريبًا على مهارات التعامل مع جائحة كوفيد-١٩.					
٣-يساعد قادة الشركة الموظفين على إدراك أهمية الوقاية من جائحة كوفيد-١٩.					



غير موافق تماماً	غير موافق	بدون رأي	موافق	موافق تماماً	العبرة
					٤- يقوم قادة الشركة بإصدار التعليمات والتخفيف من مهام الإدارات خلال جائحة كوفيد-١٩.
					٥- يحرص قادة الشركة على نشر لوائح إدارة السلامة المتعلقة بالوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					٦- يطلب قادة الشركة من الموظفين الامتثال للوائح إدارة السلامة المتعلقة بالوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					٧- يعمل قادة الشركة على تفعيل مسؤولية السلامة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٨- يقوم قادة الشركة بمراجعة أداء سلامة الموظفين بانتظام أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٩- يوجه قادة الشركة الموظفين لإنجاز مهام السلامة المتعلقة بالوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					١٠- يحرص قادة الشركة على حوافز ومكافآت السلامة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					١١- يكافئ قادة الشركة الموظفين الذين يشاركون في الوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					١٢- يشجع قادة الشركة الموظفين على تقديم اقتراحات السلامة للوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					١٣- يثني قادة الشركة على الأداء المتميز للموظفين في الوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					١٤- يهتم قادة الشركة بالحياة اليومية للموظفين أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					١٥- يحرص قادة الشركة على توفير الاحتياجات من الموارد اللازمة لسلامة الموظفين من جائحة كوفيد-١٩.
					١٦- يعمل قادة الشركة على تهدئة المشاعر السلبية للموظفين أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					١٧- يبدي قادة الشركة اهتمامًا بسلامة الموظفين الجسدية والنفسية أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					١٨- يبذل قادة الشركة جهدًا لإنشاء مكان عمل آمن أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					١٩- تحرص الشركة على الاستجابة السريعة لمخاطر السلامة المحتملة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٠- تهتم الشركة بمراقبة وتدقيق أنشطة السلامة بانتظام أثناء جائحة كوفيد-١٩.

مناخ السلامة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد قيادة السلامة وأبعاد سلوك سلامة الموظف أثناء جائحة كوفيد-١٩: دراسة تطبيقية..... د./ سناء داود ذكي داود

غير موافق تماماً	غير موافق	بدون رأي	موافق	موافق تماماً	العبارة
					٢١- تلقى حالة الأمان لكل قسم في الشركة نفس درجة الاهتمام أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٢- أشعر بالرضا عن جودة معدات الحماية اللازمة التي تقدمها الشركة لضمان السلامة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٣- تشدد الشركة على العمل الآمن حتى لو تأخر العمل عن مواعده أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٤- بعد إجراء فحوصات السلامة تتخذ الشركة إجراءات تصحيحية فعالة مهما كانت تكلفة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٥- تحرص الشركة على الشفافية في عرض تقرير سلامة مفصل أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٦- تعتبر الشركة أداء سلامة الموظفين أحد معايير الترقية أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٧- تهتم الشركة بالإشراف على حالة العمل الآمن أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٨- تحرص الشركة على توفير موارد كافية (مثل الأموال والوقت) من أجل تدريب السلامة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٢٩- تهتم الشركة باستشارتي عند تطوير قواعد وأنظمة السلامة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٠- لدى الشركة استعداد للاستماع إلى اقتراحاتنا لتحسين سلامة العمل أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣١- تهتم الشركة بقضايا السلامة عند تخطيط المهام المختلفة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٢- توفر الشركة الكثير من معلومات السلامة لضمان سلامة العمل أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٣- غالبًا ما تقيم شركتي أنشطة للمساعدة في تحسين الوعي بالسلامة (مثل الندوات).
					٣٤- تقدم الشركة للعاملين الرعاية الطبية اللازمة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٥- أستخدم جميع معدات السلامة اللازمة للقيام بعملتي أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٦- أستخدم إجراءات السلامة الصحيحة عند أداء عملي أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٧- أضمن أعلى مستويات السلامة عندما أقوم بعملتي أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٨- أقوم بالترويج لبرامج الوقاية من الأوبئة والسلامة داخل المنظمة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٣٩- أبذل جهدًا إضافيًا لتحسين سلامة الشركة أثناء جائحة كوفيد-١٩.



غير موافق تماماً	غير موافق	بدون رأي	موافق	موافق تماماً	العبرة
					٤٠- أقوم طوعاً بتنفيذ المهام والأنشطة التي تساعد على تحسين سلامة الشركة أثناء جائحة كوفيد-١٩.
					٤١- أقوم بتقديم أفكار واقتراحات للشركة حول الوقاية من جائحة كوفيد-١٩.
					٤٢- أهتم بالترويج لطرق جديدة وأدعمها للزملاء للوقاية من جائحة كوفيد-١٩ والسيطرة عليها.
					٤٣- أحرص على البحث عن وسائل جديدة لتحسين فعالية الوقاية من كوفيد-١٩ في الشركة.