

الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية للبتترول (سودابت) - الخرطوم - السودان

(2019 - 2020م)

أستاذ إدارة الأعمال المشارك - كلية التجارة
جامعة النيلين

د. محمد حنفي محمد نور تيدي

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالشركة الوطنية للبتترول (سودابت) وتمثلت مشكلة الدراسة في أن الشركات تتحمل تكاليف ضخمة وتُدفع ثمنها باهظاً نظير حوادث العمل التي تحدث سنوياً، إذ يتعرض العديد من الأفراد في مختلف التخصصات إلى حوادث وإصابات عمل بعضها مميت وبعضها ينتج عنه عجز دائم كلياً أو جزئياً يؤدي إلى تعطيل كل أو أجزاء من طاقات الأفراد المصابين، إضافة إلى الأضرار المادية التي تلحق بالملكات والمواد والآلات فهي تمثل خسائر بالنسبة للمنشآت مما يقلل من زيادة دخلها السنوي، وتركز مشكلة الدراسة حول دور الحضارة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين تحقيق السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر. افترضت هذه الدراسة ان الحضارة التنظيمية تتوسط العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة الي عدة نتائج أهمها: أن الحضارة التنظيمية تتوسط العلاقة كليا بين تحقيق السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر في ظل وجود الحضارة التنظيمية. قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها: ينبغي علي الإدارة العليا الإهتمام بالحضارة التنظيمية مما يعكس إيجاباً علي تقليل المخاطر وذلك من خلال نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية مع ضرورة التزام العاملين بنظم وقواعد إدارة السلامة والصحة المهنية .
الكلمات المفتاحية: الحضارة التنظيمية ، السلامة والصحة المهنية ، المخاطر.

Abstract:

This study aimed to identify the mediating role of organizational civilization in the relationship between occupational safety and health and reduce risks in the National Petroleum Company (Sudapt). The majors refer to work accidents and injuries, some of them fatal, and some resulting in permanent total or partial disability that leads to the disruption of all or parts of the energies of the injured individuals, in addition to the material damage to property, materials and machines, as they

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق على الشركة الوطنية) -

represent losses for the establishments, which reduces the increase in their annual income, and the study problem focused On the role of organizational civilization as a mediating variable in the relationship between achieving occupational safety and health and reducing risks. This study hypothesized that organizational civilization mediates the relationship between occupational safety and health and risk reduction. This study used the descriptive analytical method. The study reached several results, the most important of which are: The organizational civilization mediates the entire relationship between achieving occupational safety and health and reducing risks, and there is a statistically significant correlation between occupational safety and health and reducing risks in the presence of organizational civilization. The study made a number of recommendations, the most important of which are: The senior management should pay attention to organizational civilization, which will reflect positively on reducing risks through the dissemination of a culture of occupational safety and health, with the need for employees to abide by the regulations and rules of occupational safety and health management.

Keywords: organizational civilization, occupational safety and health, risks.

المقدمة :

تعد نظم السلامة والصحة المهنية هي الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد أن يكون جميع الأفراد علي وعي كامل واقتناع بقيمة أسس السلامة والصحة أثناء العمل وذلك لتجنب الحوادث والإصابات داخل المنازل والأماكن العامة والمحلات ومكان العمل. حيث زادت المخاطر التي يتعرض لها الإنسان بشكل كبير مع تعقد الحياة التي نعيشها، ومن الأماكن التي تتكثف فيها المخاطر هي أماكن العمل وخاصة قطاع النفط حيث تختلف الظروف فيها عن نمط الحياة العادية. إن توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر المختلفة ورفع مستوى كفاءة العاملين ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن

الإمراض والإصابات المهنية مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة. ان لحوادث وإصابات العمل خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة وغير مباشرة ويتأثر الجميع من حوادث وإصابات العمل سواء كان الفرد المصاب أو أسرته أو المؤسسة التابع لها .

مما لاشك فيه ان وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يؤدي للحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع وذلك بالكشف عن المخاطر والأسباب المؤدية إليها، واتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها، فالصحة والسلامة المهنية تهدف الى إيجاد بيئة عمل آمنة، خالية من المخاطر وحماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع ويتم ذلك من خلال تنمية الحضارة التنظيمية داخل المؤسسات التي تعمل بكل تأكيد في بيئة يوجد بها العديد من المخاطر.

مشكلة الدراسة:

تتحمل كثير من منظمات الأعمال تكاليف ضخمة، وتدفع ثمنها باهظاً نظير حوادث العمل التي تحدث سنويا، إذ يتعرض ملايين الأفراد في مختلف التخصصات وفي العديد من دول العالم إلى حوادث وإصابات عمل بعضها مميت وبعضها ينتج عنه عجز دائم كلياً أو جزئياً يؤدي إلى تعطيل كل أو جزء من طاقات الأفراد المصابين، إضافة إلى الأضرار المادية والمالية التي تلحق بالممتلكات والمواد والآلات فهي تمثل خسائر بالنسبة للمنشآت مما يقلل من زيادة دخلها السنوي. وتكمن مشكلة البحث حول الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر في قطاع النفط السوداني، ويمكن صياغة هذه المشكلة في التساؤل التالي:

ما دور الحضارة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر؟.

تشتق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما دور السلامة والصحة المهنية في تقليل المخاطر بشركة سودابت المحدودة؟.
- الي أي مدى تؤثر الحضارة التنظيمية علي السلامة والصحة المهنية بشركة سودابت المحدودة؟ .
- ما دور الحضارة التنظيمية في تقليل المخاطر بشركة سودابت المحدودة؟ .

فرضيات الدراسة :

قامت هذه الدراسة باختبار الفرض الرئيسي التالي:

الحضارة التنظيمية تتوسط العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر

وتشتق منها عدة فرضيات فرعية وهي:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر .

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة والصحة المهنية والحضارة التنظيمية

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحضارة التنظيمية وتقليل المخاطر .

نموذج الدراسة :

تكون نموذج هذه الدراسة من ثلاثة متغيرات :

شكل (1) نموذج الدراسة



*المصدر : إعداد الباحث اعتمادا علي ادبيات الدراسة، 2020 م.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الاهداف التالية:

- التعرف علي الدور الوسيطللحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر.
- دراسة وتحليل دور السلامة والصحة المهنية في تقليل المخاطر بشركة سودابت المحدودة ؟.
- دراسة وتحليل دور الحضارة التنظيمية في تقليل المخاطر بشركة سودابت المحدودة ؟.
- إبراز دور الحضارة التنظيمية علي السلامة والصحة المهنية بشركة سودابت المحدودة ؟ .
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات لشركة سودابت المحدودة.

أهمية الدراسة:

تمثلت اهمية هذه الدراسة من النواحي التالية :

1.الأهمية العلمية المعرفية:

نبتت أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع الدراسة الذي يتمثل في المتغيرات الثلاثة حيث يوفر مادة علمية قد تفيد الباحثين في هذا المجال ، وكذلك اثناء ورفد المكتبة السودانية والعربية بمثل هذه الدراسات ومساعدة الباحثين في هذا المجال.

2.الأهمية العملية التطبيقية:

تمثلت أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية أهمية قطاع النفط والطاقة وشركة (سودابت) للاقتصاد القومي، كذلك قد تساعد هذه الدراسة الممارسون والادارة والعاملون في الشركة علي التعرف علي إجراءات السلامة في حالة حدوث أي طارئ، اضافة الي أهمية الحضارة التنظيمية في تعزيز السلامة والصحة المهنية و تقليل المخاطر، كذلك قد تفيد الادارة في مراجعة النظم الرقابية والإجراءات الوقائية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وبيان أهمية الالتزام بها.

منهجية الدراسة: استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مصادر بيانات الدراسة وادواتها:

تشمل الآتي:

- المصادر الأولية: استخدم فيها اداة الإستبانة.
- المصادر الثانوية: تتمثل فيالكتب والبحوث والرسائل الجامعية والدوريات والمؤتمرات وشبكة الانترنت .

حدود الدراسة:

تنحصر حدود هذه الدراسة في الآتي:

- الحدود المكانية: الشركة الوطنية للبترول (سودابت) - الخرطوم - السودان .
- الحدود الزمانية : انحصرت الدراسة في الفترة من 2019 - 2020م
- الدراسات السابقة:

اطلع الباحث علي مجموعة من البحوث والدراسة التي لها علاقة بموضوع البحث وفيمايلي

بيان ذلك:

دراسة بوسعيد سهيلة (2015م):⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إبراز مدى أهمية تطبيق إدارة السلامة والصحة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.تمثلت مشكلة الدراسة فيمدى تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بالمؤسسة تحويل البلاستيك؟ اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، افترضت الدراسة ان إدارة السلامة والصحة المهنية تؤثر على أداء العاملين من خلال السعي للمحافظة على سلامة العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعملي مؤسسه تحويل البلاستيك - وحدة ورقلة. وانهلا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين الأداء تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية متمثلة في (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة).توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ضرورة الاهتمام بالموارد البشري وذلك عن طريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسات الصناعية له دور فعال في تحسين أداء العاملين، توعية العامل وتثقيفهم بأهمية السلامة والصحة المهنية له دور هام في حمايته وبالتالي تحسين أدائه، الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين.أوصت الدراسة بضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية، إعداد برنامج تدريبي للعمال داخل ورشة العمل لأنهم أكثر عرضة للحوادث العمل، تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة لوائح السلامة والصحة المهنية.

دراسة سمية أحمد محمد أحمد (2013):⁽²⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر السلامة والصحة المهنية علي اداء واستقرار العاملينبالهيئة القومية للكهرباء. تمثلت مشكلة الدراسة في الاسئلة: ماهي مخاطر حوادث وإصابات العمل والامراض المهنية في الهيئة القومية للكهرباء. ماهي الاثار المترتبة على هذه الحوادث وإصابات العاملين ،استخدمت

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

الدراسة أسلوب دراسة الحالة. افتترضت الدراسة توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات يؤدي إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة يؤدي إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية. حماية العاملين من الحوادث يؤدي إلى تخفيض عدد ساعات العامل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض والإصابة، مساهمة الهيئة بتكلفة العلاج الكامل والتعويض المجزي للإصابة والوفاء عن الإصابة يؤدي إلى إحساس العامل بالطمأنينة والاستقرار.

أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: العمل على فرش المناطق المتعرضة للبلبل الدائم بمانع التزحلق حتى لا يتعرض العامل للحوادث والإصابات نتيجة للانزلاق على الأرض المليئة بالشحوم والزيوت وغيرها من مخلفات العمل، ضرورة توفير مابين كاشف الغازات الذي يستخدم ليكشف الغازات والذي يستخدم ليكشف الغازات والذي يستخدم في أماكن العمل كالصهاريج وشاحنات المواد البترولية وفتاحات الصيانة وتوفير كافة متطلبات الإسعافات الأولية وتدريب العاملين عليها.

2. دراسة بختة هدار (2012):⁽³⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مؤسسة ليند غاز الجزائر وتمثلت مشكلة الدراسة في كيفية مساهمة معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟، تم الاعتماد على المنهج الوصفي. افتترضت الدراسة أن تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين. هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن هنالك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها لتصنيف المؤسسات من بينها (معياري حجم العمالة، معيار رأس المال) وتحديد نوعها، تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة وهذا راجع لبساطة هيكلها التنظيمي، هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين. أوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO18000) ويجب على مؤسسة ليندغاز وحدة ورقلة العمل على الحصول على شهادة ((OHSAS18001 الاستمرار في تأهيل العاملين للوقاية من حوادث العمل.

دراسة مقبولة عبد الجبار حسين (2010):⁽⁴⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إجراءات السلامة المهنية في رفع كفاءة أداء العاملين. تمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية: ماهي السلامة المهنية وماهي إجراءاتها. ما مدى أهمية السلامة المهنية خاصة في المجالات الصناعية وأثرها على رفع كفاءة أداء العاملين. ماهي درجة اهتمام القيادات الإدارية بإجراءات السلامة المهنية. ماهي درجة وعي العاملين بأهمية السلامة المهنية. إتمدت هذه الدراسة على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي والمنهج الإحصائي التحليلي.

افترضت الدراسة الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية يؤدي الى رفع الروح المعنوية للعاملين، اهتمام القطاع الصناعي بالسلامة المهنية لايرقي لمستوي اهميتها في مجال الصناعة.هناك عدم وعي من بعض ادارات المنشآت الصناعية بأهمية السلامة المهنية وإرتفاع تكاليف تجهيز المنشآت الصناعية تجعل بعض الإدارات ترجى تنفيذها وغض النظر عنه.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ضعف التوعية بمخاطر المهنة قبل التعيين بنسبة 60% من العاملين بالمصنع لم يتم اخطارهم بمخاطر العمل.إجراءات السلامة بمصنع الفابريكية الافريقية لانتاج الاواني لم ترفع من الروح المعنوية للعاملين. ضعف التدريب على المهنة التي يعمل بها العامل حيث ان نسبة 65% من العاملين بالمصنع لم يتم تدريبهم تدريباً كافياً.أوصت الدراسة بأنه لا بد من الاهتمام بإشارات السلامة المهنية التي توضح منطقة وجود الخطر وكيفية الوقاية منها.توفير نظام تهوية جيدة ومستمرة في اماكن ارتفاع درجات الحرارة داخل المصنع.توفير ادوات الوقاية الكافية من قبل الادارة للعاملين،إنشاء وحدة للسلامة بالمصنع والمتابعة الدورية من قبل الاجهزة الحكومية لإزالة المخالفات بالمصنع.

التعليق علي الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع كل الدراسات السابقة في اهمية السلامة والصحة المهنية ودورها في تقليل المخاطر وحماية العاملين والممتلكات، بينما اختلفت معها عدد المتغيرات وابعادها حيث ربطت هذه الدراسة بين ثلاثة متغيراتباعدا مختلفة ولم تكن كذلك في الدراسات السابقة، كذلك ركزت هذه الدراسة علي بعد الحضارة التنظيمية أو الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط الامر الذي اثري هذه الدراسة وازدادة قيمة معرفية وتطبيقية، اضافة الي اختلاف مجال التطبيق في كل الدراسات السابقة عن هذه الدراسة. وخلصت هذه الدراسة إلي نتائج تؤكد أن الحضارة التنظيمية تتوسط العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر.

أدبيات الدراسة :

السلامة والصحة المهنية:

عرفت «لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية» في اجتماعها الأول سنة 1950م السلامة والصحة المهنية بأنها هي فرع من فروع الصحة يهدف إلى الإرتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والإحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية ومنع الإنحرافات الصحية التي تتسبب للعاملين من ظروف العمل، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل ووضع العاملين والإحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لامكاناته الفسيولوجية والنفسية.

التعريف الإجرائي للسلامة المهنية:هي الجهود التنظيمية والعملية والإمكانات المادية والبشرية التي تبذل من اجل السيطرة على المخاطر المهنية والتقليل من وقوع الحوادث قدر الإمكان وذلك للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والالة والمادية.ويشمل مفهوم الصحة والسلامة المهنية كما يلاحظ على مفهومين فرعيين هما مفهوم الصحة ومفهوم السلامة وفيما يلي توضيح مختصر لهذين المفهومين:

مفهوم السلامة:

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بسلامة وصحة الإنسان ، وذلك بتوفير بيئات عمل امنه خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلي الحفاظ علي الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ علي الممتلكات من خطر التلف والضياع⁵.

مفهوم الصحة:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آتياً إنما تحدث بشكل تراكمي، أي بمعنى آخر يعني مفهوم الصحة «خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية»⁶.

الأهداف العامة للسلامة والصحة المهنية: تسعى السلامة والصحة العامة إلى تحقيق الآتي⁷:

1. حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
2. الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
3. توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
4. تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة وهكذا تكون السلامة.
5. تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.
6. خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الإلتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.
7. تخفيض تكلفة إنتاج الخدمة وذلك بتوفير الأموال التي قد تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصارف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.
8. تحسين بيئة العمل الفيزيائية: وتشمل أنظمة البناء والإضاءة والصوت والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة.
9. تأمين وإنشاء أنظمة الأمن والسلامة التقنية: وتشمل أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية.

10. الإختيار المهني: ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

بيئة العمل الآمنة:

تعد بيئة العمل ركناً أساسياً في حياة العديد من العاملين والموظفين، وذلك بسبب قضائهم وقتاً طويلاً داخل تلك البيئة، ومما لاشك فيه، أن وجود بيئة آمنة تتمتع بوجود وسائل الحماية من المخاطر على اختلاف أنواعها وتوفر وسائل الوقاية لجميع العاملين فيها تعد حافزاً مهماً للعامل ومقوماً أساسياً لنجاح أي مؤسسة، حيث أنها تؤدي إلي حماية العاملين من الحوادث المختلفة والتقليل من الإصابات مما يزيد من الإنتاجية في العمل وخفض عدد الساعات المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة⁸.

المرض المهني: هو حالة الاعتلال الصحية التي تصيب العامل تؤدي إلى تقليل كفاءة أحد أعضائه الجسمية، وذلك من جراء التعامل مع مادة كيميائية، أو التعرض لأحد العوامل الفيزيائية، أو الحيوية أو غيرها. مما تقدم تبين أن السلامة المهنية بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسة على النحو الآتي⁹:

- 1- الإنسان داخل المؤسسة وخارجها.
- 2- المواد الخام والمواد المنتجة.
- 3- المعدات وأدوات الإنتاج.
- 4- البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب.

برامج الصحة والسلامة المهنية:

تسعى المنظمات إلى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية إضافة إلى المخاطر الصحية في أماكن العمل.

الحضارة التنظيمية/ الثقافة التنظيمية:

عرفها الكاتب «كيرت ليوين» تعريفاً للثقافة التنظيمية بأنها «مجموعة من الافتراضات والإعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة»¹⁰.

كما عرفها الكاتب «قيسون» وزملاؤه بأنها: « تعني شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع، إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم واعتقادات ومدركات وافتراضات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان، وأتمات سلوكية مشتركة»¹¹

عرفت كذلك بأنها «هي مجموعة القيم ذات الطابع المادي والمعنوي، والأفكار والمواقف والرموز التي يبرزها أفراد ثقافة ما نحو مختلف نواحي حياتهم والتي يتم تطويرها بواسطة أفراد هذا المجتمع والتي تشكل أتماتهم السلوكية والاستهلاكية التي تميزهم عن أفراد تابعين لثقافات أخرى»¹².

كما انها «مجموعة من الإعتقادات والقيم والإتجاهات والفروض التي يشترك فيها أعضاء المنظمة وتحدد قواعد وأتمات سلوكهم في التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية»¹³.

تتضمن الثقافة التنظيمية او الحضارة التنظيمية:

القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية والأعراف التنظيمية¹⁴.
«إن تركيز الاهتمام علي القيم في الشركة يعمل علي إجتذاب عاملين بارعين ممن يستمتعون بأداء

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

عملهم، وذلك بدوره يشحذ طاقاتهم علي إنجاز عمل ممتاز»¹⁵.

تؤدي الثقافة التنظيمية مجموعة من الوظائف الهامة تتلخص فيما يلي¹⁶:

الوظيفة الأولى:

تمنح العاملين في المؤسسة شعوراً بالهوية الخاصة المتميزة.

الوظيفة الثانية:

تساعد علي تنمية الولاء والالتزام للمؤسسة كحالة موضوعية خارج نطاق الحاجات الذاتية المرتبطة بالمصالح الشخصية الضيقة.

الوظيفة الثالثة:

تضيف عناصر تساعد المؤسسة علي تعميق الإستقرار فيها.

الوظيفة الرابعة:

تشكل مرجعية للعاملين في المؤسسة يعودون إليها عندما يواجهون حالات لا يستطيعون من خلالها إدراك مغزى النشاطات الإدارية التي يصعب عليهم إدراك مغزاها.

قد أشارت الكثير من الدراسات إلي أن المؤسسة المبدعة تسود فيها بالضرورة (حضارة تنظيمية) ثقافة مبدعة تقوم علي أساس الفهم المشترك لرسالة المؤسسة والتعاون بين المجموعات التنظيمية المختلفة فيها. أن المؤسسة التي لا تسودها ثقافة متماسكة تعاني من كل أنواع القصور وعدم الكفاءة في عملياتها المختلفة. إن الوعي بثقافة المنظمة وإدارة هذه الثقافة بطريقة كفؤة يساعد في تصميم وتطبيق خطة إستراتيجية متكاملة للمنظمة¹⁷.

بناء علي ما تقدم يتضح ان الثقافة التنظيمية او الحضارة التنظيمية تؤثر تأثيراً جوهرياً علي المنظمة، وتعتبر محفزاً لسلوك العاملين ومرشداً للإدارة الإستراتيجية في التفكير الإستراتيجي، وان التحدي الأساسي الذي يواجه الإدارة الإستراتيجية هو إمكانية التحديد الدقيق لعلاقة إستراتيجية المنظمة بثقافة المنظمة وصياغة هذه العلاقة في صورة خطط وبرامج عمل حتي تستطيع المنظمة من خلالها تحقيق أهدافها¹⁸.

تقليل المخاطر:

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الإقتصاد الوطني والمجتمع، و إذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والإجتماعية والإقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً. فمن الناحية الإنسانية البحتة، تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والإضطراب في نفوس العمال، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية والإكتئاب والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل، إضافة إلى العديد من الآثار الإجتماعية والإقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره.

تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادثة العمل، يرجعها المديرون وأصحاب العمل إلى إهمال العمال وقلة انتباههم وتركيزهم، أما العمال فيرجعونها إلى نقص قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل التي

يتواجدون بها، وبما أن الحوادث تعتبر من محركات الإنتاجية في المؤسسات والشركات، نلاحظ أن هناك جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك في ضوءها: معدل الحوادث، حجمها، أسبابها، أضرارها على الأفراد والمعدات. ونظرا للأضرار الفادحة: المادية منها والمعنوية التي تسببها حوادث وإصابات العمل سواء بالنسبة للفرد المصاب أو زملاءه أو أسرته أو المؤسسة التي يعمل بها، فسوف نوضح حوادث العمل وكيفية تقليل المخاطر التي تحدث للعاملين.

مفهوم حوادث العمل:

يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجيء وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو يسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. قد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات (تلف) بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج¹⁹. كما عرف بأنه: حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سبباً مباشراً للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم²⁰.

تعريف إصابات العمل:

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه «إصابة» أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه وكذلك تعبر الإصابات التي تقع للعامل في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف.

وسائل منع وتقليل مخاطر العمل:

كان الاتجاه السائد لوقت قريب عند تصميم الآلات هو اكتشاف الطرق الكفيلة بتحسين نوع وزيادة الإنتاج ولم توجه العناية نحو قواعد سلامة العاملين عند تصميم الآلات من الناحية التقنية وبالشكل الذي يعمل على الإقلال من فرص الإصابات. لذا يجب على المؤسسة أن تضع في أولوياتها توفير الوسائل الميكانيكية الملائمة وتقوم على صيانتها حتى لا تكون سببا في وقوع الحوادث، ومن أهم وسائل منع وتقليل مخاطر العمل الاتي²¹:

1. استخدام معدات الأمان:

يجب على المؤسسة أن توفر بعض المعدات ليستخدمها الفرد لتقيه من مصادر الأخطار أثناء عمله على الآلة، أو إيجاد بعض المعدات التي يمكن أن تلحق مع الآلة لتبعد الفرد عن مصادر الخطر، كاستخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم إلى بعض الأجزاء الخطرة من الآلة، ولكنها تسمح بمرور المواد لتصل إلى الأجزاء القاطعة فيها، فالمشكلة بالنسبة لهذه المعدات هي امتناع العاملين باستخدامها طول فترة العمل .

2. تحسين بيئة العمل:

ينبغي العمل على تهيئة الظروف المناسبة للعمل للإضاءة والتحكم في درجات الحرارة والإقلال من الضوضاء.

الإعلام:

تعتبر الإعلانات والملصقات ضرورية لتعريف الفرد لمختلف الأخطار التي تحيط به لتجنب الحوادث، وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلانية في السلامة المهنية، إنها وسيلة ثانوية تستخدمها الإدارة ضمن ممارستها التخطيطية في نظام السلامة المهنية كاستخدام الإعلام لنشر الوعي الوقائي.

التكوين (التدريب):

إن التكوين مهم جداً في التقليل من حوادث العمل وتغيير سلوك الفرد واتجاهاته وتصرفاته، وذلك لتحسين أداءه نتيجة تنمية قدراته ومهاراته.

إشراك العاملين في وضع وتطبيق برامج السلامة:

من المهم إشراك العاملين في وضع قواعد السلامة وتطبيقها، لأنها تعود بالفائدة على الفرد والإنتاج، لذا يجب إدراج آراء وأفكار العمال في صيانة وتنفيذ برامج السلامة المهنية.

6. تحليل حوادث العمل:

إن أهم ما يركز عليه تحليل الحوادث هو معرفة الحقائق التي تحيط بظروف الحادث، ويجب عند التحليل الإهتمام الذي يجب أن يفهمه كل فرد في المؤسسة من لفظ الحادث لا الخسارة المادية أو التلف المادي بل تدرس الظروف التي ينشأ عنها الحادث .

الشركة الوطنية للبترو (سودابت) :

نشأة وتطور شركة سودابت المحدودة:

في إطار إنطلاقة ثورة البترول في تسعينيات القرن الماضي تم إنشاء (شركة سودابت المحدودة) لتكون الشركة الوطنية للبترو والذراع الفني للوزارة لتنمو وتزدهر توطئياً للصناعة النفطية وتعظيماً للعائد من موارد البلاد. ولما كانت جل إتفاقيات قسمة الإنتاج تتمحور حول قسمين: خام التكلفة وخام الربح، وبطبيعة الحال فإن الشركة الوطنية جعل لها نسبة في كل الشراكات المشغلة لمربعات الإنتاج وبالتالي كان لها نصيب من خام الربح الذي تملك منه الحكومة نصيباً مقدراً لذا تم توجيه الشركة الوطنية (سودابت) للولوج في الإستثمار في قطاع خدمات البترول وذلك لتعظيم العائد من عملية الإنتاج عبر زيادة حصتها في سوق الخدمات (خام التكلفة) الذي يشكل 40 % من الإنتاج، الامر الذي ساعد بدوره في حفظ العملة الصعبة داخل البلاد و توطين الصناعة النفطية بما في ذلك تأهيل الكادر البشري كأحد اهم الأهداف الاستراتيجية. تركز الجهد في بادئ الأمر على تأسيس شركات لتوطين خدمات الأنشطة الإستكشافية فنشأت شركة النيل الأزرق لمعالجة البيانات الزلزالية ولحقتها شركة النيل الأزرق للمسوحات الجيوفيزيائية مما كان له الأثر الكبير في تسارع زيادة الإنتاج وتقليل التكلفة. وعند مرحلة لاحقة ظهرت الحاجة الماسة لوجود جهات إستشارية لتشرف على المشاريع الضخمة في تطوير الحقول - كماً ونوعاً - تضبط الجودة والتكلفة فنشأت شركة سنترويد للخدمات الفنية لتلعب هذا الدور. وبمرور الزمن إكتسبت شركة سودابت الخبرة والمقدرة المالية اللذان ساعداها في زيادة نسبتها في إتفاقيات قسمة الإنتاج

اللاحقة وأخذت تبحث عن دور أهم لتعظيم الفائدة وخدمة مصالح البلاد من خلال تسخير الخبرات المتراكمة في مجال الإنشاءات ومشاريع تطوير الحقول وخطوط نقل الخام فأنشأت شركة أساور للنفط والغاز كأحد أهم المقاولين الوطنيين. ولما كان للتصميم الهندسي للمنشآت الحقلية الأثر الأعظم في تحديد كلفة ما يتبعه من مراحل تنفيذ المشاريع كان لزاماً على الشركة الوطنية أن تؤسس لهذا النشاط وعبر شركة كريتيفسوليوشنزكاول شركة من نوعها في قطاع النفط والغاز. بعد إنفصال الجنوب وما نتج عنه من فقدان البلاد لنسبة مقدرة من الإنتاج كان لابد من تضافر الجهود لزيادة الإنتاج من حقول الشمال فظهرت الحاجة لتأسيس شركة وطنية تقدم خدماتها دون التأثير بمصالح الشركات الاجنبية العاملة في مجال خدمات المنبع من حفر وما يلزمه من خدمات تابعة له فنشأت الشركة الوطنية لحلول المنبع لتحقيق تلك الأهداف. وفي ذات السياق ولتقليل التكلفة وزيادة المكون المحلي كهدف رئيس للشركة الوطنية تم إنشاء مصنع البجراوية لتصنيع معدات النفط والغاز ليكون أول مصنع من نوعه في البلاد يؤسس لصناعة المعدات الميكانيكية والكهربائية المستخدمة في المنشآت النفطية وكذلك لسد احتياجات قطاعات الصناعة⁽²²⁾.

أغراض الشركة وسلطاتها:

في إطار الأهداف والخطط والسياسات التي يقررها مجلس إدارة الشركة يكون للشركة الاغراض والسلطات الآتية:⁽²³⁾

تتمية الثروة النفطية وحسن إستقلالها وإدارة جميع العمليات النفطية في البلاد والرقابة والإشراف على تلك العمليات وتكون صاحبة الامتياز الوحيد في جميع العمليات النفطية. مسؤولية توفير إحتياجات البلاد من المواد النفطية المختلفة.

القيام داخل السودان وخارجه بعمليات الاستكشاف والبحث عن النفط وإنتاجه بذاتها أو عن طريق الشركات المملوكة لها أو بالإشتراك مع الغير ، تسويق المواد النفطية ومنتجاتها وتوزيعها ومد خطوط الانابيب وإنشاء مستودعات التخزين والمنشآت النفطية الأخرى وتشغيلها وصيانتها.

نقل النفط ومشتقاته وتسويقه داخل السودان وخارجه والقيام بجميع العمليات اللازمة لتحقيق هذاء الغرض . وضع مواصفات المنتجات النفطية ومراجعتها وإعتمادها ومراقبة جودتها عن طريق المؤسسة السودانية للنفط.

إتباع افضل الطرق للحفاظ على الثروة النفطية والرقابة على جميع العمليات النفطية والاشخاص القائمين على تلك العمليات. وضع البرامج اللازمة لتدريب الكوادر وتأهيلها لتنفيذ العمل في صناعة النفط والعمليات النفطية بذاتها أو بالاشتراك مع أي جهة أخرى ات إختصاص. إجراء البحوث والدراسات لجميع العمليات.

إقتراض الاموال من أي جهة داخل السودان وخارجه أو إقتراضها للقيام بأعمال وتمويل مشاريعها وذلك طبقا للشروط التي يضعها رئيس مجلس الادارة بالتشاور مع بنك السودان.

تأسيس شركات تابعة لها ومملك الاسهم في أي شركة قائمة.

إبرام العقود أو الدخول في أي التزامات داخل السودان وخارجه وذلك للقيام بأعمالها.

إبرام إتفاقيات النفط ومنح رخص الاستكشاف وفق السياسات التي يجيزها مجلس شئون النفط

وتكون مسؤولة عن متابعة تنفيذها.

الثقافة التنظيمية بشركة سودابت :

تقوم شركة سودابت والمتمثلة في الإدارة العليا بتنمية الثقافة التنظيمية/ الحضارة التنظيمية داخل المؤسسة وعلي وجه الخصوص السلامة والصحة المهنية ويتم ذلك من خلال: محاضرات تنويريه في كل مستجدات السلامة والصحة المهنية، دورات تدريبية متخصصة لكل العاملين في مجال السلامة، الحرص علي مسئولية الإدارات عن الأنظمة العالمية للجودة والصحة والسلامة وإستبيان العاملين بصورة دورية⁽²⁴⁾.

ادارة المخاطر بالشركة الوطنية للبتترول(سودابت):

يسعي قسم الجودة الي تقييم المخاطر المتعلقة بنشاط الشركة وذلك من خلال حصر كل المخاطر التي يمكن ان تحدث مع الإدارات وموظفيها وعمل العديد من الإجراءات التصحيحية التي من شأنها تقليل المخاطر في بيئة العمل ويتم ذلك بصورة دورية مع إشرك الإدارة العليا في معرفة هذه المخاطر وتصنيفها الآتية:⁽²⁵⁾.

الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة منالعاملين بالشركة الوطنية للبتترول (سودابت) التي بلغ عددهم300 فرد .

عينة الدراسة:

تمّ اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة الميسرة وهى إحدى العينات غير الاحتمالية التي يختارها الباحث للحصول على آراء أو بيانات محددة من مجتمع الدراسة، حيث تم اختيار 180 مفردة بأسلوب العينة الميسرة وقد تم توزيع عدد (180) استبانة وتم استرجاع (166) استمارة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (92 %) وهذه نسبة ممتازة ستساهم فيتحقيق اهداف البحث .

تصميم أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة بصورة اساسية في جمع البيانات الاولية علي اداة الاستبانة حيث تم تصميم استمارة تهدف إلى معرفة رأى أفراد العينة حول موضوع البحث(الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في تحقيق السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر). وتتكون الاستمارة من قسمين:القسم الاول: احتوي علي البيانات الديمغرافيةبينما تناول القسم الثاني عبارات الدراسة الأساسية.

مقياس الدراسة.

تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرتالخماسي (Likart Scale)، في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من أعلى وزن له وقد اعطيت له (5) درجات ممثلة في حقل الاجابة (أوافق بشدة) إلى أدنى وزن له والذي اعطى له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الاجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثه أوزان، وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابه الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة.

جدول (1) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	الوسط المرجح	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
موافق بشدة	5	4.20 الى 5	أكبر من 80 %	درجة موافقة عالية جداً
موافق	4	3.40 الى 4.19	70-80 %	درجة موافقة عالية
محايد	3	2.60 الى 3.39	50-69 %	درجة موافقة متوسطة
غير أوافق	2	1.80 الى 2.59	20-49 %	درجة موافقة منخفضة
غير موافق بشدة	1	1 الى 1.79	أقل من 20 %	درجة موافقة منخفضة جداً

المصدر: إعداد الباحث، 2019م.

عليه فإن الوسط الفرضي للدراسة يصبح على النحو التالي: الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات $(1+2+3+4+5) / (5/15) = 3$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة.

تقييم الاستبانة باستخدام اختبار ألفا كرنباخ:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ويتم ذلك من خلال اختبار كل من الصدق الظاهري لاختبار صدق المحتوى والاتساق الداخلي باستخدام اختبار (ألفا كرنباخ). وفيما يلي نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

(1) اختبار صدق محتوى المقياس :

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارة محاور الدراسة من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى، وبداية تم عرض عبارات المقاييس على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة وقد تم تحليل مضامين عبارات المقاييس وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس والهدف منه، ووفقاً «لرأيهم تم قبول وتعديل بعض عبارات المقاييس.

(2) اختبار الثبات والصدق الداخلي:

(أ) اختبار الثبات: يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوٍ لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة)⁽²⁶⁾.

يستخدم لقياس الثبات « معامل ألفا كرونباخ» (Cronbach,s Alpha)، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

حيث يرمز (k) علي أنه عدد مفردات الاختبار

(k-1) عدد مفردات الاختبار - 1

($\sum S_i^2$) تباين درجات كل مفردة من مفردات الاختبار

(S^2) التباين الكلي لمجموع مفردات الاختبار

وتتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ» (Cronbach,s Alpha)، بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح، أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

(ب) اختبار الصدق:

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بطرق عديدة منها الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، والصدق الذاتي للاستبانة هو قياس الأداة لما وضعت، وقياس الصدق هو معرفة صلاحية الأداة لقياس ما وضعت له قام (الباحث) بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي هي:

الصدق = الثبات

وفيما يلي الجدول (2) يوضح نتائج اختبار الثبات والصدق لجميع محاور الدراسة:

جدول (2) نتائج اختبار الثبات والصدق لعبارات محاور الدراسة

اختبار الصدق	اختبار الثبات	عدد العبارات	محاور الدراسة
0.89	0.80	6	تكاليف العمل
0.86	0.74	5	بيئة العمل
0.92	0.85	7	العلاقات الإنسانية
0.94	0.88	5	العمل الجماعي
0.81	0.66	5	ساعات العمل
0.91	0.82	7	معدل دوران العمل
0.96	0.93	35	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي، 2019م.

من الجدول (2) يتضح أن قيم الثبات مرتفعة لجميع محاور الدراسة وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية « من الثبات الداخلي لجميع محاور الاستبانة حيث بلغت قيمة الفا كرنباخ للمقياس الكلى (0.93) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعبارتها مما يمكن من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها. وبلغت قيمة صدق عبارات الدراسة (0.96) وهذه النتيجة تشير إلى كفاءة الاستبانة وقدرتها بما هو مطلوب من نتائج.

عرض وتحليل بيانات الدراسة :

يشتمل هذا الجزء على تحليل بيانات الدراسة الأولية والأساسية وذلك على النحو التالي:
أولاً: التوزيع التكراري للبيانات الديمغرافية: تشتمل بيانات الدراسة الأولية على الخصائص التالية:

1/ توزيع أفراد العينة حسب النوع :

جدول(3) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير النوع

النوع	العدد	النسبة%
ذكر	125	75.3
أنثى	41	24.7
المجموع	166	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول(3) أن غالبية أفراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (75%) بينما بلغت نسبة الإناث (23%) من إجمالي العينة المبحوثة وهذا يشير ان طبيعة نشاط الشركة الذي يعتمد في معظمه على العميل الميداني والعنصر الرجالي لهم افضلية في ذلك.

2. توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول(4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة%
اقل من 25 سنة	7	4.2
25 و اقل من 30 سنة	28	16.9
30 و اقل من 35 سنة	29	17.5
35 و اقل من 40 سنة	46	27.7
40 و اقل من 45	24	14.5
45 سنة فأكثر	32	19.3
المجموع	166	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة الذين أعمارهم من (35-40) سنة حيث بلغت نسبتهم (27) % ثم الذين أعمارهم (أكثر من 45) سنة حيث بلغت نسبتهم (19) سنة وأقل نسبة للذين أعمارهم من (أقل من 25) سنة حيث بلغت نسبتهم (4) %، من إجمالي العينة المبحوثة يلاحظ النسب متوازنة بين المبحوثين من حيث الفئات العمرية للعاملين وهذا توازن يعد ايجابيا.

3/ توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول (5) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم وسيط	15	9.0
بكالوريوس	88	53.0
دبلوم عالي	14	8.4
ماجستير	38	22.9
دكتوراه	4	2.4
اخرى	7	4.2
المجموع	166	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول رقم (5) أن غالبية أفراد العينة من حملة (بكالوريوس) حيث بلغت نسبتهم (53) %، بينما بلغت نسبة حملة التعليم فوق الجامعي (دبلوم عالي , ماجستير, دكتوراه) في العينة (34) %، من إجمالي العينة المبحوثة. ويتضحان العينة المبحوثة تمتاز بانها من حملة التعليم الجامعي وبنسب متفاوتة مما يشير الي اتجاه الشركة نحو تعيين حملة المؤهلات الجامعية و فوق الجامعة وهذا مؤشر ايجابي.

3/ توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي:

جدول (6) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص العلمي

التخصص العلمي	العدد	النسبة %
ادارة الاعمال	24	14.5
محاسبه	30	18.1
اقتصاد	8	4.8
دراسات مصرفية	7	4.2
نظم معلومات	21	12.7
اخرى	76	45.8
المجموع	166	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول رقم (6) أن غالبية أفراد العينة من تخصص المحاسبة مالية بلغت نسبتهم (18%) بينما بلغت نسبة التخصصات الأخرى (76) % ويتضح أن غالبية أفراد العينة من المتخصصين في (محاسبة التكاليف و نظم معلومات محاسبية وإدارة الأعمال واقتصاد ودراسات مصرفية ونظم معلومات) فقد بلغت نسبتهم (35.7) %، من إجمالي العينة المبحوثة، وهذه دلالة على مدى إلمام أفراد العينة المبحوثة بموضوع الدراسة الأمر الذي يساعدهم في الإجابة بشكل علمي على محاور أسئلة الاستبانة.

5/ توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية:

جدول (7) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة الحالية

الوظيفة الحالية	العدد	النسبة %
مدير إدارة	10	6.0
رئيس قسم	29	17.5
موظف	127	76.5
المجموع	166	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول (7) أن غالبية أفراد العينة من (الموظفين) حيث بلغت نسبتهم 76 % وبلغت نسبة الذين وظائفهم (مدير إدارة، رئيس قسم) 24 % ، وهذا يشير إلى أن الفئة الأكثر توفراً في الإجابة على الاستبانة هي فئة الموظفين وهذا طبيعي نسبة لكبر حجم هذه الفئة مقارنة بفئة المدراء.

6. توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

جدول (8) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من 6 سنوات	36	21.7
6 وأقل من 10 سنوات	32	19.3
10 وأقل من 15 سنة	36	21.7
15 وأقل من 20 سنة	33	19.9
20 وأقل من 25 سنة	19	11.4
25 سنة وأكثر	10	6.0
المجموع	166	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول (8) أن غالبية أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من (6) سنوات بلغت نسبتهم (21) % بينما بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (6-10) سنة (19) %، وأقل نسبة للذين سنوات خبرتهم (أقل من 25 سنة) سنة فقد بلغت نسبتهم (6) % ويلاحظ تقارب نسب المبحوثين في سنوات الخبرة وهذا يعد تناسباً موضوعياً لتبادل الخبرات بين كل المستويات.

ثانياً: التحليل الوصفي للبيانات الأساسية:

1/ التحليل الوصفي للمحاور:

لمعرفة إتجاهات إجابات أفراد العينة لكل محور من محاور الدراسة تم إستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، وذلك كما يلي:

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي محور من محاور الدراسة.

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	تكاليف العمل	3.5863	.69528	72%	عالية	2
2	بيئة العمل	3.5646	.64793	71%	عالية	3
3	العلاقات الإنسانية	2.8657	.76369	57%	عالية	6
4	العمل الجماعي	3.4723	.78968	69%	عالية	4
5	ساعات العمل	3.6145	.60726	72%	عالية	1
6	معدل دوران العمل	3.0224	.74372	60%	عالية	5

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول (9) أن المحور الخامس (ساعات العمل) احتل المرتبة الأولى حيث بلغ وزنه (72%) وهو أعلى الأوزان النسبية، ثم يليه المحور الأول (تكاليف العمل) و وزنه النسبي (72%)، ثم يليه المحور الثاني (بيئة العمل) و وزنه النسبي (71%)، ثم يليه المحور الرابع (العمل الجماعي) و وزنه النسبي (69%)، ثم يليه المحور السادس (معدل دوران العمل) و وزنه النسبي (60%)، وأخيراً المحور الثالث (العلاقات الإنسانية) و وزنه النسبي (57%).

ثالثاً: اختبار الفرضيات :

في هذا الجزء سيتم إختيار الفرضيات بناءً التحليل الإحصائي وفقاً للفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية يتوقع وجود دور للحضارة التنظيمية /الثقافة التنظيمية في تفسير العلاقة بين تحقيق السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر، ولإختبار هذه الفرضيات تم اجراء تحليل المسار (path Analysis) باستخدام برنامج AMOS، حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط المسبقة لإختبار الدور الوسيط، والتي تتمثل في الخطوات التالية: (1) وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع. (2) وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. (3) وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير الوسيط على المتغير التابع. وبعد التحقق من الشروط السابقة، يتم تقسيم التأثير الإجمالي في النموذج إلي قسمين يمكن عرضهما كالآتي:

(1) تأثير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع. (2) تأثير غير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع بوجود المتغير الوسيط، حيث يتم اختبار معنوية التأثير غير المباشر باستخدام اختبار سوبل (Sobel)، حتى يتم التأكد من توسط (المتغير الوسيط) للعلاقة ما بين المتغير المستقل والمتغير التابع. وقد كانت نتائج الفرضيات كالتالي:

الفرضية الرئيسية: الحضارة التنظيمية تتوسط العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق السلامة والصحة المهنية (تكاليف العمل/ بيئة العمل) على تقليل المخاطر (ساعات العمل/ معدل دوران العمل) في ظل وجود الثقافة التنظيمية (العلاقات الإنسانية/ العمل الجامعي) كمتغير وسيط.

جدول (10) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر تحقيق السلامة والصحة المهنية (تكاليف العمل/ بيئة العمل) على تقليل المخاطر (ساعات العمل/ معدل دوران العمل) في ظل وجود الحضارة التنظيمية (العلاقات الإنسانية/ العمل الجامعي) كمتغير وسيط.

جدول (10) تحليل المسار لمتغيرات الدراسة

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	القيمة الإحتمالية P
تحقيق السلامة >--- الحضارة التنظيمية	.577	.068	8.494	.000
الحضارة التنظيمية >--- تقليل المخاطر	.595	.052	11.466	.000
تحقيق السلامة >--- تقليل المخاطر	.097	.054	1.785	.074
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		الدلالة الاحصائية	
	قيمة (z)			
التأثير غير المباشر	6.81		.000	
التأثير المباشر				
التأثير الإجمالي				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م. يتضح من الجدول (10) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق السلامة على الحضارة التنظيمية حيث بلغت قيمة اختبار (T) (8.49) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحضارة التنظيمية على تقليل المخاطر حيث بلغت قيمة اختبار (T) (44.46) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

المعنوية (0.05)، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق السلامة على تقليل المخاطر حيث بلغت قيمة اختبار (T) (1.78) والقيمة الإحصائية لها (0.074) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى عدم معنوية التأثير المباشر لتحقيق السلامة على تقليل المخاطر والذي بلغ حجمه (0.097)، بينما حجم التأثير غير المباشر (0.343) وبلغت قيمة اختبار (z) (Sobel) (6.81) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير غير المباشر لتحقيق السلامة على تقليل المخاطر. ومما سبق وبالنظر إلي عدم معنوية التأثير المباشر ومعنوية التأثير غير المباشر يتضح بأن الحضارة التنظيمية تتوسط بشكل كلي العلاقة ما بين تحقيق السلامة وتقليل المخاطر.

الفرضيات الفرعية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة والصحة المهنية

وتقليل المخاطر:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على ساعات العمل في ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط.

جدول (11) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر تكاليف العمل على ساعات العمل في ظل وجود العلاقات

الإنسانية كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	لقيمة الإحصائية P
تكاليف العمل >----- العلاقات الإنسانية	.461	.082	6.673	.000
العلاقات الإنسانية >----- ساعات العمل	.502	.052	7.176	.000
تكاليف العمل >----- ساعات العمل	.174	.061	2.478	.013
قياس حجم التأثير				

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	لقيمة الاحتمالية P
اختبار (z) Sobel				
التأثير غير المباشر	حجم التأثير	قيمة (z)	الدلالة الاحصائية	
	.232	4.98	.000	
	التأثير المباشر			
	.174			
التأثير الإجمالي	.406			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م. يتضح من الجدول (11) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل لعلاقات الانسانية حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.67) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الانسانية على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (7.17) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (2.47) والقيمة الاحتمالية لها (0.013) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير المباشر لتكاليف العمل على ساعات العمل والذي بلغ حجمه (0.174)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.232) وبلغت قيمة اختبار (z) (4.98) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير غير المباشر لتكاليف العمل على ساعات العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العلاقات الانسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين تكاليف العمل وساعات العمل.

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على ساعات العمل في ظل وجود العمل الجماعي كمتغير وسيط.

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

جدول(12)نتائج نموذج تحليل المسار لأثر تكاليف العمل على ساعات العمل في ظل وجود العمل الجماعي كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	القيمة الإحتمالية P
تكاليف العمل>---العمل الجماعي	.481	.078	7.045	.000
العمل الجماعي>---ساعات العمل	.492	.055	6.875	.000
تكاليف العمل>---ساعات العمل	.169	.063	2.355	.019
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		الدلالة الاحصائية	التأثير غير المباشر
	قيمة (z)	الدلالة الاحصائية		
.237	٤,٤٤	.000		التأثير المباشر
.١٦٩				التأثير الإجمالي
.400				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م. يتضح من الجدول(12) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على العمل الجماعي حيث بلغت قيمة اختبار (T) (7.04) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.87) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (2.47) والقيمة الإحتمالية لها (0.019) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير المباشر لتكاليف العمل على ساعات العمل والذي بلغ حجمه (0.169)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.237) وبلغت قيمة اختبار (z) (4.44) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة

تشير الى معنوية التأثير غير المباشر لتكاليف العمل على ساعات العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين تكاليف العمل وساعات العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على معدل دوران العملي ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط.

جدول (13) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر تكاليف العمل على معدل دوران العمل في ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	لقيمة الاحتمالية P
تكاليف العمل--->العلاقات الإنسانية	.546	.082	6.673	.000
العلاقات الإنسانية--->معدل دوران العمل	.548	.058	9.372	.000
تكاليف العمل--->معدل دوران العمل	.136	.069	1.967	.0٤٨
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		الدلالة الاحصائية	قيمة (z)
	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر		
.299	.136	.435	.000	٥,٤٤
التأثير الإجمالي				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م. يتضح من الجدول (13) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على العلاقات الإنسانية حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.67) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (9.37) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (1.967) والقيمة الاحتمالية لها (0.048) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير المباشر لتكاليف العمل على

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق على الشركة الوطنية) -

معدل دوران العمل والذي بلغ حجمه (0.136)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.299) وبلغت قيمة اختبار (z) (Sobel) (5.44) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى معنوية التأثير غير المباشر لتكاليف العمل على معدل دوران العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح بأن العلاقات الانسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين تكاليف العمل ومعدل دوران العمل.

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على معدل دوران العمل في ظل وجود العمل الجماعي كمتغير وسيط.

جدول (14) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر تكاليف العمل على معدل دوران العمل في ظل وجود

العمل الجماعي كمتغير وسيط.

القيمة الإحصائية P	قيمة T	الخطأ المعياري	معامل التأثير	المسار
.000	7.045	.078	.546	تكاليف العمل>---العمل الجماعي
.000	6.396	.068	.437	العمل الجماعي>---معدل دوران العمل
.011	2.531	.078	.197	تكاليف العمل>---معدل دوران العمل
قياس حجم التأثير				
	اختبار (z) Sobel		حجم التأثير	
	الدلالة الإحصائية	قيمة (z)		
	.000	4.73		
			.239	التأثير غير المباشر
			.197	التأثير المباشر
			.435	التأثير الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م.

يتضح من الجدول (14) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على العمل الجماعي حيث بلغت قيمة اختبار (T) (7.04) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.39) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية

(0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف العمل على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (2.53) والقيمة الإحصائية لها (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى معنوية التأثير المباشر لتكاليف العمل على معدل دوران العمل والذي بلغ حجمه (0.197)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.239) وبلغت قيمة اختبار (z) (Sobel) (4.73) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى معنوية التأثير غير المباشر لتكاليف العمل على معدل دوران العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين تكاليف العمل ومعدل دوران العمل.

الفرضية الفرعية الخامسة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة والصحة المهنية والحضارة التنظيمية يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على ساعات العمل في ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط. جدول (15) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر بيئة العمل على ساعات العمل في ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية P
بيئة العمل >--- العلاقات الإنسانية	.492	.081	6.112	.000
العلاقات الإنسانية >--- ساعات العمل	.342	.049	6.955	.000
بيئة العمل >--- ساعات العمل	.233	.056	4.135	.000
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
	قيمة (z)	الدلالة الإحصائية		
	.168	.000		
التأثير غير المباشر	.233	٤,30		
التأثير المباشر	.401			
التأثير الإجمالي				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م.

يتضح من الجدول (15) الآتي:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على العلاقات الإنسانية حيث بلغت قيمة

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق على الشركة الوطنية) -

اختبار (T) (6.11) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.95) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (4.135) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير المباشر لبيئة العمل على ساعات العمل والذي بلغ حجمه (0.233)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.168) (وبلغت قيمة اختبار (z) Sobel) (4.30) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير غير المباشر لبيئة العمل على ساعات العمل.

ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العلاقات الانسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين بيئة العمل وساعات العمل.

الفرضية الفرعية السادسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على ساعات العمل في ظل وجود العمل الجماعي كمتغير وسيط.

جدول (16) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر بيئة العمل على ساعات العمل في ظل وجود العمل

الجماعي كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	القيمة الإحتمالية P
بيئة العمل ---> العمل الجماعي	.537	.075	7.202	.000
العمل الجماعي ---> ساعات العمل	.344	.054	6.364	.000
بيئة العمل ---> ساعات العمل	.216	.059	3.640	.000
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		قيمة (z)	الدلالة الاحصائية
	.185	التأثير غير المباشر		
.216	التأثير المباشر	4.75	.000	
.401	التأثير الإجمالي			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019م.

يتضح من الجدول (16) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على العمل الجماعي حيث بلغت قيمة اختبار (T) (7.20) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.36) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على ساعات العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.64) والقيمة الإحتمالية لها (0.013) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير المباشر لبيئة العمل لساعات العمل والذي بلغ حجمه (0.216)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.185) وبلغت قيمة اختبار (z) (Sobel) (4.75) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير غير المباشر لبيئة العمل على ساعات العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين بيئة العمل وساعات العمل.

الفرضية الفرعية السابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على معدل دوران العمل ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط.

جدول (17) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر بيئة العمل على معدل دوران العمل في ظل وجود العلاقات الإنسانية كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	القيمة الإحتمالية P
بيئة العمل >--- العلاقات الإنسانية	.492	.081	6.112	.000
العلاقات الإنسانية >--- معدل دوران العمل	.541	.057	9.482	.000
بيئة العمل >--- معدل دوران العمل	.158	.065	2.418	.016
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		قيمة (z)	الدلالة الاحصائية
	التأثير غير المباشر	.258		
التأثير المباشر	.158	5.11	.000	
التأثير الإجمالي	.425			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS) 2019 م.

يتضح من الجدول (17) الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل للعلاقات الإنسانية حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.11) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (9.48) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (2.41) والقيمة الإحتمالية لها (0.016) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير المباشر لبيئة العمل لمعدل دوران العمل والذي بلغ حجمه (0.158)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.285) وبلغت قيمة اختبار (z) (Sobel) (5.11) والقيمة الإحتمالية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير الى معنوية التأثير غير المباشر لبيئة العمل لمعدل دوران العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العلاقات الإنسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل.

الفرضية الفرعية الثامنة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على معدل دوران العمل في ظل وجود العمل الجماعي كمتغير وسيط.

جدول (18) نتائج نموذج تحليل المسار لأثر بيئة العمل على معدل دوران العمل في ظل وجود عملا

الجماعي كمتغير وسيط.

المسار	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	القيمة الإحتمالية P
بيئة العمل->العمل الجماعي	.537	.075	7.202	.000
العمل الجماعي->معدل دوران العمل	.436	.069	6.338	.000
بيئة العمل->معدل دوران العمل	.191	.076	2.526	.012
قياس حجم التأثير				
حجم التأثير	اختبار (z) Sobel		قيمة (z)	الدلالة الاحصائية
	التأثير غير المباشر	.234		
التأثير المباشر	.191			
التأثير الإجمالي	.425			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البيانات بإستخدام برنامج (AMOS) 2019م.

يتضح من الجدول أعلاه الآتي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على العمل الجماعي حيث بلغت قيمة اختبار (T) (7.20) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (6.33) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على معدل دوران العمل حيث بلغت قيمة اختبار (T) (2.52) والقيمة الإحصائية لها (0.012) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى معنوية التأثير المباشر لبيئة العمل على معدل دوران العمل والذي بلغ حجمه (0.191)، وبلغ حجم التأثير غير المباشر (0.234) وبلغت قيمة اختبار (z) (Sobel) (4.73) والقيمة الإحصائية لها (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى معنوية التأثير غير المباشر لبيئة العمل على معدل دوران العمل. ومما سبق وبالنظر إلى معنوية التأثير المباشر وغير المباشر يتضح للباحث بأن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل.

مناقشة النتائج والتوصيات:

في هذا الجزء يتم مناقشة النتائج وعرض التوصيات التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي ونتائج اختبار الفرضيات :

مناقشة النتائج :

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بوسعيد سهيلة في أن هنالك أهمية للحضارة التنظيمية / الثقافة التنظيمية وعلي وجه الخصوص الناحية التثقيفية فيما يخص الصحة والسلامة المهنية وأيضاً أهمية العلاقات الجيدة تسهم في رفع الوعي التنظيمي المتعلق بالسلامة .

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بخته هدار في ضرورة إيمان الإدارة العليا بأهميتها وتطبيقها على كافة المستويات وعدم إهمالها، وإختلفت في أنها ركزت على المعايير التي يجب استخدامها .
اتفقت هذه الدراسة مع دراسة سمية في أن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة يؤدي إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية، مع تركيز الدراسة الحالية على الحضارة التنظيمية في الحد من المخاطر .

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة مقبولة عبد الجبار في التأكيد على ضرورة الالتزام بارتداء ملابس ومعدات الحماية الشخصية في الورش ومناطق العمل وان إهمال هذه الملابس او المعدات يمكن أن يؤدي إلى زيادة الضرر .

النتائج:

بناء على ما افضت اليه الدراسة الميدانية فيما يلي مخلص باهم النتائج وهي :
اظهرت الدراسة ان الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بشكل كلي بين السلامة المهنية وتقليل المخاطر. أثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية وتقليل المخاطر في ظل الحضارة التنظيمية.

إن العلاقات الانسانية تتوسط العلاقة بشكل جزئي بين تكاليف العمل وساعات العمل.

إن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين تكاليف العمل وساعات العمل.

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

- إن العلاقات الانسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة بين تكاليف العمل ومعدل دوران العمل.
- إن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين تكاليف العمل ومعدل دوران العمل.
- إن العلاقات الانسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة بين بيئة العمل وساعات العمل.
- إن العمل الجماعي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين بيئة العمل وساعات العمل.
- إن العلاقات الانسانية تتوسط بشكل جزئي العلاقة بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل.
- إن العمل الجماعي يتوسط العلاقة جزئيا بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل.

التوصيات:

- بناء علي نتائج الدراسة قدم البحث التوصيات التالية:-
- ينبغي علي الإدارة العليا الإهتمام بالثقافة التنظيمية (منظومة القيم) داخل الشركة مما ينعكس إيجاباً علي تقليل المخاطر وتحقيق السلامة والصحة المهنية .
- ينبغي تهيئة بيئة العمل مع الأخذ في الحسبان تقييم المخاطر المتعلقة بكل أنشطة الشركة.
- العمل علي تنمية وتهيئة المناخ للعمل الجماعي وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين داخل الشركة وخارجها.
- ينبغي على العاملين بمواقع العمل الميدانية مثل (الورش بمركز النفط الفني، الحقول، ...) بشركة سو دابت الالتزام بارتداء ملابس ومعدات الوقاية الشخصية اثناء العمل.
- ضرورة التزام العاملين بالوقوف في الأماكن المحددة لتجنب السيارات، كما أنه لابد من الالتزام بالسرعة المحددة داخل مبنى الشركة وهذا يعتبر جانب مهم في الحضارة التنظيمية .
- تعزيز التزام الادارة والعاملين بقواعد وابعاد الحضارة التنظيمية وتمسكهم بنظم إدارة السلامة والصحة المهنية بالشركة.
- توصي الدراسة باجراء المزيد من البحوث والدراسات عن موضوعات السلامة والصحة المهنية وادارة المخاطر والحضارة التنظيمية وربطها بمتغيرات وابعاد اخري لم تشملها هذه الدراسة.

المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

- (1) أحمد السيد الكردي، السلوك التنظيمي، القاهرة: بدون ناشر، 2010م.
- (2) أحمد عطا الله القطامين، التخطيط الاستراتيجي والإدارة الإستراتيجية مفاهيم وحالات تطبيقية، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 1996م
- (3) أحمد حسين الرافي، مناهج البحث العلمي، عمان: دار وائل للنشر، 1999م.
- (4) بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة للنشر، 2011م.
- (5) تالا قطيشات وآخرون، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007م.
- (6) ثابت عبد الرحمن ادريس، جمال الدين محمد المرسي، السلوك التنظيمي نظريات ومبادئ وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، 2002م .
- (7) جيرالد جرينبرج و روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، الرياض: دار المريخ للنشر، 2004م.
- (8) حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004م.
- (9) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، عمان: دار كنوز للطباعة والنشر، 2010م.
- (10) راشد محمد القحطاني: حوادث و إصابات العمل، مؤتمر الصحة و السلامة المهنية، الرياض، 28-29 أبريل 2007.
- (11) زيدان حسن، الأمن الصناعي والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية، بيروت: 1995م..
- (12) سعد غالب ياسين، الإدارة الإستراتيجية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 1998م .
- (13) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر، 2011م
- (14) عز حسن عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، د.م: دار أبجد، 2008م.
- (15) محمود العيمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل للنشر، 2002م.
- (16) محمد ابراهيم عبيدات، سلوك المستهلك مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، 2004م
- (17) محمود العيمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل للنشر، 2002م .
- (18) مصطفى يوسف كافي ، إدارة الأعمال اللوجستية ، مصر ، مكتبة المجتمع العربي للنشر.
- (19) محمد حنفي محمد نور تبيدي، الادارة الاستراتيجية، الخرطوم : الصديق محمد الطيب للطباعة والنشر، 2018م.
- (20) نجوى يوسف جمال وآخرون، الثقافة التنظيمية في الفكر التربوي المعاصر، القاهرة: د ن، 2014م.
- (21) نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000م.
- (22) روبرت هـ ووترمان الابن، براعة الإدارة في الشركات الأمريكية، ترجمة علاء عبد المنعم عبد القوي، مراجعة فائزة الحكيم، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995م.

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -

البحوث والرسائل الجامعية:

- (23) بوسعيد سهيلة، دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة، دراسة الحالة مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة
- (24) بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مؤسسة ليند غاز الجزائر- وحدة ورقلة، ماجستير إدارة الأعمال غير منشور، (الجزائر: جامعة قاصدي مرياح، 2012م).
- (25) سمية أحمد محمد، اثر السلامة والصحة المهنية على اداء واستقرار العاملين دراسة حالة الهيئة القومية للكهرباء، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الاعمال غير منشورة، (الخرطوم: جامعة النيلين، 2013م).
- (26) مقبولة عبد الجبار حسين، دور إجراءات السلامة المهنية في رفع كفاءة اداءالعاملين - دراسة مصنع الفابريقة الافريقية لأنتاج الاواني المنزلية-رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، (الخرطوم: جامعة النيلين، 2010م).
- (27) سهيلة محمد: حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية « دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس»، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.

المواقع الالكترونية:

- (28) متاح على الموقع الإلكتروني (www.https://mawdo03.com)، تاريخ الدخول 2018/12/15م، الساعة 8 صباحاً.
- (29) موقع الشركة الالكترونية <http://www.sudapet.sd/&prev=search> تاريخ الدخول 2018/12/12م
- (30) متاح على الموقع الإلكتروني (www.ilo.org/global). تاريخ الدخول 2018/9/24م،

المصادر والمراجع:

- (1) بوسعيدسهيلة، دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة، دراسة حالة مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة دراسة (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة قاصدي مرباح - العراق 2015م .
- (2) سمية أحمد محمد، اثر السلامة والصحة المهنية على اداء واستقرار العاملين - دراسة حالة الهيئة القومية للكهرباء، بحث تكميلينيل درجة الماجستير في إدارة الاعمال (بحث غير منشور)،الخرطوم: جامعة النيلين، 2013م.
- (3) بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مؤسسة ليند غاز الجزائر- وحدة ورقلة، ماجستير إدارة الأعمال غير منشور، (الجزائر: جامعة قاصدي مرباح، 2012م).
- (4) مقبولة عبد الجبار حسين، دور إجراءات السلامة المهنية في رفع كفاءة اداءالعاملين - دراسة مصنع الفابريقة الافريقية لأنتاج الاواني المنزلية-رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، (الخرطوم: جامعة النيلين، 2010م).
- (5) مصطفى يوسف كافي، إدارة الأعمال اللوجستية، القاهرة: مكتبة المجتمع العربي للنشر 2013، ص212
- (6) تالا قطيشات وآخرون، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع، 2007م، ص8
- (7) نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000م، ص17
- (8) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، عمان: دار كنوز للطباعة والنشر، 2010م، ص98
- (9) تالا قطيشات، مرجع سابق، ص34
- (10) حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004م، ص327
- (11) حسين حريم، المرجع السابق، ص327
- (12) محمد ابراهيم عبيدات، سلوك المستهلك - مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، 2004م، ص376
- (13) ثابت عبد الرحمن ادريس، جمال الدين محمد المرسي، السلوك التنظيمي نظريات ومماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، 2002م، ص436
- (14) بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة للنشر، 2011م، ص359
- (15) روبرت هـ ووترمان الابن، براعة الإدارة في الشركات الأمريكية، ترجمة علاء عبد المنعم عبد القوي، مراجعة فايذة الحكيم، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995م ، ص 148
- (16) أحمد عطا الله القطامين، التخطيط الاستراتيجي والإدارة الإستراتيجية مفاهيم وحالات تطبيقية، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 1996م ، ص 78
- (17) سعد غالب ياسين، الإدارة الإستراتيجية ، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 1998م، ص 86

- الدور الوسيط للحضارة التنظيمية في العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وتقليل المخاطر بالتطبيق علي الشركة الوطنية) -
- (18) محمد حنفي محمد نور تبيدي، الادارة الاستراتيجية، الخرطوم : الصديق محمد الطيب للطباعة والنشر، 2018م ، ص 141
- (19) راشد محمد القحطاني: حوادث و إصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 ابريل 2007، ص 4
- (20) سهيلة محمد، حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية « دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس»، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 725.
- (21) زيدان حسن، الأمن الصناعي والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية، بيروت: 1995م، ص 236
- (22) شركة سودابت المحدودة ، إدارة الاستكشاف ، أنفاقية قسمة الانتاج 1997م، ص 10 .
- (23) موقع الشركة الالكتروني <http://www.sudapet.sd/&prev=search> تاريخ الدخول 2018/12/12م
- (24) موقع الشركة الالكتروني <http://www.sudapet.sd/&prev=search> تاريخ الدخول 12/12
- (25) موقع الشركة الالكتروني <http://www.sudapet.sd/&prev=search> تاريخ الدخول 12/12
- (26) عز حسن عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، د.م: دار أبجد، 2008م، ص 560.