



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال
بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية

لرئاسة ميدانية مؤسسة سيتوام ورقلة

من إعداد الطالبتين:

- بن جدو هدى

- سويسي مروة

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2023/06/21.

أمام اللجنة المكونة من السادة:

مشرفا

رئيسا

مناقشا

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الأستاذ بن شويجة بشير

الأستاذة قديش سمية

الأستاذة تيشات سلوى

السنة الجامعية: 2023/2022



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال
بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية

لرئاسة ميدانية مؤسسة سيتوام ورقلة

من إعداد الطالبتين:

- بن جدو هدى

- سويسبي مروة

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2023/06/21.

أمام اللجنة المكونة من السادة:

مشرفا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذ بن شويحة بشير
رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة قديش سمية
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة تيشات سلوى

السنة الجامعية: 2022/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ

أُولُوا الْأَلْبَابِ }

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمِ

(الزمر: 09)

الإهداء

بسم الله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى ، الحمد لله الذي اعاننا بالعلم وزيننا بالحلم واکرمنا بالتقوى واجملنا بالعافية

اما بعد اشكر الله واحمده على توفيقه لاتمام هذا العمل ، كما اهدي ثمرته الى والدي امي وابي الغالين الذين لم يبخلوا عليا بعطفهم وحنانهم ودعمهم المادي والمعنوي حفظهما الله واطال في عمرهم

والى اخوتي واخواتي

والى كل من كان لهم يد العون وفسح الطريق العلم امام طارقي أبواب المعرفة

الى صديقاتي

الى كل من نسيهم قلبي وذكرهم قلبي ، اليكم جميعا اهدي هذا العمل

مرورة سويسري

الإهداء

بسم الله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى ، الحمد لله الذي اعاننا بالعلم وزيينا بالحلم واکرمنا
بالتقوى واجملنا بالعافية

اما بعد اشكر الله واحمده على توفيقه لاتمام هذا العمل ، كما اهدي ثمرته الى امي الغالية التي لم
تبخلا عليا بعطفها وحنانها ودعمها حفظها الله واطال في عمرها

والى اخواتي وأخي

والى زوجي الذي ساندني في مسرتي الدراسية والى اولادي محمد فراس وجوري

والى كل من كان لهم يد العون وفسح الطريق العلم امام طارقي أبواب المعرفة

الى صديقاتي

الى كل من نسيهم قلبي وذكرهم قلبي ، اليكم جميعا اهدي هذا العمل

هدى بن جدو

شكر وتقدير

قال رسول الله عليه الصلاة والسلام (من صطنع اليكم معروفا فجاوزه فان عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا انكم قد شكرتم فان الله شاكر يحب الشاكرين)

وعليه لايسعنا الا ان نرفع أيدينا متضرعين بالدعاء والشكر الله سبحانه وتعالى ان وفقنا لاتمام هذا العمل المتوضع .

كما نتقدم بشكر والامتنان العظيمين لكل من ساعدنا من اعداد هذا العمل

الأستاذ الفاضل "بن شويحة بشير" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة

الأستاذة المحكمين لما بذلو جهد في تحكيم أداة الدراسة ، كما نشكر كل أساتذة تخصص إدارة اعمال على جهودهم معنا.

ولايفوتنا ان نتقدم بالشكر والعرفان لكل عمال مؤسسة سيترام ورقلة

وعلى وجه الخصوص السيد قادري ياسر

وفي الأخير نسال الله عز وجل ان يجعل عملنا هذا خالصا لوجهه ومقبولا عنده ورافعا لاعمالنا وحسناتنا

مرورة / هدى

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة الثقافة التنظيمية على نظام الامن والسلامة المهنية في مؤسسة سيترام ورقلة ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث اجريت على عينة عشوائية قدرات على 69 عامل من مؤسسة سيترام ورقلة وتم استخدام البرنامج الاحصائي spss لمعالجة البيانات . وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها أن مستوى الثقافة التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة هو مرتفع في جميع الأبعاد التي تم تقييمها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية)

الكلمات المفتاحية : ثقافة تنظيمية ، نظام الأمن ، سلامة مهنية ، معتقدات تنظيمية ، قيم تنظيمية، توقعات تنظيمية .

Abstract:

This study aimed to find out the extent of the impact of organizational culture on the occupational safety and security system. In the setram Ouragla foundation and to achieve the objective of the study. The analytical descriptive approach was used and the questionnaire was used as a tool for data collection it was conducted on a random sample of 69 workers from the Setram Ouargla foundation, and the statistical program was used spss for data processing the study reached a number of results. The most important of which is that the level of organizational culture in the Setram Ouargla institution is good and high in all dimensions. That have been evaluated (organizational) values, organizational beliefs (organizational expectations). This is possible by promoting organizational values. organizational belief and organizational expectations throughout the organization. This can be achieved through training awareness and active participation of employees in decision-making processes and the achievement of common goals.

Key words: organizational, security system and occupational safety organizational beliefs, organizational values, organizational expectations.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	آية قرآنية.....
III-II	الإهداء.....
IV	الشكر.....
V	ملخص.....
IX	قائمة المحتويات.....
VII	قائمة الجداول.....
IXII	قائمة الأشكال.....
IX	قائمة الملاحق.....
ا.ب.ج	مقدمة.....
الفصل الأول: الثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية	
05	تمهيد
27-06	المبحث الأول: الثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية
31-27	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية
32	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسة سياترام "ورقلة"	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة سياترام ورقلة
43-35	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية
67-45	المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها
68	خلاصة الفصل
70-69	الخاتمة
74-72	مراجع
88-76	الملاحق
91-90	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الشكل
--------	--------------	-----------

38	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي	01-02
38	هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)	02-02
39-38	مختلف النتائج الخاصة لعملية توزيع واسترجاع استبيانات	03-02
40	صدق الاتساق البنائي لاداة الدراسة	04-02
41	قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان	05-02
43	نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات	06-02
46	توزيع افراد العينة حسب الجنس	07-02
47	توزيع افراد العينة حسب العمر	08-02
48	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	09-02
48	توزيع افراد العينة حسب منصب العمل	10-02
51-49	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الأول: الثقافة التنظيمية	11-02
55-51	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الثاني: الأمن والسلامة المهنية	12-02
58	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	13-02
60	نتائج اختبار الفرضية الفرعية	14-02

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
09	خصائص الثقافة التنظيمية	01-01
15	ابعاد الثقافة التنظيمية	02-01
20	مسؤوليات السلامة المهنية	03-01
21	أسس سلامة المهنية	04-01

24	اهداف العامة للامن وسلامة المهنية	05-01
26	حلقة التغذية المرجعية لتحسين نظام الامن والاسلامة المهنية	06-01
42	تمثيل بياني ل قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان	01-02
47	تمثيل البياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	02-02
47	تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	03-02
48	تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	04-02
49	تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير منصب العمل	05-02
52	ترتيب أبعاد الثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام ورقلة محل الدراسة	06-02
56	ترتيب عبارات الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة	07-02
64	النموذج الميداني للدراسة	08-02

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
76	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبانة	01
79-76	الإستبانة	02
88-79	مخرجات برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS) اصدار رقم 28	03

مقدمة

توطئة:

في ظل التطور الكبير والمتسارع الذي يشهده العالم في وقتنا الحالي تعيش منظمات الاعمال تحديات كبيرة ، من أبرزها سرعة التحول والتغير في البيئة المحيطة بالمؤسسة حيث لا تستطيع المنظمة التي تسعى للبقاء والنمو وتحقيق النجاح ان تقف مكتوفة الايدي وتترك الأمور للظروف التي تحكم بمصيرها ولعل أهم ما نتج عن هذه التغيرات هو تحقيق الامن والسلامة المهنية والذي يعتمد أساسا على تحقيق التميز والافضلية .

تمتلك المنظمات خصوصيات وسمات تميزها عن غيرها ، وهذا يرجع بالطبع إلى الاختلاف في الانماط الفكرية والثقافية التي تحكم سلوك هذه المنظمات، وبالتالي فان لكل منظمة شخصية تميزها عن بقية المنظمات يطلق هذا التميز كمفهوم إداري على الثقافة التنظيمية للمنظمة وهي العامل المهم في تحديد درجة التطابق بين الفرد والمنظمة ،وذلك انطلاقا من القيم والعناصر والمعتقدات الثقافية المشتركة بين العمال والتي تسمح لها بالتميز والاختلاف عن باقي أفراد المجتمع وافراد المنظمات الأخرى.

ويهدف نظام الامن والسلامة المهنية إلى حماية العاملين بمنشآت العمل من الاخطار المحتملة ، التي قد تسبب بإصابات للعمال واضرار أو تلف للممتلكات المنشأة ؛ وهي مسؤولية تتشارك فيها المنظمة بكل عناصرها للحفاظ على صحة وسلامة بيئة عمل آمنة ومطمئنة .

تعتبر مؤسسة سيطرام ورقة أحد أهم المؤسسات التي تجسد فعليا مفهوم الثقافة التنظيمية وتسعى الى تحقيق نظام أمن وسلامة المهنية للعمال ،وسنقوم من خلال هذه الدراسة التطبيقية بالتعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية على مستوى مؤسسة سيطرام ورقة.

إشكالية الدراسة :

-مامدى مساهمة الثقافة التنظيمية على نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرام ورقة ؟

الأسئلة الفرعية :

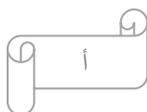
- ماهو تبني الثقافة التنظيمية في مؤسسة سيطرام ؟
- ماهو مستوى نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرام ؟
- هل هناك اثر للثقافة التنظيمية على نظام الأمن والسلامة المهنية ؟
- هل هناك فرق ذات دلالة إحصائية لنظام الأمن والسلامة المهنية تعزي المتغيرات الشخصية ؟

الفرضيات :

- هناك مستوى تبني مرتفع للثقافة في مؤسسة سيطرام ؛
- هناك مستوى مرتفع لنظام الأمن والسلامة لمؤسسة سيطرام؛
- هناك علاقة اثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية ؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لثقافة التنظيمية تعزي المتغيرات الشخصية ؛

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة؛



مقدمة

2. الكشف عن وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة؛

3. تشخيص مستوى تطبيق المؤسسة محل الدراسة لمعايير نظم الامن والسلامة مهنية؛

4. توضيح أوجه التأثير والتأثير بين الثقافة التنظيمية وبين نظام الامن والسلامة المهنية انطلاقا من فعالية الأولى وإسهاماتها لتسهيل التبنى الفعال لنظام الامن والسلامة المهنية ؛

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية هذا البحث في أنه من الدراسات الحديثة ذلك لأن مفهوم الثقافة التنظيمية يعد من المجالات الحيوية المعاصرة التي تؤدي إلى فهم أنشطة المنظمة واستيعاب الظواهر المحيطة بها ، كما أن نظام الامن والسلامة المهنية يعد من المواضيع المهمة التي يجب على المؤسسات التركيز عليها .

مبررات اختيار الموضوع: تتمثل مبررات اختيار الموضوع في مبررات موضوعية واخرى شخصية:

المبررات الموضوعية : تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي :

- طبيعة الموضوع الذي يميل إلى الحدائة؛

- إبراز أهمية الثقافة التنظيمية وعلاقتها بنظام الامن والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة.

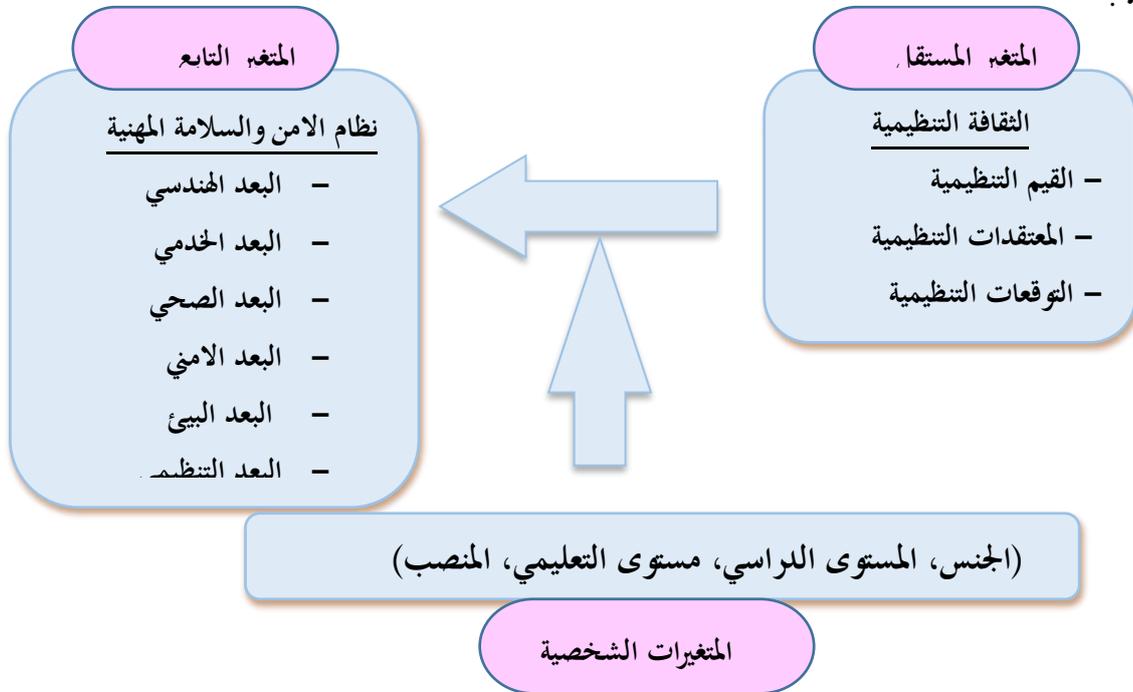
المبررات الشخصية : تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

- الرغبة في استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية .

المنهج المستخدم في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفروض التي يتضمنها تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتحليل النتائج

نموذج الدراسة :



المصدر: من إعداد الطالبتين

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية : مؤسسة سيترام ورقلة.
 - الحدود الزمانية : كانت الدراسة من 26 مارس الى 06 افريل
 - الحدود الموضوعية : حيث اقتصرت الدراسة على موضوع دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية ومعرفة العلاقة بينهما
 - الحدود البشرية : للإجابة على عبارات الاستبيان تم التوجه إلى مجموعة من العمال التابعين لمؤسسة سيترام ورقلة.
 - مرجعية الدراسة: من أجل معالجة موضوع الدراسة تم الاطلاع على مجموعة من المراجع والمصادر لتغطية جوانبه النظرية والميدانية.
- الجانب النظري:

الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي لها علاقة بهذا الموضوع؛

- المجالات العلمية والمذكرات؛

الجانب الميداني : لجأنا إلى جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية.

صعوبات الدراسة:

عند اعدادنا لهذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات نذكر منها :

صعوبة جمع المعلومات لقلّة وجود دراسات سابقة تناولت المتغيرين معا

صعوبة توزيع الاستبيان في مؤسسة محل الدراسة.

هيكل الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية المتعلقة بها قسمنا هذه الدراسة إلى ما يلي:

الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية والذي بدوره قسم إلى مبحثين ففي المبحث الأول تطرقنا إلى الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية ، أما في المبحث الثاني فتناولنا فيه عرض بشكل عام للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع وإجراء المقارنات بينها وبين الدراسة الحالية.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه للدراسة الميدانية والتي انقسمت بدورها إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة كما تم فيه إعداد استبانة تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي قمنا بتحليلها بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات ،أما في المبحث الثاني فقمنا بتفسير النتائج المتوصل إليها وتحليلها ومناقشتها

الفصل الأول

الثقافة التنظيمية ونظام الامن

والسلامة المهنية

تمهيد:

تعد الثقافة التنظيمية عنصر هام في تكوين المنظمات ،حيث تقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث ودعم العمليات التطويرية في أية منظمة ونظرا لذلك أصبحت كثير من منظمات الأعمال تبدي اهتمامها بثقافة المنظمة وتعطيها الأولوية في الدراسة والتحليل ،لأنها تتضمن أبعاد هيكلية وسلوكية فهي نتاج ما اكتسبه العاملون في أنماط وطرق وتفكير وقيم وعادات واتجاهات ومعايير السلوك داخل أي مجتمع وأن لكل منظمة ثقافتها الخاصة بما تميزها عن غيرها من منظمات ،فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين . كما برز في الآونة الاخيرة الاهتمام بالامن والسلامة المهنية في اعتبارها وظيفة أساسية كباقي الوظائف التي تحمي من حوادث العمل والامراض المهنية . وعلى هذا الأساس، سوف نتناول في هذا الفصل ما يلي:

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية:

سننظر في هذا المبحث الى الاساس النظري لكل من الثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية

المطلب الأول: ماهية الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية تمثل البعد الثقافي للمنظمة حيث تضم القيم والمعتقدات والاعراف والاتجاهات التنظيمية والتي يشترك فيها الافراد ويعتمد عليها لتحديد انواع السلوكيات التي إما ان تكون مقبولة او غير مقبولة في المنظمة فهي تساهم في تقديم أسلوب مشترك لأهداف المنظمة ورسائلها ونمط السلوكيات التنظيمية والاجراءات الادارية . ومن خلال هذا المطلب سنحاول التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية

الفرع الأول : مفهوم الثقافة التنظيمية واهميتها :

1: تعريف الثقافة التنظيمية:

يعرفها E.H Shien وهو من أكثر التعاريف تداولاً على أنها "مجموعة المبادئ والقيم الأساسية التي اكتشفتها وأنتجتها وطورتها الجماعة، في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي ، والتي تثبت ناجعتها وفعاليتها بالنسبة لهم واعتمدها وأصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة لمعالجة المشكلات وإدراكها وفهمها"¹

وأما THévent فقد عرف الثقافة التنظيمية بأنها " ذلك العنصر من عناصر المؤسسة الذي يجعلها تختلف عن باقي المؤسسات ، حيث تعد كمجموعة من المراجع المشتركة داخل المؤسسة والتي تكونت خلال مدة حياتها استجابة لبعض المشاكل ، وبهذا تكون الثقافة التنظيمية كمجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين العمال في حقل العمل"²

وعرفها Jones بأنها قيم مشتركة وعادات تضبط تفاعلات العاملين في المنظمة مع بعضهم البعض ومع العملاء والافراد الآخرين.

ركز هذا الباحث على الأنماط الفكرية في وصف الثقافة التنظيمية حيث اعتبرها مجموعة قيم مشتركة وعادات التي يتقاسمها جميع أفراد المنظمة³.

ويعرفها Ouchi فيرى بأنها " تتألف من الرموز والأساطير التي تنتقل من خلالها القيم والمعتقدات التنظيمية الى العاملين في المنظمة او يكون إيمان موظفيها بهذه المعتقدات إيماناً كاملاً كما أنها تمثل نظاماً. جاء كمزيج لتعريف السابق وأضاف للثقافة التنظيمية الرموز والطقوس والأساطير."⁴

¹ Edgam schem the corporate culture Surval gucde .publihed bygossey Bass Newsamd reved editiom Sam jramisco. Umitatesof America p 27

² Thtevrmt Samuel mercier .ume Comtributio a la politique de formalsatiom de l ethique dans ls gramdes emtoprise .thess de doctorat de sciema des orjamisutiom .umivrsite paris ix dauphime .1997 p 24

³ إبراهيم عبد القادر محمد ، قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في الميزة التنافسية دراسة حالة في شركة الاتصالات الاردانية ،قدمت هذه الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة اعمال ،جامعة الشرق الأوسط ،الاردان ، 2015 ص 14

⁴ قصير احمد ، تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البنية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة الانايب البلاستيكية بعين وسارة ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في الإدارة البيئية في منظمات ،الجلفة 2017 ص06

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن الثقافة التنظيمية تشيد إطار عملي تنظيمي لتوجيه سلوكيات الأفراد وفهمها وتحديد قواعد العمل وبالتالي فهي ذلك المحيط الفكري والنفسي والاجتماعي الذي يعيش فيه العامل في المنظمة فهو الذي يمنح له الشعور بالانتماء للمنظمة ويمنح له مبررات العمل ويحدد له قواعد السلوك داخل المنظمة وأسس التعامل مع المحيط الخارجي

2: أهمية الثقافة التنظيمية:

إن نجاح المؤسسة في السوق مرتبط بالثقافة التنظيمية ذلك لأن طريقة عمل المؤسسة التوجهات الإستراتيجية، القيم الأساسية، المواقف، التصرفات، والاعتقادات المسيطرة داخل المؤسسة، كلها عوامل محددة لنجاحها في سوق المنافسة، حيث أن الثقافة التنظيمية قائمة في كل المنظمات، إذ لا توجد منظمة دون ثقافة تنظيمية وتشكل المنظمات ثقافتها التنظيمية بناء على طبيعة عملها واجراءاتها الداخلية وسياساتها مع الوقت إلى مجموعة من الخبرات والممارسات للموظفين والتي تشكل مباشرة ثقافي المنظمة حيث تكمن أهمية هذه الثقافة الممارسة من قبل المنظمة فيما يلي :

- تعمل الثقافة على جعل سلوك الافراد ضمن شروطها وخصائصها من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم حيث توفر مصدرا للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء .

- هي بمثابة دليل وإطار مرجعي للإدارة والعاملين، تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها.

- تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة ومصدر فخر واعتزاز للعاملين بها خاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة مثل [الابتكار، التميز الريادة والتغلب على المنافسين.....].

- تعمل الثقافة التنظيمية كنظام للرقابة التنظيمية من خلال معايير الجماعة حيث تعتبر مصدر تتحدد في ضوءه مسؤوليات الأعضاء.

- الثقافة التنظيمية القوية تسهل مهمة الإدارة وقادة الفرق فلا تلجأ إلى الإجراءات الرسمية أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب. فالثقافة التنظيمية الواضحة في أي منظمة تمد للموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء.

- تعتبر الثقافة التنظيمية نافعة إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقة، كالتفاني في العمل وخدمة الآخرين ولكنها قد تصبح سلبية، إذا كانت تؤكد على سلوكيات روتينية كالطاعة التامة، الالتزام الحرفي بالرسيمات .

- تعتبر الثقافة التنظيمية عاملا مهما في اجتذاب العاملين الملائمين، باعتبار أن المنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، والمنظمات التي تتبنى قيم الابتكار والتفوق تستهوي العاملين المبدعين، والمنظمات التي تكافئ التميز والتطوير ينظم إليها العاملون المجتهدون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات.

- تأتي أهمية الثقافة التنظيمية في كونها أسلوب لتفاعل العاملين في تحسين الأداء التنظيمي والتأثير في إتخاذ جميع القرارات كما تعتبر ذات نوعية فريدة للمنظمة تجعل منه موردا كامنا وقويا لتوليد التميز مقارنة للمنافسين 1.

الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية وانوعها :

¹ خلوف زهرة، الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 09، سبتمبر 2013، ص 263، 262، 261

1: خصائص الثقافة التنظيمية :

تعمل كل منظمة على تطوير ثقافتها الخاصة بها وذلك بالاعتماد على فلسفتها وتاريخها ونمط الاتصالات المعمول بها ، وقيمتها ومعتقداتها ، وقد لا تتشابه ثقافة منظمة مع منظمات أخرى نظرا لكل منظمة خصوصيتها ، وقد اختلفت رؤى الباحثين في هذا المجال وعموما تتسم ثقافة المنظمة بالعديد من الخصائص أهمها :

- الثقافة نظام مركب: الثقافة هي كيان مركب تتجه بالإستمرار إلى خلق الإنسجام بين عناصرها المختلفة ، أي تغير يطرأ على أحد جوانبه لا يلبث أن ينعكس أثره على باقي مكوناتها ، ولكونها من صنع الإنسان ، وتمارس بواسطة كل أعضاء المنظمة ، فإن كل جيل في المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة مع مراعاة أنها لا تنتقل من جيل إلى جيل آخر بطريقة فطرية أو غريزية ، وإنما يتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال في المنظمة عن طريق التعلم والمحاكاة .

- الثقافة نظام متكامل: تتكون الثقافة من عدد من المكونات الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكيل ثقافة المنظمة، وتشمل الجانب المعنوي من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار، والجانب السلوكي من عادات وتقاليد وآداب وفنون وممارسات عملية، والجانب المادي من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات والأطعمة وغيرها.

- الثقافة نظام تراكمي: يترتب على استمرار الثقافة تراكم السمات الثقافية خلال عصور طويلة من الزمن، وتتعقد وتشابك العناصر المكونة لها وانتقال الأنماط الثقافية من الأوساط الاجتماعية المختلفة، وتختلف الطريقة التي تتراكم بها خاصية ثقافية معينة عن الطريقة التي تتراكم بها خاصية أخرى، ومعنى أن الطبيعة التراكمية للثقافة تلاحظ بوضوح العناصر المادية أكثر منها في العناصر المعنوية

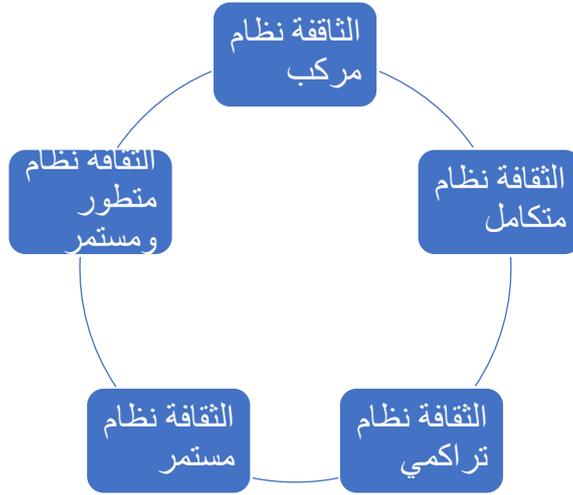
- الثقافة نظام مستمر: فالسمات الثقافية تحتفظ بكياناتها لعدة أجيال رغم ما تتعرض له المجتمعات وعلى الرغم من فناء الأجيال المتعاقبة، إلا أن الثقافة تبقى من بعدهم لتتوارثها الأجيال.

- الثقافة نظام متطور ومتغير: تتميز الثقافة بخاصية التغير استجابة للأحداث التي تتعرض لها المجتمعات، ويحدث التغير في كافة العناصر الثقافية مادية ومعنوية غير أن إقبال الأفراد والجماعات وتقبلهم للتغير في الأدوات والأجهزة والتقنيات، ومقاومتهم للتغير في العادات والتقاليد والقيم، جعل التغير الثقافي يحدث بسرعة في العناصر المادية للثقافة التنظيمية، وببطء شديد في العناصر المعنوية.2

1- خلوف زهرة، المرجع السابق، ص262.

2 نايف بن سليمان الفالح، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية، 2001، ص 18

الشكل(1-1) خصائص الثقافة التنظيمية



مصدر : من اعداد الطالبتين

2:أنواع الثقافة التنظيمية :

للثقافة التنظيمية أنواع عديدة تختلف من مكان الى اخر حسب معيار التقسيم الذي يستخدم كما أنها تختلف من منظمة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، وفيما يلي عرض لأنواعها حسب المعايير التالية :

1.2: من حيث القوة: برز هذا التصنيف نتيجة للدراسات التي أجراها كل من ديل وكينيدي (1982) حول الشركات الأمريكية الأكثر نجاحا، وقد صنفت الثقافة التنظيمية إلى نوعين الثقافة القوية والثقافة الضعيفة:

1.1.2: الثقافة القوية: وهي تمثل رابط متينة تربط عناصر المنظمة ببعضها البعض ، كما تساعد المنظمة في توجيه طاقتها إلى تصرفات منتجة والإستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات عملائها ومطالب الأفراد ذوي العلاقة بما مما يساعد المنظمة في إدارة الغموض وعدم التأكد بفعالية تمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها

2.1.2: الثقافة الضعيفة : هي التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع منهم وتفتقر المنظمة إلى التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات وهنا فإن العاملين سيجدون صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة او مع أهدافها وقيمها 1

2.2: من حيث الشمولية : قام جرفن (griffen) بتقسيم الثقافة إلى الأنواع التالية :

1.2.2: الثقافة السائدة: هي الثقافة التنظيمية التي يشترك بها أعضاء المنظمة وتوجه سلوكهم، وتنتشر بينهم على نطاق واسع

¹ خاتمة اللواتي اثر الثقافة التنظيمية على التوافق الاستراتيجي لاسخدامات نظام التخطيط موارد المنظمة ERPدراسة عينة المؤسسات في قطاع النفط بحاسي مسعود اطرحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة ،فرع علوم التسير ،تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسير ،جامعة قصدي مارباح ورفلة الجزائر 2021ص 21

2.2.2: الثقافة الثانوية (الجزئية): هي الثقافة التنظيمية التي يعتنقها عدد قليل من الأفراد العاملين أو تكون فرعية بحيث كل من مجموعة مهنية محددة أو حدة أو قسم إداري له وظيفة تنظيمية معينة له نوع معين من الثقافة التنظيمية 1

3.2: حسب الأنماط: قسم هاندي (handy) الثقافة التنظيمية إلى أربعة أقسام وهي كما يلي :

1.3.2: ثقافة القوة: وتتمثل في قوة اتخاذ القرارات المتمركزة في يد محدد من الأفراد حيث وصف هذه القيم بأنها تبدو وكأنها نسيج عمكبوت بسبب تركيز القوة والنفوذ في يد الأسرة المالكة للتنظيم، والتي قد تكون قادرة على التغيير والتكيف السريع مع البيئة. وفي ظل هذه الثقافة والقيم، فإن الأفراد المتواجدين خارج شبكة العائلة لا يستطيعون التأثير في القرارات الأفراد المالكين لهذا التنظيم.

2.3.2: ثقافة الفرد: وهذه ميزة للإدارات الواعية، حيث الأفراد وبشكل جماعي الطريق التي سوف تسير عليه المنظمة وهذا النوع من التنظيمات يميل إلى إستخدام الأساليب الحديثة لإنجاز الأعمال وليس عن الهرمية الرسمية

3.3.2: ثقافة الدور: قوة هذه الثقافة وماتتضمنه من قيم تكون في الوحدات الوظيفية للتنظيم، والمنفذة للقرارات التي يتم اتخاذها في قمة الهرم الإداري، أما السلطة فلا تبني على المبادرات الفردية ولكنها تبني عن طريق الوصف الوظيفي. وتعتبر السلطة الخاصة بقوة الموقع الوظيفي أمراً شرعياً أما قوة الشخصية، فهي مرفوضة وتتلاءم هذه الثقافة وقيمتها مع التنظيمات الإدارية المستقرة

4.3.2: ثقافة الوظيفة: وهي واحدة من الخصائص التي تتميز بها المنظمات ذات الاهتمام بالتطوير والبحوث حيث يؤخذ على هذه التنظيمات أنها أكثر حيوية وهي دائمة التغيير، لذلك فإن المهارات والخبرات في هذه التنظيمات تعتبر امراً ضروريا 2

4.2: حسب نوع المنظمة : قسمت الثقافة التنظيمية وفق نوع المنظمة إلى الآتي :

1.4.2: ثقافة المنظمات الخدمية:

تتسم ثقافة المنظمات الخدمية بدرجة عالية من التباين، ويعزى سبب ذلك إلى طبيعة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتميل إلى تقديم الخدمة بغض النظر عن نوعها ودون التفكير الجدي بالنواحي المالية

2.4.2: ثقافة المنظمات الاقتصادية: ترمي هذه الثقافة إلى توسيع مدارك الأفراد بشأن العمل ومعطياته وتزويدهم بالمعارف والمهارات الخاصة وتنشيط قدرتهم على العطاء مقرونا بتبصيرهم بأهمية العائد الذي يحققونه جراء أدائهم لعملهم وفق المعايير التي تحددتها منظماتهم وثقافة التنظيمات الاقتصادية

3.4.2: ثقافة المنظمات الدينية: تمارس هذه المنظمات الكثير من الشعائر والمعتقدات وتميل إلى تقديس رموزها بغية تلبية الحاجات لأعضائها، فضلا عن التمسك بالقواعد والتشريعات ودرجة التماسك قد تجعل العاملين يتمتعون بمواقع محصنة يصعب اختراقها نظرا لما تجسده من قيم سامية كبيرة لديهم

4.4.2: ثقافة المنظمات الإجتماعية: تتسم هذه الثقافة بتنمية الروح الإجتماعية الإرشادية لمن يملكها وقدرتها على ممارسة بعض الأنشطة والفعاليات وتباين أعضائها وبما يمتلكونه من قيم ومعايير وآليات عمل وتنمي هذه الثقافة روح التماسك بين أعضائها كما تحاول غرس قيم واتجاهات ناجحة وخصائص تحتاج إليها

¹ خاتمة اللواتي مراجع سابق ص 22

² خضير كاظم حمود الفريجات واخرون السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة الطبعة الاولى دار واسراء الاردان 2009 ص 169

- 5.4.2: ثقافة المنظمات العسكرية:** من خصائص هذه الثقافة الإسراف في تطبيق الأوامر واعتماد مبدأ وحدة السلطة وتنمية روح الضبط لدى الأعضاء والتركيز على تحقيق الهدف باستخدام لغة الأوامر والتعليمات ودرجة قليلة من المرونة في النقاش¹
- 5.2: حسب طريقة تعاملها بالمعلومات:** صنف كل من كوين وكارثي (1988) الثقافة التنظيمية وفقا لطريقة التعامل مع المعلومات إلى الأنواع الآتية :
- 1.5.2: الثقافة المهنية:** تتسم الثقافة المهنية بتفاعل الفرد مع المعلومات التي تتضمن توضيح الهدف، وأحكاما منطقية وتحديد الاتجاه وعلى أنها وسائل تهدف الى تطوير الاداء والكفاءة الإنتاجية والربحية أو تأثيرات أخرى
- 2.5.2: الثقافة التطورية:** تتسم بخصائص هذه الثقافة بالتعامل مع المعلومات البديهية من إبداع وابتكار وناذ البصيرة مما يتطلب استخدام المعلومات لغرض الدعم الخارجي والحصول على الموارد لغرض الدعم .
- 3.5.2: الثقافة الاجتماعية:** تتسم بالتعامل الجماعي مع المعلومات بواسطة المناقشة والمشاركة والإجماع لتحقيق التماسك الذي يتمثل في المناخ الاجتماعي والروح المعنوية وروح الفريق.
- 4.5.2: الثقافة الهرمية:** تتسم الثقافة الهرمية بالتعامل الرسمي مع المعلومات من توثيق وحسابات، وتقييم ووسائل الاستمرار والبقاء وتتمثل بالاستقرار والرقابة والتنسيق².
- 6.2: حسب نمط القيادة:** وصاحب هذا التقسيم لأنواع الثقافة التنظيمية هو ولاش الذي ميز بين ثلاث أنواع للثقافة وهي :
- 1.6.2: الثقافة البيروقراطية:** وهي ثقافات ذات نظام هرمي السلطة والمسؤولية تكون واضحة في المنظمة العمل منظم بحيث يكون اعتماد هذه الثقافة على أساس الرقابة والقوة وهذا النوع من الثقافة يناسب الشركات التي توجد في بيئة مستقرة وتستطيع ان تحقق الربح
- 2.6.2: الثقافة الإبداعية:** ويعتبر هذا النوع من الثقافة ديناميكي ويعمل باستقطاب الناس الطموحين في هذه البيئة التي يسودها الثقافة الإبداعية ويشجع الموظفين على المخاطرة والتحدي وتتميز بتوفير بيئة عمل مساعدة على الإبداع في ظل مواجهة التحديات في ظل المخاطرة في اتخاذ القرارات
- 3.6.2: ثقافة التعاطف الإنساني:** حيث ركز هذا النوع من الثقافات على العلاقات الاجتماعية الطيبة وأجواء العمل ويسود المنظمة جو التعاون والعلاقات الاجتماعية، التشجيع العدل والانصاف والأمان والثقة المتبادلة³
- 7.2: حسب التكيف مع البيئة الخارجية للمنظمة:** وهناك من يرى بأن الثقافة التنظيمية تنقسم إلى نوعين رئيسيين حسب قدرتها على التكيف مع البيئة المحيطة والمستجدات هما :
- 1.7.2: الثقافة المرنة:** وهي التي تتضمن اتخاذ اجراءات تمنح المنظمة القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية فضلا عن تشجيع العاملين على إيجاد واغتنام الفرص الجديدة لتطوير كفاءات المنظمة من اجل إستغلال مايلوح من فرص بيئية فالفقادة الذين

¹ خاتمة الواقي مراجع سابق ص23

² خاتم الواقي مرجع سابق ص 24

³ شاهيد هدى، اثر الثقافة التنظيمية على اتخاذ القرار الإداري، دار الأيام للنشر وتوزيع، طبعة الأولى عمان الاردن، 2020 ص 67.68

ينتهجون الثقافات المرنة يكتسبون القدرة على طرح تغيرات على نظم تشغيل المنظمة من التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية ومن ثم تتيح الثقافة المرنة الفرصة للمنظمات التي تنتجها أن تبقى وتستمر في البيئات المتغيرة اعتماداً على أدائها العالي

2.7.2: الثقافة الجامدة : تعاني المنظمات التي تنتهج الأنماط الثقافية الجامدة من العديد من المشكلات الاستراتيجية التي من أهمها عجز قيادة المنظمة عن اتخاذ استراتيجي جديد نظراً لإمكانية تغير البيئة ووجود منافسين جدد أو تقنية جديدة تتطلب مثل هذه التغيير. كما أن الثقافات الجامدة لا يترتب عليها تطوير الهياكل التنظيمية حسب احتياجات الإدارات والأقسام المختلفة حيث يعتاد القادة بعد الإنتهاء من تشكيل هياكلهم التنظيمية على استخدام الطرق التقليدية في إدارة العمل ونادراً ما يعترفون على تأثير الهياكل العامة على القواعد السلوكية والقيم الثقافية حيث إن الهيكل التنظيمي للمنظمة قد يعزز القصور الذاتي 1

الفرع الثالث: نظريات الثقافة التنظيمية والياتها

1- نظريات الثقافة التنظيمية:

نظرية القيم: يعتقد أنصار هذه النظرية أن الثقافة التنظيمية في مضمونها عبارة عن مجموعة محدودة من القيم والاتجاهات التي تشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة، وحسب أويلر فان كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد على أهميتها، وتسيطر على تفاعل الأفراد، وتحدد أنماطهم الثقافية 2

نظرية الروح الثقافية: تنطلق هذه النظرية إلى أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص والسمات المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية، وتسيطر تلك الروح على شخصيات القادة والعاملين في المنظمة، وعليه يمكن القول أن روح الثقافة تشير إلى مجموعة القيم التي ينظر إليها على أنها الإطار المرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم، وتحدد أيضاً النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلاً من ثقافة المجتمع، وهذا يجعل روح الثقافة لأي منظمة إدارية تتمثل في الإستمرار والتطور 3.

نظرية التفاعل مع الحياة: تلخص وجهة نظر هذه النظرية في أن لأفراد كل تنظيم طريقتهم في التعامل مع من حولهم بمعنى أنه لأفراد التنظيم خارطة إدراكية خاصة ن والتي يقيمون على أساسها جميع المعطيات، ويختلف أسلوب النظر للحياة عن أسلوب التفكير، فهو يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشياء، والأشخاص الذين يؤدون أدواراً مهمة في حياتها الوظيفية، وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة .

نظرية سجية الثقافة: تتمحور أفكار هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي يعطيها أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة، وتعتبر هذه الخبرة عن الصبغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الإجتماعية أو يعبر عن مجموعة المشاعر والعواطف نحو العالم التي

¹ شاهد هدى، مراجع سابق ص 67.66

² عاطف كصفي، الثقافة التنظيمية، دار النهضة، بيروت لبنان ك، د، ط 1981 ص 155.

³ ضنري نحية، دور الثقافة التنظيمية في ضبط سلوك العامل داخل المنظمة، دراسة ميدانية في المكبؤسسة الصناعية ل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم كعمل، جامعة المسيلة، 2012/2013 ص، 38

تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة ، وهذه الخبرة تنمو من خلال التدريب والممارسة الذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد وينتج عن هذا التراكم شكل المهارة والمعرفة التي تحدد سلوك الفرد وتؤثر فيه 1.

(2)- آليات خلق الثقافة التنظيمية: تعتبر عملية خلق الثقافة التنظيمية أمر شبيه للتنشئة الإجتماعية للطفل ، فهي قيم يتم تعليمها للأفراد منذ البداية ، كما يتعلمها الطفل في البيت من خلال الممارسات اليومية للوالدين ، حيث أنه كلما كانت هذه القيم مغروسة مبكراً كلما كانت أقوى وأمتن .

كذلك الأمر في المنظمات ، حيث أن المؤسسين والمديرين يلعبون دوراً بالغ الأهمية في توضيح وابتكار عادات وتقاليد وإجراءات عمل خاصة في فترات التشكيل الأولى للمنظمة ، حيث تلعب الفلسفة والرؤى التي يؤمنون بها في تنمية القيم الثقافية باعتبارهم المؤسسين لها ، كما أن الحجم الصغير للتنظيمات في المرحلة الأولى لنشؤها يساهم في عملية التأثير في الأفراد العاملين بها باعتبارهم يشكلون النواة الأولى للتنظيم 2 .

وتتمثل الآليات الرئيسية لتشكيل الثقافة التنظيمية في :

— **اختيار الموظفين :** إن عملية اختيار الموظفين تعتبر خطوة رئيسية في تشكيل الثقافة التنظيمية ، فمن خلال هذه العملية يتم التعرف على الأفراد اللذين ترى المنظمة أن لديهم مجموعة من الصفات والأنماط السلوكية ، والخلفيات الثقافية ، والتوجيهات المناسبة لها ، وعملية التعيين تعني في النهاية اختيار الأشخاص اللذين تتفق قيمهم مع قيم المنظمة ، وتعتمد عن تعيين الأشخاص اللذين تتعارض وتختلف مع قيم المنظمة وأهدافها 3 .

- **ممارسات الإدارة العليا :** تبقى الممارسات الاختيار الحقيقي لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة، حيث يتضح من خلال الممارسات أنواع السلوك التي يتم مكافأتها والسلوكيات التي يتم استنكارها ومعاقبتها ، حيث أن المنظمة قد ترفع شعارات، من أهما تتبنى ثقافة تنظيمية تكافئ الأمانة والإنجاز، وتتبنى قيم المساءلة والشفافية ، لكن من خبرة وواقع الممارسة اليومية، يكشف العاملون أن الإدارة لا تطبق إلا عكس ماتدفعه من شعارات، حيث أن الترقبات والحوافز تكون لمن لهم وساطات وعلاقات مع الرؤساء، وأن اللذين يلتزمون بالقوانين والتعليمات يصنفون بأنهم تقليديون ويحسب ذلك نقاط قصور لهم ، ويتم التكتم على الممارسات الخاطئة وتزويق المعلومات الغير صحيحة لوسائل الإعلام بهدف رسم صورة جيدة لها ، ومختلفة لما هو موجود في الواقع 4.

- **التنشئة والتطبيع :** لتثبيت الثقافة التنظيمية المطلوبة للعاملين يلزم أن تهتم المؤسسات وبعدها اختيارها للمرشحين المناسبين للتلقين بعملية التدريب نوع من التطبيع الإجتماعي ، يتعلم من خلالها الموظفون الكثير عن المنظمة وأهدافها وقيمها ، وما يميزها عن

¹ حمد بن فرحان الشلول، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية ، رسالة ماجستير، جامعة نايف

للعلم . الأمنية ، الرياض السعودية 2005 ، ص ص 39 و 40

² محمود عبد الفتاح رضوان، مهارات اعداد الهياكل التنظيمية، ط، مجموعة العربية للنشر والتوزيع، 2013:ص86.

³ ابو الشرش كمال، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 36.

⁴ بلال خلف سكارنة، اخلاقيات العمل ، طبعة 3 ، دار الميسر للنشر والتوزيع والطبعة ، عمان ، 2016 ص 342

المؤسسات الأخرى ، ويتم ذلك من خلال دورات تدريبية ، حيث تستمر هذه الدورات ساعات وأياما ، حسب نوعية وحجم المنظمة 1.

الفرع الرابع: محددات وأبعاد الثقافة التنظيمية :

1- محددات الثقافة التنظيمية:

توجد ستة محددات للثقافة التنظيمية والمتمثلة في:

-**التاريخ والملكية:** يعكس تاريخ تطور المؤسسة ونوعيات القيادات التي تبادلت إدارتها جزءا من ثقافتها بما يعكس نوعية الملكية وهل هي عامة أو خاصة ، محلية أو دولية جانبا آخر من الثقافة السائدة في المنظمة .

-**الحجم:** لايعني بالضرورة اختلاف الثقافة بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة ، بقدر مايعكس أسلوب الإدارة وأنماط الاتصالات ونماذج التصرفات في مواجهة المواقف والتي تتأثر باعتباريات الحجم .

-**التكنولوجيا:** على سبيل المثال تركز المؤسسات المتخصصة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة في عملياتها على القيم الخاصة بالمهارات الفنية في صياغة ثقافتها التنظيمية ، في حين تركز المؤسسات الخدمية مثل المؤسسات على ثقافة خدمة العملاء والمهارات الشخصية .

-**الأفراد:** تؤثر الطريقة التي يفضلها اعضاء الإدارة العليا في ممارسة العمل وكذلك تفضيلات العاملين للأساليب المستخدمة في التعامل معهم في تشكيل قيم العمل السائدة في المنظمة وكذلك ثقافتها المميزة ، فالإدارة يصعب عليها فرض ثقافة لا يؤمن بها العاملون والعكس صحيح .

-**البيئة:** فالطريقة التي تختارها المؤسسة في التعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية من عملاء ومن فنيين وموردين وعاملين ، سوف تؤثر في الكيفية التي تنظم بها مواردها وأنشطتها وتشكل بها ثقافتها .

-**الغايات والأهداف:** تتأثر الثقافة السائدة بنوعية الغايات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ، على سبيل المثال فإن المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الزيادة في خدمة العملاء سوف تركز على غرس القيم الخاصة بعلاقات العملاء في ثقافتها التنظيمية 2.

2-أبعاد الثقافة التنظيمية :

تعتبر الثقافة نظاما يتكون من مجموعة من العناصر أو أبعاد التي لها تأثير شديدا على سلوكالأفراد في المنظمة والتي تشكل المحصلة الكلية للطريقة التي يفكر ويدرك بها الأفراد كأعضاء عاملين بهذه المنظمة والتي تؤثر على أسلوب ملاحظة وتفسير الأشياء بالمنظمة حيث يمكن ذكر أبعاد الثقافة التنظيمية كما يلي: 2

¹ عيسوي وهيبه ، اثار الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، دراسة الحالة فة الافراد الشبه الطبيين بالمؤسسة الاستشفائية تراي بوجعة بشار مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان ، 2011-2012،ص10

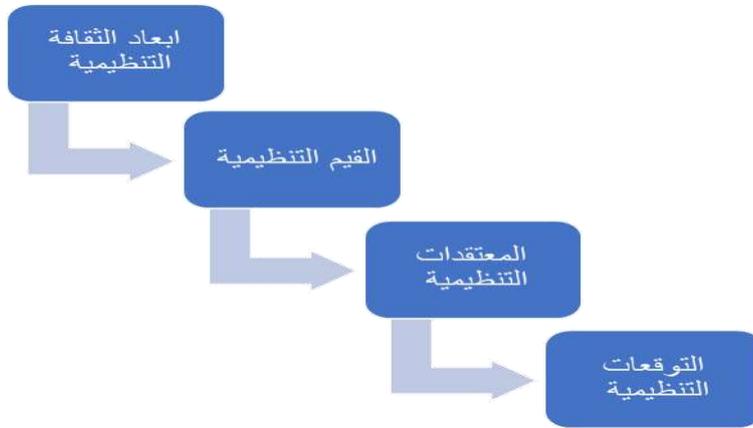
² محمود صديق عبد الواحد، الولاء التنظيمي في مؤسسات الرضية في قرن 21 دار العلم والامام لنشر وتوزيع 2015

أ. القيم التنظيمية: القيم هي المبادئ الاجتماعية الأساسية والاهداف والمعايير التي تشكل جوهر الثقافة وتؤثر على جانب من جوانب حياتنا مثل أحكامنا الأخلاقية واستجاباتنا للآخرين والتزامنا بالأهداف الشخصية والتنظيمية ويركز علماء الاجتماع على دور القيم في تحقيق التوافق الداخلي للفرد وتوافقه مع البيئة الخارجية وتعمل القيم التنظيمية على توجيه سلوك العاملين وتمكننا من اتخاذ القرار ضمن الظروف التنظيمية المختلفة وهي عبارة عن اتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد.

ب . المعتقدات التنظيمية : وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وطريقة انجاز الاعمال والمهام التنظيمية ، إن قوة معتقدات المنظمة ووضوحها بشكل مرئي تساعد على تشكيل الشخصية الداخلية والادراك الخارجي للمنظمة وإن العلوم السلوكية تهتم بمعرفة الأفكار الصحيحة والخاطئة التي تسري في المجتمع الواحد لأن كليهما يؤثران في السلوك الإنساني وعلى هذا الأساس تصنف الأفكار إلى ثلاثة فئات هي الأفكار الصحيحة ،الأفكار الخاطئة ، الأفكار التي لم تثبت صحتها أو خطئها وكل هذه الأفكار تلعب دورا مهما عندما يعتنقها الافراد وتصبح من ثقافتهم1.

ج . التوقعات التنظيمية :التوقعات التنظيمية تتمثل في التعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كلا منها من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة،ومثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين ،والزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية2.

الشكل (1-2) يوضح ابعاد الثقافة التنظيمية



المصدر : من اعداد الطالبتين

الفرع الخامس: مستويات الثقافة التنظيمية واثارها :

¹ أبو رمان ،جمانة بشير ،اثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البنية في جامعة البلقاء التنظيمية المجلة الاردانية في إدارة الاعمال ،المجلد 13 عدد4 سنة 2017 ص 502

² محمود تمام العميان سلوك التنظيمي في المنظمات ،طبعة 2 ،دار وائل للنشر ،سنة 2004 ص 313

1: مستويات الثقافة التنظيمية :

تتطور ثقافة المنظمة من خلال مجموعة من القوى التي توجد في مستويات المنظمة حيث نذكر منها مايلي:

1.1: ثقافة المجتمع: تمثل الثقافة في هذا المستوى القيم والاتجاهات والمفاهيم السائدة في المجتمع الموجود فيه المنظمة والتي ينقلها الأعضاء من المجتمع إلى داخل المنظمة وتتأثر هذه الثقافة بعدد من القوى الاجتماعية مثل نظام التعليم والنظام السياسي والظروف الاقتصادية والهيكلي الإداري للدولة وتعمل المنظمة داخل هذا الإطار العام لثقافة المجتمع حيث يؤثر على استراتيجيات المنظمة ورسالتها وأهدافها ومعاييرها وممارستها ، ويجب أن تكون إستراتيجية المنظمة ومنتجاتها وخدماتها وسياساتها متوافقة مع ثقافة المجتمع حتى تكتسب المنظمة الشرعية والقبول من ذلك المجتمع وتمكن من تحقيق رسالتها وأهدافها.

2.1: ثقافة النشاط (الصناعة) : يوجد تشابه في الثقافة داخل النشاط أو الصناعة الواحدة واختلافات في الثقافات بين النشاطات والصناعات المختلفة ويعني هذا أن القيم والمعتقدات الخاصة بمنظمة ما نجد في نفس الوقت تعتنقها معظم أو كل المنظمات العاملة داخل نفس النشاط ، وعبر الوقت يتكون نمط معين داخل النشاط يكون له تأثير مميز على جوانب رئيسية مثل نمط اتخاذ القرارات ومضمون السياسات ونمط حياة الأعضاء ونوع الملابس والأشياء الأخرى السائدة داخل المنظمات العاملة في نفس النشاط ويتضح ذلك بالنظر في النمط الوظيفي في نشاطات البنوك أو الفنادق وشركات البترول أو شركات الطيران وغيرها.

3.1: ثقافة المنظمة: عادة ما تكون المؤسسات العامة أو الحكومية والمؤسسات الكبيرة والبيروقراطية ثقافات مختلفة عن المؤسسات الصغيرة أو الخاصة في مواقع أو أماكن العمل داخل نفس المؤسسة حيث يمكن أن تكون الثقافات الفرعية حول المستويات الإدارية والتنظيمية المختلفة داخل إدارات وأقسام أو قطاعات المؤسسة ويرجع ذلك إلى أن الأفراد في هذه المستويات يواجهون متغيرات مختلفة ويتعرضون لمصادر وأنواع من الضغوط مما يدفعهم إلى تشكيل مجموعة من القيم والعادات والمعتقدات والافتراضات التي تحكم سلوكهم أو التي يعتقدون أنها تحمي تواجدهم في المؤسسة¹.

2: آثار الثقافة التنظيمية

تشير الدراسات العديدة إلى تأثير ثقافة المنظمة على جوانب و أبعاد عديدة من المنظمة و في مقدمتها علاقة ثقافة المنظمة بالهيكل التنظيمي وفعالية المنظمة والأداء والإبداع والالتزام وغيرها كما تشير الدراسات إلى أنه يمكن أن تكون للثقافة نتائج إيجابية وسلبية.

والثقافة التنظيمية تؤثر تأثير كبيراً على المنظمة والعاملين من حيث فاعلية المنظمة وسلوك العاملين وغيرها من الآثار سنذكرها فيما يلي :

ثقافة المنظمة والفعالية: لقد كشفت الدراسة التي أجراها Peters (و) waterman حول خصائص المنظمات متميزة الأداء أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة القوية وفعالية المنظمة فقد وجدوا أن هيمنة الثقافة وتماسكها هي صفة أساسية في المنظمات متفوقة الأداء والإنجاز ففي هذه المنظمات عملت الثقافة القوية على إزالة الحاجة إلى الكتيبات والخرائط التنظيمية والقواعد الرسمية فالناس يعرفون ماذا يفترض أن يعملوا والسلوك المناسب كانت تحدده باستمرار الرموز والحكايات والمراسيم والطقوس.

¹ مصطفى محمود أبو بكر ،تنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة مدخل تطبيقي لاعداد وتطوير التنظيم الإداري لمنشات ،لادار الجامعية ،لاسكندرية ،مصر ،2007،ص418.417

وكذلك يرى الكاتب (Jay Barney) أن الثقافة القوية يمكن أن تؤدي إلى إنتاجية اقتصادية أعلى حينما تكون مصدر ميزة تنافسية وذلك ش ربطة أن تكون هذه الثقافة قيمة أي بمعنى تساعد على الإنجاز والأداء الأفضل وأن تكون نادرة وغير قابلة للتقليد.

إن فاعلية المنظمة تتطلب تحقيق التوافق والمواءمة بين ثقافة المنظمة وبيئتها واستراتيجيتها والتقنية التي تستخدمها فمن ناحية يجب أن تتوافق ثقافة المنظمة مع البيئة الخارجية، أي بمعنى أن تتضمن ثقافة المنظمة القيم والمعايير التي تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة والتغيرات البيئية، أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الثقافة والاستراتيجية فمن الضروري أن تكون ثقافة المنظمة مناسبة وداعمة لاستراتيجية وأن أي تغييرات في استراتيجية المنظمة تتطلب إجراء تغييرات متزامنة في ثقافة المنظمة وإلا فمن المحتمل أن يكون مصير الاستراتيجية الفشل وعلى الصعيد الداخلي للمنظمة فالتقنية الروتينية قيما ومعايير وتقاليده تختلف عن تلك التي تلائم التقنية غير الروتينية.

الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي : تناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع العلاقة بين الثقافة والهيكل التنظيمي ويستخلص من الدراسات العديدة أن الثقافة تؤثر في نوع الهيكل التنظيمي والعمليات والممارسات الإدارية (القيادة، اتخاذ القرارات ، الاتصالات وغيرها) وأن موائمة الهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية لثقافة المنظمة يساعد على تحقيق مزيد من الفاعلية للمنظمة وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الثقافة القوية تعزز وتقوي الثبات في سلوك الأفراد وتحدد ما هو السلوك المطلوب والمقبول وهذا يؤدي إلى نوع من الرقابة الضمنية التي تحققها الثقافة القوية على سلوك الأفراد ونتيجة لذلك تقل الحاجة إلى الوسائل الهيكلية الرقابية في المنظمة والرقابة التي تحققها الثقافة هي رقابة العقل والروح والجسد ونتيجة لذلك يقل اهتمام الإدارة بوضع الأنظمة والتعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الأفراد.

الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي : يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة فالإجماع الواسع على القيم والاعتقادات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من إخلاص العاملين و ولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعود بنتائج إيجابية عليها1.

المطلب الثاني : ماهية نظام الامن والسلامة المهنية

يشكل نظام الامن والسلامة المهنية نظاما يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المتعلقة في العمل فضلا عن حماية وتعزيز العمال , وهو يهدف الى تحسين ظروف العمل والبيئة وينطوي نظام الامن والسلامة المهنية على التعزيز والحفاظ على اعلى درجة من امن والسلامة البدنية والعقلية والرفاة الاجتماعي للعمال في جميع المهن

الفرع الأول: مفهوم ونظريات نظام الامن والسلامة المهنية

1- المفهوم:

يعرفه زكريا الطاحون على انها الأداء الأمني في بيئة ومكان العمل والذي يضمن عدم وقوع الحوادث والتقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى اثناء التعامل مع الحالات المختلفة2

¹ حسن حريم السلوك التنظيمي : سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، الطبعة 3، دار الحامد للنشر وتوزيع عمان 2009 ص 321.320

² -زكريا طاحون السلامة والصحة المهنية بيئة العمل الطبعة الأولى 2006ص18

وكذلك يقول يوسف الجحيم الطائي بأنها عبارة عن توفير بيئة عمل أمن وخالية من العوامل التي تؤدي الى أسباب الخطر التي يتعرض لها الافراد العاملين في المنظمات 1

ويعرفها العقابله "بأنها المجال الذي يهدف الى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطير من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئة المؤدية الى هذه المخاطرة بشكل يسمح للعمال بالتمتع بالصحة البدنية واجتماعية مناسبة 2

وتعرفها لوفي احمد الهنداوي على انها توفير بيئة عمل امنة وصحة وللمحافظة على الثلاثة من المقومات الأساسية الإنتاج الانسان والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والامراض المهنية وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها ورفع من كفاءتها الإنتاجية 3

ويقصد بالأمن والسلامة المهنية :حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعة واعمالهم التي يزلونها من اخطار مهنتهم التي تؤدي الى ظروف أعمالهم الفسيولوجية المادية النفسية وذلك عن طريق وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج امن والحماية يمكن بواسطة تقليل عدد الحوادث والاصابات التي تتعرض لها العاملون في مكان العمل او منع حدوثها اثناء تأديتهم لأعمالهم ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطرة او الاصابات التي قد يتعرض لها العامل وتوفير التي يمكن بواسطتهم ان تحميه من الإصابات التي قد يتعرض لها العامل وتوفير التي يمكن بواسطتهم ان تحميه من الإصابات 4

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج ان نظام الامن والسلامة المهنية هي مجموعة من القوانين التي تهدف الى حماية العنصر البشري من تعرض للحوادث اثناء العمل، وتوفير ظروف النفسية والمادية لأداء العمل بإنتاجية عالية

2- نظريات نظام الأمن والسلامة المهنية:

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية ،واختلف تحليلها لهذا الموضوع ،حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر واهم هذه النظريات ما يلي:

1- نظريات سلم الحاجات (ماسلو Maslow): تقوم هذه النظرية على أساس تعدد الحاجات الانسان وان اشباع حاجة من حاجات يؤدي الى السعي لإشباع حادة أخرى، وقد قسم ما سلو هذه الحاجات الى الخمسة الى اقسام تدرج حسب أهمية تبدأ بالحاجات الطبيعية كإطعام، اللباس، السكن. الخ ثم تليها في الأهمية احتياجات الامن والحماية ، فشعور الانسان الامن والحماية من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في اشباع حاجاته الطبيعية، وغيرهم ومن ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء ، ثم حاجات تأكيد الذات.

يرى بعض العلماء ان حاجات اشباع الامن هي اهم دوافع الانسان لعامل واقواها، اذا افردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الامن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم وبعض العلماء يرى ان التقسيم يقوم على اساسين هما حاجات أولية ، تشمل الحاجات الطبيعية وحاجات الامن ، وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات ، مما يعكس أهمية الامن والسلامة و السلامة المهنية في هذه النظرية.

1- الطائي و اخرون 2006 إدارة المورد البشرية مدخل استراتيجي الطبعة الأولى عمان الأردن مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ص454

2- العقابله محمد ذياب الإدارة الحديثة للسلامة المهنية الطبعة الأولى دار صفاء عمان الأردن 2002ص124

3-وفية احمد الهنداوي سياسة الامن والسلامة المهنية وقع ومقترحات التطوير مجلة الإدارة العامة 1994 ص53

4 دكتور مصطفى يوسف الكافي أنظمة امن والسلامة المهنية الطبعة الأولى مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ص27

2- نظرية العاملين (الهزبرغ Herzberg): حسب هذه النظرية ,تقسم حاجات الانسان الى :

(أ) مجموعة العوامل الخارجية : وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه وتسمى العوامل الصحية مثل سياسة المؤسسة الإدارة ،الاعتراف بالعامل ،ظروف العمل مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين ،المركز الاجتماعي ،الامن الوظيفي والحياة الشخصية ويؤدي عدم وجود هذه العوامل الى استياء وعدم رضا العاملين اذا نظرنا لهذه العوامل ، نجد انها جميعا تصب في اطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية ،إضافة الى الصحة والسلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل.

(ب) مجموعة العوامل الدافعة : وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه ،وتوفيرها يؤدي الى ارضا العامل مثل تحدي العمل لإنجاز الاعتراف بجهود الفرد ،التقدم ، النمو في العمل والمسؤولية هذه العوامل كذلك لها تأثير على الصحة وسلامة الفرد وان كانت بطريقة غير مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات وكانت نتائجها ان الافراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا أي الاطمئنان والامن وكانوا أكثر إنتاجية وقل عرضة للحوادث.

3- نظرية التنظيم الإداري (الفايول H.Fayol): في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري ،قسم فايول العمليات (les opérations) المختلفة للمؤسسة الى ستة وظائف ،يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية ،الوظيفة التجارية ،الوظيفة المالية ،الوظيفة الأمنية ،الوظيفة المحاسبية والوظيفة الإدارية.

ويعد فايول ،احد الأوائل الذين أشاروا مباشرة الى أهمية التي ان تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ،ذلك ان تحقق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة ،ويؤدي التحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية. ان مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية ،من اهتمام تدافع عنه التشريعات العالمية ،الوظيفة فنية ضرورية في المؤسسة ،تقليل أهمية عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، المالية).

4- النظريات الإنسانية:

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل ، فقد كان ينظر للعامل على انه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير ان هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس الاتجاهات الإدارية والفلسفية ،التي نادى باحترام إنسانية العامل ومن اهم روادها(التن مايو E.Mayo)

كانت دراسة التن مايو وفريقه في تجرية هاوثورن ،منصبه على دراسة ظروف العمل المادية واثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال ،وهذا الدليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لان ظروف العمل المادية تعد قمسا من هذا المجال 1

الفرع الثاني: مسؤوليات واسس السلامة المهنية:

1- مسؤوليات السلامة المهنية:

تقع مسؤولية تطبيق السلامة المهنية على كاهل كافة العاملين في المؤسسة كل فرد حسب موقعه كما يلي

¹ عاطف محمد عبيد محمدي فؤاد علي ، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية 1974، ص489.488

العاملون: يقع عليهم جميع الالتزام بأن يؤديوا مهماتهم في تحميل المسؤولية وامن المؤسسة وان يكونوا على معرفة ودراية بنظم وقواعد السلامة، وان يبذلوا أقصى انتباه فيما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات السلامة المهنية بعد معرفتهم إياها .

الإدارة العليا: وتعتبر هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ورفع اللوائح وتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل كما تعتبر تلك الإدارة مسؤولة عن توفير الافراد المناط بهم ووضع وتصميم برامج السلامة المهنية والعمل على تنفيذها

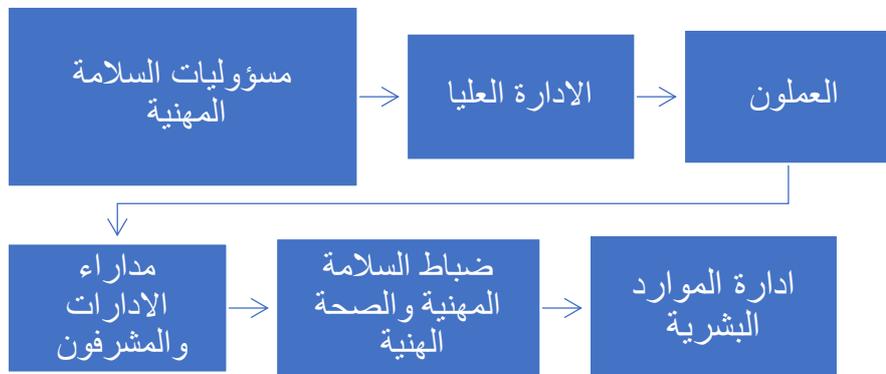
مدراء الإدارات والمشرفون: وعليه مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية الصحية الخاصة لموظفيهم، فعليهم مثلاً التأكد من ان ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن، وان يدرّبوا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم. اما من ناحية النفسية فاعليهم تشجيع موظفيهم على ان تلتزموا بالقواعد السلامة ويعملوا على التقيد بها وهذا يتطلب منهم التقيد شخصياً بقواعد السلامة حتى يكونوا قدوة لمروؤسيهم

ضبط السلامة وضبط الصحة: ان من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية والمساعدة للازمتين ، سواء الى الإدارة العليا او الى مدراء الإدارات او المشرفين ، كما تقع عليه مسؤولية ما يلي:

- اعداد ووضع برامج السلامة والصحة .
- اجراء التحقيقات في المشكلات التي قد تنشأ عند تطبيق البرامج .
- مراجعة البرامج الى وقت اخر والعمل على تعديلها بما يتماشى وظروف العمل المستجدة اذا تغير تلك الظروف.
- المساعدة في تدريب كل من الإداريين والعاملين على استيعاب هذه البرامج .
- بذل الوقت الكافي وجهد الفعال لمنع وقوع حوادث للعاملين او ممتلكات المؤسسة.

إدارة المواد البشرية : ان على إدارة الموارد البشرية مسؤوليات كبيرة في هذا المجال لا تقل عن مسؤوليات الإدارات الأخرى ، فمن واجباتها التأكد من ان الافراد الذين يعانون من الحوادث او الامراض صناعية يتلقون العلاج اللازم وحماية المناسبة، ويتم صرف التعويض المناسب لهم حسب ما يقرره القانون كما ان مسؤولية هذه الإدارة التأكد من حفظ السجلات الضرورية للرجوع اليها عند الضرورة¹.

الشكل (01-03) مسؤوليات السلامة المهنية



¹ دكتور مصطفى الكافي أنظمة الامن والسلامة مهنية الطبعة الأولى 2014 مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع ص 29.30

المصدر : من اعداد الطالبتين

2- أسس السلامة المهنية :

تحقيق برنامج السلامة المهنية يجب ان يتركز على عدة أسس نذكر :

الإدارة والبيئة العمل : ان العلاقة الإدارة وبيئة العمل الأثر الكبير في صيرورة تحقيق اهداف المؤسسة وخاصة في مجال السلامة المهنية، فسياسات الإدارة إزاء عمالها لها اثر كبير على معنويات العمال ما ينعكس على سلوكياتهم وادائهم السليم والامن، فشعور العمال بالاستياء من الادارة يتولد عنه بعض ردود الافعال السلبية كما تغيب حوادث الهمل، اللامبالاة ،... وهو ما يؤيده Herzberg بقوله (لا يمكن ان ننكر ما تقدمه الإدارة من جهود للتأثير على البيئة العمل كأساليب الصحيحة للعمل وما تقدمه من تحسينات ،وبذلك يتمسك العمال بأعمالهم شريطة ان تكون هذه الجهودات مقرونة بمحفزات تشعر الفرد بإنسانيته ، مما يجعله يتعاون مع الإدارة فب إنجاز أهدافها المشتركة)، لذا فان نظام السلامة المهنية تحرص على التعرف على العناصر هذه البيئة بجميع عواملها الفيزيائية (التهوية ، الحرارة ، الضوضاء،...) والاجتماعية مثل (الاجازات ، التأمينات والأندية الاجتماعية ،...) وكذا النظم الإدارية مثل نظام الدوريات وغيرها وهو ما يسهم في دعم الجوانب الإيجابية فيها، واستبعاد اوجه الضعف بها.

تدريب العمال : تهتم المؤسسات بالتدريب رغم ما يترتب جرائه من تكاليف، الا انه في الحقيقة يمثل استثمارا وخيارا استراتيجيا، فتظهر أهميته على الشكل زيادة على في المعارف والمهارات ،وهو ما ينعكس إيجابا على سلوكيات العمال وقدرتهم على العمل بالطرق الامنة ، فالتدريب عملية منظمة مستمرة تهدف الى احداث تغيرات فنية وذهنية لمجابهة محددة يتطلبها الفرد او العمل الذي يوديه.

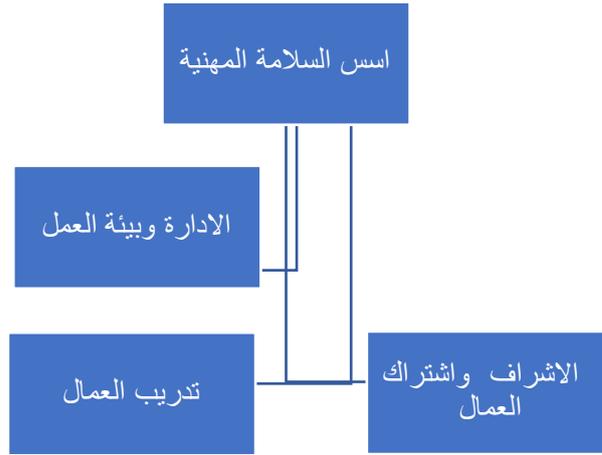
فالعملية التدريبية بعناصرها الثلاثة والمتمثلة في المدرب الذي يمارس دور الموجة والمرشد والملاحظ الناقد، إضافة الى المادة العلمية التي حددت تقديرا لاحتياجات التدريب، مع الاهتمام بالعنصر الثالث المتمثل في أسلوب التدريب والذي يستلزم مراعاة ما يتناسب والاهداف التدريبية التي منها سلامة العمال ووقايتهم.

الاشراف واشتراك العمال : ان المشرف باعتباره الشخص الذي تمارس مباشر مع العمال ، يراقب العملية لإنتاجية وحسن سيرها وسلامة العمال خلالها وذلك من خلال التنبؤ بالأخطار قبل وقوعها ، وبتوعية العمال وارشادهم بطرق العمل الامنة

لذلك ولأداء المشرف لمهامه بكفاءة ، وجب ان تتوفر فيه جملة من الصفات الشخصية والمعرفية كان يكون ملما بالأساليب الفنية ومبادئ السلامة المهنية، وكذا المعلومات السيكولوجية ، والتي تمكنه من تحليل سلوكيات العمال بحيث تكون له القدرة على استمالة الأشخاص قصد اشراكهم في الرأي ، فان اشراك العمال كما يراها R. Blais بانها عبارة عن فلسفة تهدف الى إقامة ثقافة تنظيمية ،... والاستغلال الأفضل للطاقات الكامنة لدى العمال الاستفادة من معارفهم وبتشجيعهم على مشاركة . فنظام إدارة السلامة المهنية لا يمكن ان ينجح الا في ظل حوار اجتماعي فعال، لذلك ينبغي إعطاء العمال وممثلهم الفرصة من خلال المشاركة والتشاور .1

الشكل (1-04) أسس السلامة المهنية

¹ عبد الحق حامدي، زرفة بولقواس السلامة المهنية ، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي المجلد 8 العدد 3 2021 ص 1267



المصدر : من اعداد الطالبتين

الفرع الثالث: متطلبات السلامة المهنية و طرق عمل أنظمة الامن والسلامة المهنية: يوضح Shoohz ان هناك مجموعة من المتطلبات لإدارة السلامة والصحة المهنية وهي :

1- متطلبات السلامة المهنية:

- 1.1: **السياسة والالتزام:** تتضمن الاتفاق مع التشريعات الحالية القابلة لتطبيق والمتعلقة بالسلامة المهنية والت تكون موثقة ومطبقة ومعلنة لكافة الموظفين والقابلة للمراجعة بصورة دورية لضمان ملائمتها للمؤسسة والمصادق عليها من قبل الإدارة العليا
- 2.1: **التخطيط:** ويتضمن تحديد مصادرة الخطر وتقييم الخطر الناتج والتحكم فيه وكذا وتحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المتعلقة بالسلامة المهنية بالنسبة لكل وظيفة ومستوى داخل المؤسسة
- 3.1: **العمليات والتطبيق:** ويتضمن كافة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات التي يقوم بها الأشخاص من اجل إدارة وتنفيذ الأنشطة التي تؤثر على السلامة المهنية في المؤسسة والمتعلقة بالإشارة والاتصال، التوثيق، التدريب ، والوعي ، والكفاءة ، الاستعداد والاستجابة للطوري
- 4.1: **الفحص والتصحيح:** ويتضمن تحديد مقاييس الأداء التي تعمل على المراقبة الانسجام مع برامج إدارة السلامة المهنية وطذلك تحديد مقاييس الأداء التي تعمل على المراقبة الحوادث وكذا تسجيل بيانات ونتائج المراقبة وقياس الفاعلية في تحليل الأفعال الوقاية
- 5.1: **التحسين المستمر:** ويعني القيام بتدريب العاملين والتحسين المستمر لقدراتهم وذلك لتأهلهم وزيادة معرفتهم من مجال السلامة المهنية وتظهر إجراءات التحسينات المستمرة في سياسة السلامة المهنية من خلال إعادة النظر في المتطلبات العامة من خال التغذية العكسية¹

¹ مصطفى بن عودة 2018 دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة إدارة الجودة الشاملة، العدد 01 ص

2- طرق عمل نظام الامن والسلامة المهنية :

مهام عمل إدارة أنظمة أمن والسلامة المهنية في المؤسسة او المنشأة هي إدارة سياسة السلامة والصحة المهنية والتخطيط والتطوير والتنسيق وهمزة وصل ما بين أداراه الأخرى في المنشأة او المؤسسة واشراف الكامل على اعمال السلامة المهنية في المنشأة ، بهدف الى الارتقاء بأسس السلامة بالمؤسسة ، الى المعايير التي تضمن سلامة العاملين ، وتعمل على نشر الوعي وتثقيف فيما يخص السلامة المهنية ووضع معايير البيئة و الصحة والسلامة المتكاملة بالهيئة وتطبيق نظام إدارة الجودة ومن مهامها ما يلي :

أ - الإدارة : ان العمل الإداري لأنظمة الامن والسلامة المهنية ينطوي على ممارسة مجموعة من الأنشطة وهي :

-التخطيط

-التنظيم

-التوجيه و الرقابة

ب- التخطيط : ينطوي على محاولة التخطيط للمستقبل ، وتنفيذ متطلبات السلامة المهنية ويرتكز التخطيط على الآتي

-تحديد الأهداف

-وضع الاستراتيجيات

-رسم سياسات السلامة والصحة المهنية

-تحديد الإجراءات والقواعد واعداد البرامج الزمنية لوضع الأهداف موضع التنفيذ

ج- التنظيم : ينطوي على تحديد الاعمال المطلوب تنفيذها لتحقيق الأهداف في التخطيط وقيام بالأعمال التالية

-التحقق من نظام الصحة والسلامة المهنية

-متابعة الأفعال

- توثيق المعلومات والنتائج

- تمكين إدارة الصحة والسلامة المهنية من المعرفة وتنفيذ نصوص ونشر السلامة والصحة المهنية

د- التوجيه والرقابة : هي عملية ارشاد واشراف للسلامة المهنية باستعمال طرق التدقيق في العمل والعمال ، وتتضمن التحقق من الآتي :

-التأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في مقر العمل

-التأكد من التزام العمال بالتعليمات

-التأكد من فعالية الاجراء1

¹ الامن والسلامة في المنشآت السياحية والفندقية زيد منير طبعة الأولى دار الراجحة للنشر و التوزيع الاردان عمان ص37.38

الفرع الرابع: أهمية وأهداف نظام الأمن والسلامة المهنية : تتمثل أهمية الامن والسلامة مهنية في ما يلي :

- **تقليل التكاليف العمل:** ان الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من التكاليف المادية ، والمعنوية والمتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين ولعائلاتهم من بعدهم ، وكذلك تكلفة تعطل العمل
- **توفير بيئة العمل صحية وقليلة المخاطر :** ان إدارة المؤسسة مسؤولة عن توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية الأضرار بالعاملين اثناء عملهم . وانا هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي ومن ثم فان الإدارة تعمل تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة من الحوادث والامراض المهنية وان الحوادث لا يقصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل ، وانما تمتد اثارها لمشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزائرين اليها.
- **توفير نظام العمل المناسب :** يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقاية واستخدام السجلات النظامية حول اية واصابة او الحوادث وامراض
- **تدعيم العلاقة لإنسانية بين الإدارة والعاملين:** تخلق الإدارة الجيدة لأمن والسلامة المهنية السمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الفرد والكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات¹

2- اهداف نظام الامن والسلامة المهنية:

- تعد أنظمة الامن والسلامة المهنية من ضرورات العمل في أي مجال من مجالات العمل في حياة لما تمثله هذه الأنظمة من أهمية بالغة للحفاظ على الأرواح والممتلكات وتنقسم اهداف سلامة الى قسمين :
- أ- **اهداف امن والسلامة العامة:** ان من اهداف الامن والسلامة حماية العنصر البشري لدى تحرص المؤسسات خاصة والعامة على حفاظ عليها²:

ب- اهداف الامن والسلامة المهنية خاصة:

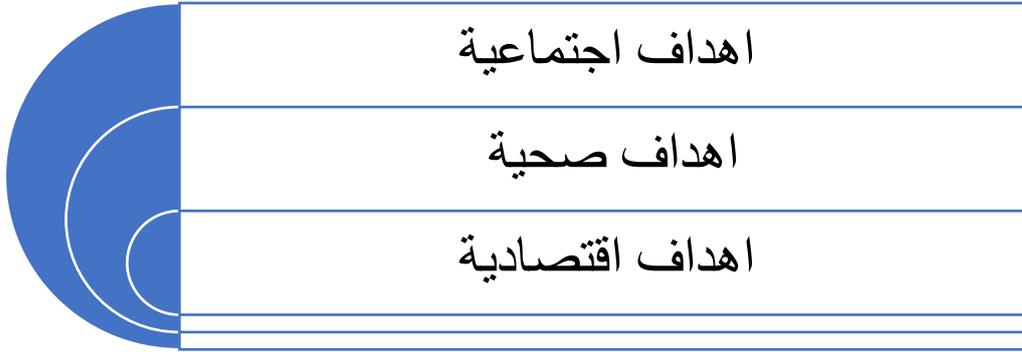
- حماية العنصر البشري من لاصبات الناجمة عن المخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والامراض المهنية
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وماتحتوي من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث
- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات امن والسلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة امنة تحقيق الوقاية من المخاطر لعنصرين البشري والمادي
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج
- خلق الوعي لدى العاملين في مايتعلق بالاساليب والطرق الامنة لاداء العمل واهميته التزام بقواعد السلامة والتي من شأنها رفع معنويات العاملين وبالتالي زيادة انتاجيتهم وتحسين أدائهم³

¹ إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرون ، العدد الثاني، يونيو 2019، ص93 دوسهم إسماعيل الهايبل، اعلاء محمد حسن عايش، تقييم مدى فعالية

² معايير الصحة والسلامة المهنية للمختبرات العلمية في المؤسسات التعليمية ، مجلة مؤشرات الدراسات الاستطلاعية ، المجلد 2 العدد6 سنة2022 ص 330

³ بلال مشعلي ، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية رسالة ماجستير تخصص وتسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة فرحات عباس ص91

الشكل (01-05) الأهداف العامة للأمن وسلامة المهنية



الفرع الخامس: الخطوات الأساسية لصياغة الإستراتيجية وأبعاد نظام الامن والسلامة المهنية:

1- الخطوات الأساسية لصياغة الإستراتيجية لنظام الامن والسلامة المهنية:

تكون صياغة الخطة الإستراتيجية لنظام الامن والسلامة المهنية على النحو التالي

1.1- المشاركة في صياغة الرؤية و ذلك من خلال مساندة الإدارة العليا في جعل تلك الرؤية ذات وضوح وعمق وشمول ، وبساطة ، فضلا عن تحقيق اعلى قدر ممكن من المشاركة في عملية صياغة تلك الرؤية.

2.1- دعم عملية صياغة الرسالة من خلال تحديد أنواع أنشطة وبرامج الامن و السلامة المهنية ، وتقديم المعلومات عن حوادث واصابات والمخاطر والامراض المهنية التي تستهدف المنظمة من التقليل وتخفيض نسبة الإصابات او التعرض لها داخل بيئة العمل .

3.1- صياغة الأهداف الإستراتيجية ويتم ذلك خلال مساعدة الإدارة العليا بمقارنة نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية مع القروض والتهديدات في البيئة الخارجية ، سواء الحالية منها ام المتوقعة مستقبلا ومقارنته بالإمكانيات وموارد المنظمة .

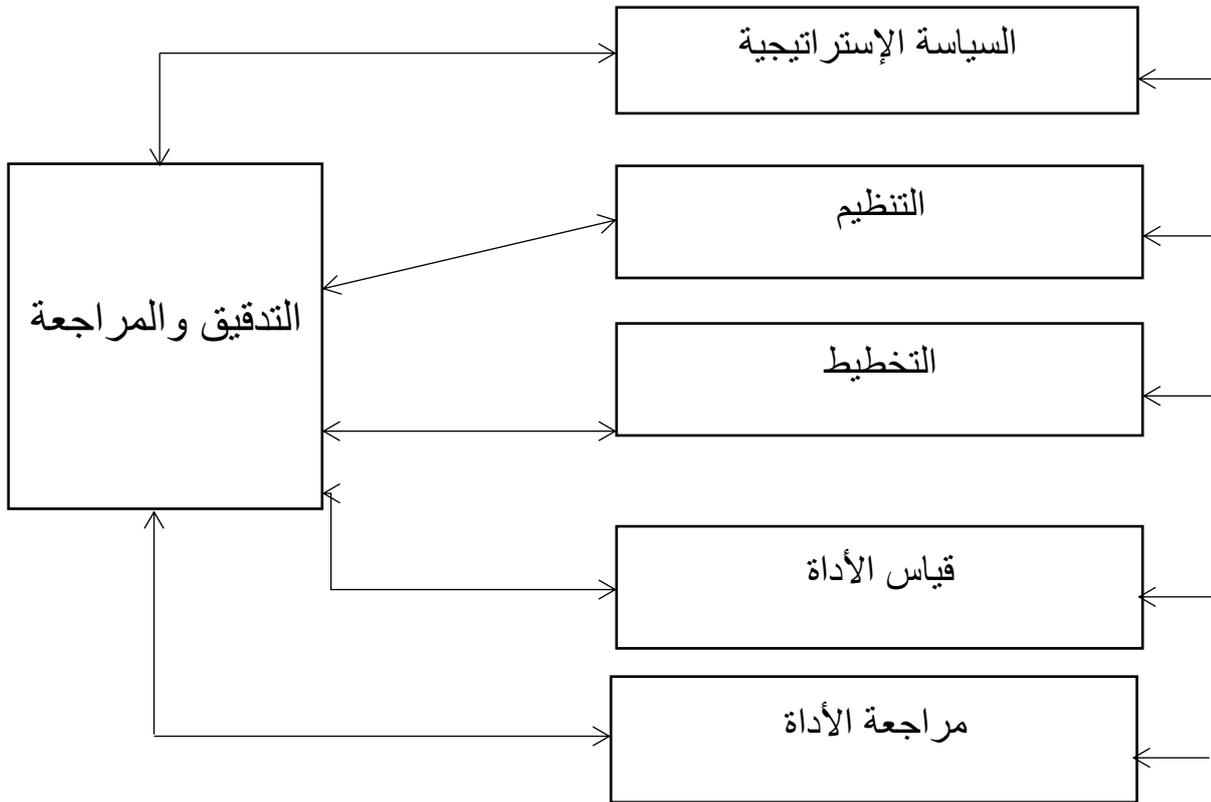
4.1- تطور السياسة الإستراتيجية تتمتع المنظمات الصناعية التي حققت الامن والسلامة المهنية لعاملها بسياسات امن والسلامة مهنية عالية التقنية والكفاءة ، بحيث تسهم في أداء اعمال العاملين داخل المنظمة بطريقة عملية واضحة ، وتفي في الوقت نفسه بمسئولياتها تجاه الافراد واتجاه البيئة بطريقة تحقق روح الموارد الطبيعية والبشرية ، وتقليل الخسائر المادية والمسالة القانونية وتؤثر سياساتهم بالقانون ومنطوقة، وتكون هذه السياسة غير مكلفة اقتصاديا، وتستهدف تحقيق صيانة وتنمية الإستراتيجية لنظام الامن والسلامة المهنية في جميع نشاطاتهم وقراراتهم، بما في ذلك ما يتعلق باختيار الموارد والمعلومات وتصميم نظم العمل وتشغيلها ، والتحكم في النفايات والتخلص منها. هناك عدة عناصر يعتمد عليها في وضع استراتيجية نظام الامن والسلامة في البيئة العمل واهم هذه العناصر هي :

1- تطور التنظيم يتم تنظيم وتشغيل المنظمة التي تحقق معايير مرتفعة الامن والسلامة المهنية لعناصر انتاجها بوضع نظام خاص بالأمن والسلامة المهنية وجعلها في موضع التنفيذ الفعال، ويتم ذلك بمساعدة ثقافة تنظيمية إيجابية تضمن الاشتراك والمساهمة الفعالة على كافة المستويات ، ويتحقق ذلك من خلال الاتصالات الفعالة التي تمكن جميع العاملين من تقديم اسهامات معقولة وقائمة لى المعرفة في الجهود المبذولة في مجال الامن والسلامة المهنية ، والقيادة الواضحة المؤثرة والنشطة للمدربين وتكون ضرورية لتطوير ومواصلة بقاء ثقة تدعم إدارة الامن والسلامة المهنية .ولا يقتصر هدفهم على مجرد منع الحوادث وتجنب وقوعها ، انما تحفيز

العاملين وتمكنهم من العمل في امان، حيث تصبح رؤى وقيم ومعتقدات بمثابة المعرفة المشتركة التي يتقاسمها افراد التنظيم بالمنظمة والشكل يوضح العناصر الأساسية لوضع خطة استراتيجية لنظام الامن والسلامة المهنية للعاملين

ب- **تطور التخطيط** ان التخطيط السليم هو الذي يرسم الطريق الصحيح لتحقيق الأهداف الرئيسية ، لوضع استراتيجية نظام الامن والسلامة المهنية للعاملين ، وكثير من الاخطار والحوادث المهنية داخل أماكن العمل يكون مصدرها عدم التخطيط الجيد. ولذلك لا بد من ان تكون لاعتبارات سلامة وصحة العاملين من الاولويات و لا تكون فكرة لاحقة تأتي بعد حدوث خسائر بشرية ومادية كما تتبنى المنظمات الناجحة منها مخطط او منظما لتطبيق نظام الامن والسلامة مهنية داخل بيئة العمل ، ويكون هدفها هو التقليل من المخاطر الناجمة عن النشاطات والخدمات والمنتجات المرتبطة بالعمل الى ادنى حد و هي تستخدم أساليب تقويم المخاطرة لتقرير الأولويات وتحديد الأهداف الخاصة بأبعاد المخاطرة وتقليلها 1

الشكل(01-06) حلقة التغذية المرجعية لتحسين نظام الامن والسلامة



2- أبعاد السلامة المهنية :

تتخذ إدارة السلامة والصحة المهنية سياسة إدارية ذات ابعاد مختلفة من اجل تفادي اصابات العمل وحوادثه او الحد منها ، وتتمثل في:

¹ مجلة دراسات لاقتصادية والاعمال، العدد الأول، يونيو 2015 نموذج تطوير نظام الامن والسلامة المهنية والاصحاح البيئي ص 171, 170

- **البعد الهندسي:** هو ضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني ، و توفير الظروف الفيزيائية المناسبة ، وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات المستقبلية ، كذلك توفير الآلات بالمواصفات المناسبة¹

- **البعد الصحي:** يفرض توعية اجراء الفحوصات الطبية الشاملة والتأكد من سلامة المرشحين الجسدية والنفسية قبل تعيينهم وكذلك اجراء الفحوصات الدورية للعامل واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لاي خطر ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي

- **البعد الأمني:** فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها ووضع إشارات وتعليمات في الأماكن الخطيرة ، والتأكد من العمل بما كإشارات ممنوع التدخين او ممنوع الدخول لمن ليس له عمل الملابس الواقية للعاملين المعدات الحامية من الإصابات.

- **البعد التنظيمي:** يهدف الى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة المورد البشرية لتقديم البرامج اللازمة السلامة المهنية بحيث تتولي توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية بأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين²

- **البعد الخدمي:** توفير خدمات الأساسية للعاملين لتحقيق معاناتهم كخدمات النقل المجاني ، وتوفير المساكن الصحية ، توفير السلع والموارد الغذائية الأساسية للعاملين.

- **البعد البيئي:** يركز حماية البيئة الداخلية للمؤسسة من المخاطر الإصابات والأمراض التي تتبناها العوامل الطبيعية والمناخية المحطة بالمؤسسة³

المبحث الثاني :الدراسات السابقة

المطلب الأول : دراسات السابقة العربية

1- **الدراسة الاولى** من اعداد بوخريص منال **الثقافة التنظيمية في لإدارة الجزائرية2021** دراسة حالة المدرسة الجمهورية للفنون الجميلة مستغام ،هدفت هذا الدراسة الى مدى تأثير الثقافة التنظيمية في مجال الإدارة الثقافة والذي يتجدد أساسا بمدى كفاءة دور الفنون داخل إدارة الثقافة باستخدام أداة الاستبانة لجمع المعلومات وتحليلها وتوصلوا الى وجود العديد من القيم الثقافية والتي تعتبر مقوماتها فيما مهما لتحقيق أداء جيد ونجاح مرتفع أي انه يوجد قيم ثقافية ونشاطات ترفع الإدارة إيجابية

2- **الدراسة الثانية** من اعداد عبد العزيز بعده ومبروك اوكاسو **2021برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال دراسة ميدانية بمجمع تميمون بارودة اوقروت** تهدف هذه الدراسة الى علاقة برامج الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي لدى العمال ، وقد تم انجاز البحث في اربع فصول وإجابة على الفرضيات استعمالا أداة استبيان

¹ مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية العدد37 افريل 2019 ISO18000 المواصلة الدولية في المؤسسات الصناعية كبعد استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة

² -مشعل بلال 2011 دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ,رسالة ماجستير تخصص تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية جامعة فرحات عباس سطيف,الجزائرص92.93

³ مواصفة الدولية iso18000 في المؤسسة الصناعية كبعد استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية ص91

وتمكن الباحثين من الوصول الى اهم النتائج وهي ان برامج الصحة والسلامة المهنية بالمجمع علاقة قوية بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العامل ، ويشكل برامج الضبط القانوني بالمجمع العمودي الفقري لرضا العمال بنسبة كبيرة جدا

3-الدراسة الثالثة من اعداد قادة بلحسين بلحسن فاطمة اثر الثقافة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعين 2020 دراسة حالة بقسم العلوم الاجتماعية بالمركز الجامعي عين تموشنت هدفت هذه الدراسة الى محاولة التعرف اثر الثقافة التنظيمية وعلى أداء الجامعي من خلال معرفة كل ابعاد الثقافة التنظيمية والأداء ومحاولة التعرف على العلاقة المترابطة بينهما وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها اهم النتائج المتوصل اليها وجود ثقافة تنظيمية ضعيفة في المعهد الآداب واللغات وذلك لعدم تمسك الأساتذة بالقيم التنظيمية.

4-الدراسة الرابعة من اعدادا مفتاح المبروك وعلي أبو خشيم 2020 اثر تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة عامة على الشركة العامة للكهرباء المنطقة الغربية تحدف هذي الدراسة الى المعرفة اثر تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .واعتمدت الباحث على المناهج الوصفي ،مستخدما استمارة استبانة وكان من اهم النتائج التي توصل لها الباحثين وجود اثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين ووجود علاقة ارتباط ضعيفة بين اللوائح والقوانين وتحسين أداء العاملين كما أوضحت الدراسة ان الشركة تعتمد لوائح وقوانين واضحة ومحددة ، ولكن إدارة الشركة لا تقوم بالمتابعة المباشرة والدورية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية

5-الدراسة الخامسة من اعداد سلمى بئينة وبوزيان صابر 2019 دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز قالمة تحدف هذه الدراسة الى البحث على كيفية تجسيد مفهوم الثقافة التنظيمية لدى موظفي باستخدام لاستبانة لجمه البيانات وتحليلها وتم التوصيل الى اهم النتائج والتي هي يوجد تجسيد فعلى مفهوم الثقافة التنظيمية لموظفي سونلغاز قالمة فأغلب موظفي الشركة راضين عن عملهم

6-الدراسة السادسة المواصفة الدولية 18000 في مؤسسة الصناعية كبعد استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة تومي حسينية جامعة زيان عاشور بالجلفة 2019 تحدف هذه الدراسة الى ابراز أهمية تبني المواصفة الخاصة بنظام إدارة السلامة الصحة المهنية 18000 ضمن معيار 18000 كبعد اجتماعي لتحقيق التنمية المستدامة ، كما ان هذه اثبت ان التحسين المستمر لأداء السلامة والصحة المهنية للمورد البشري ،يعتبر كوسيلة استراتيجية لتعزيز وتطوير الجانب الاجتماعي في المؤسسة الصناعية والاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة

7-الدراسة السابعة من اعداد بوصافر ضدام حسين تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بمفتشية الوظيفة العمومية لولاية ام البواقي هدفت هذه الدراسة الى مدى تأثير نجاح او فشل المنظمات والذي يتحدد أساسا بمدى كفاءة اداء الموارد البشرية بالمنظمة باستخدام أداة استبانة لجمع البيانات وتحليلها وتم التوصيل الى وجود العديد من القيم التنظيمية وكذلك المعتقدات والتوقعات التنظيمية التي تعتبر مقوما تنظيمي مهم لتحقيق أداء جيد ونتاجية مرتفعة

8-دراسة الثامنة من اعداد هشام زروقة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على كوظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بسكرة هدفت هذه الدراسة الموسومة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني بالبحث من إمكانية وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الارتباطي وطبق أداة الاستبانة لجمع المعلومات وتحليلها وتم التوصيل الى اهم النتائج بان مستوى الثقافة التنظيمية السائد في المؤسسة كان متوسط وأيضا مستوى التوافق المهني متوسطا

المطلب الثاني: دراسات الأجنبية

1-الدراسة الأولى دراسة yenita- yenita تحت عنوان **Tiled : Differences in the impact of occupational safety and non-production departments of a manufacturing company in the pecopa area**، في منطقة بيكوبا قسم إدارة كلية الاقتصاد والاعمال جامعة تاروماناغارا جاكتر 11470 المجلد 653 المؤتمر الدولي العاشر لزيادة الاعمال وإدارة الاعمال 2021 وتهدف هذه الدراسة الى ارشاد سياسة الحد من المخاطر حوادث العمل ، وقد توصلت هذه الدراسة الى نتائج الى متغيرات الصحة وسلامة مهنية في نفس الوقت لها تأثير كبير على أداء الموظفين في نظام التشغيل وجود قيم سيح وهذا يبين على وجود تأثير كبير بين سلامة مهنية وموظفين.

2-الدراسة الثانية وانغ تيان بي وفيكتوريا كالو ناتايت تحت عنوان **The impact of organizational culture on the success of Sweden University 2021** تصف هذه الدراسة تأثيرات التنظيمية على نجاح شركة علي بابا وتشمل جوانب الأربعة تأثيرات التنظيمية على الموظفين ونموذج الثقافة التنظيمية خصائص الثقافة التنظيمية وتعريفها وقد استخدم الباحث مقابلة لمعرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية على النجاح وتوصل الباحث الى سبب وراء النجاح على مؤسسة هو تأسيسها الثقافة القائمة على قيمة جميع الموظفين وان كل الموظفين يؤمنون ويتقنون بالثقافة التنظيمية ويسعون جاهدين لتطبيقها.

3-الدراسة الثالثة دراسة مايكل اوتول بوردوكالوميت **Journal of Safety Resarch USA purdocalumet** **University wq** حيث هدفت هذه الدراسة الى تقليل الاصابات المهنية تكافح شركات وتحديد ثقافة السلامة مهنية وتم اجراء مسح لتصوير سلامة الموظفين ,وذلك عن طريق طرح استبيان الذي حظى اكبر قدر من التصور الإيجابي من قبل الموظفين وتوصلت لاستفادة من العوامل الرئيسة لتأثير بشكل اكثر إيجابية على معدات إصابة داخل شركاتهم، وتحديد العوامل التي تثير الى المستوى عال من سيطرة على مخاطر لفحص استخدام تصورات الموظف كمقياس بديل للبرنامج وعوامل التي تنقص من السلامة مهنية

4-الدراسة الرابعة دراسة سوبان ان اس واجيت جيسوال تحت عنوان **Occupational Health and Safety Tamil Nad Central University** الصحة والسلامة مهنية جامعة تأميل ناد المركزية 2021- حيث قدمت هدف الدراسة صحة وسلامة مهنية عموما بالصحة المهنية وعوامل التعرض التي تحدث ف جميع أنواع أماكن العمل وعواقب ذلك على منظمات العمال وكما قامت هذه الدراسة باتخاذ وسيلة استبيان لمعالجة إشكالية دراسة وتعرف على مخاطر الفعلية او المحتملة التي قد تؤدي الموظفين ، كما توصلت هذه الدراسة الى نتائج وهي ضبط القوانين والمعايير بشكل جماعي وجعل مكان العمل افضل للعمال. وممارسة الاعمال التجارية الجيدة وصور العلامة التجارية الأفضل والروح المعنوية العالية وراحة بال الموظفين

5-الدراسة الخامسة تشارلز هاندي تحت عنوان **Organizational Behaviorالثقافة التنظيمية 2020 رقم 384 بعنوان السلوك التنظيمي** entitled **Organizational Culture 2020 No.384** . وهذا هدف هذه الدراسة الى ان يظهر الباحث أهمية الثقافة تؤثر على طريقة التي يتصرف بها الناس ويجب ان تؤخذ بعين الاعتبار كعامل طارئ في أي برنامج لتطوير المنظمات وممارسات الموارد البشرية وتوصل الباحث الى النتائج دراسة اذا كانت ثقافة غير مناسبة يجب بذل محاولات لتحديده ما يجب تغييره ووضع خطط لتغييره وتنفيذها لأنها تأثير كبير على السلوك التنظيمي وعلى أداء العاملين وتنفيذ الجيد لأبعادها

6- الدراسة السادسة الان جومزمان تحت عنوان **Organizational Culture Sustainability 2020 Lacey University**

الثقافة التنظيمية الاستدامة 2020 جامعة لاسي حيث اشارت الدراسة الى مفهوم الثقافة التنظيمية ودراسة الدور الذي لعبته في التنفيذ الناجح لمبادرات التحول الإداري المهمة مثل برامج إعادة الهندسة وإدارة الجودة الشاملة والابتكار التكنولوجية وابرز الباحث الى وجود علاقة حيث الثقافة التنظيمية والتنمية المستدامة واطهرت نتائج دراسة الى العلاقة موجبة أي كلما طبقت الثقافة التنظيمية على المستوى الإداري والاقتصادي تخلق فرص جديدة لتنمية وإدارة جودة الشاملة على مستوى الاقتصادي

المطلب الثالث : أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والحالية

المقارنة	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمان والمكان	تمثلت الدراسات العربية واجنبية في سنوات 2017،2019،2020،2021،2022	قمنا بدراستنا الحالية في مؤسسة سيترام ورقة سنة 2023
مجتمع وعينة الدراسة	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة من الدراسة الحالية	اسقطت دراستنا على مؤسسة سيترام ورقة وتمثلت في مجتمع الدراسة على مجموعة من الموظفين في المؤسسة
من حيث المتغيرات الدراسة	تناولت الدراسات متغيرات مختلفة على الدراسة الحالية	تناولت دراستنا متغيران هما الثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية
أدوات الدراسة المستعملة	أدوات التي استعملت في الدراسات السابقة هي المقابلة والاستبانة	تم الاعتماد في دراستنا على الاستبانة وعلى البرنامج الاحصائي SPSS
المنهج المستعمل	المنهج المستعمل في الدراسات السابقة المنهج الاستقرائي التحليلي والمنهج المقارنة، منهج الوصفي	اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي
من حيث النتائج	تمثلت اهم النتائج دراسات السابقة :	أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقة هو

<p>جيد ومرتفع في جميع الأبعاد التي تم تقييمها</p>	<p>- أظهرت الدراسات التي كانت تتضمن الثقافة التنظيمية أنها أحيانا تكون مرتفعة وحيانا متوسطة في مؤسسات محل الدراسة</p> <p>- كما أظهرت الدراسات التي كانت تتضمن متغير نظام الامن والسلامة المهنية ان هناك وجود تأثير كبير بين السلامة المهنية وموظفين</p>	
---	---	--

خلاصة الفصل :

تطرقنا من خلال هذا الفصل الى الاطار النظري العام للثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية حيث تم تعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية وتوضيح أهميتها وانواعها وخصائصها ومستوياتها واليات تشكيلها ومحدداتها وابعادها واثارها، بالإضافة الى مفهوم نظام الامن والسلامة المهنية ونظرياتها ومسؤوليتها واسسها ومتطلباتها وطرق عمل أنظمة امن والسلامة المهنية وأهميتها وأهدافها وخطواتها وابعادها

من خلال المبحث الأول ظهر: ان الثقافة التنظيمية هي احد مفاتيح نجاح واستمرار أي مؤسسة فهي عبارة عن مجموعة من القيم والمعتقدات والتقاليد المشتركة بين العاملين التي تكونت عبر تاريخ المؤسسة وتكسب الثقافة التنظيمية أهمية من كونها تعمل على مساعدة المؤسسة على التعامل مع الضغوطات الداخلية والخارجية التي تتعرض لها كما ان الثقافة التنظيمية تمثل روح المؤسسة والبعد الخفي الذي يشكل الطابع المميز لشخصيتها، كما راينا ان أي مؤسسة تسعى الى زيادة انتاج حصتها السوقية من خلال استغلال مواردها (المورد البشرية او مالية او مادية)واهم مورد نجد بالنسبة لمؤسسة هو المورد البشري ،

كما توفر المؤسسات على توفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء المؤسسة، ويعمل جاهدا على رفع من أدائه ومن بين هذه الجوانب نجد الاجر، بيئة العمل امنة .. الخ

المبحث الثاني : تم الاطلاع على الدراسات السابقة التي تشمل موضوعنا والتعرف على اهم جوانب هذه الدراسات المتمثلة في الهدف من الدراسة، وطريقة معالجة البيانات وكذا ذكر اهم النتائج المتوصل لها من اجل تحديد اهم جوانب التشابه، والاختلاف بينهم وبين الدراسة الحالية والاستفادة من الدراسات السابقة وسنحاول في الفصل الموالي اسقاط الجانب النظري على الدراسة الميدانية من اجل معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية وذلك بدراسة عينة تتمثل في مجموعة من موظفين مؤسسة سيزرام ورقلة من خلال توزيع استبانة نسعى من خلالها الاجابة على إشكالية الدراسة واثبات فرضيتها.

الفصل الثاني

الهراسة الميدانية لدور الثقافة

التنظيمية في تعزيز نظام

الامن والسلامة المهنية

مؤسسة سيتوام ورقلة

تمهيد:

تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من العمال العاملين بمؤسسة سيترام ورقلة لتطبيق المفاهيم النظرية لمتغيرات البحث وتأكيدها صحة الفرضيات. ومن أجل تحليل البيانات المستخلصة من هذه الدراسة، تم بناء إطار منهجي يسهل تنظيم وتحليل المعلومات اللازمة. وعليه ستنطرق في هذا الفصل الى وصف عينة ومجتمع الدراسة وكذا أداة الدراسة وتوزيع الاستبيان وجمع البيانات وكشف نوع توزيع البيانات المستجوبين وهذا لتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل آراءهم واتجاهاتهم وكذا اختبار فرضيات الدراسة وهذا بالاستعانة ببرنامج الاحصائي (SPSS). وهذا وفق إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: تقديم عام ل مؤسسة سيترام ورقلة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: تحليل البيانات الاستبيان واختبار الفرضيات ومناقشتها

المبحث الأول: تقديم عام ل مؤسسة سيترام ورقلة

المطلب الأول: تعريف مؤسسة سيترام ورقلة

"سيترام" هي الشركة المكلفة باستغلال وصيانة الترامواي في الجزائر، وتدير حاليا ترامواي الجزائر العاصمة، وهران، وقسنطينة لمدة عشرة (10) سنوات. تقع مقر المديرية العامة ل "سيترام" في الجزائر العاصمة.

تأسست "سيترام" بناءً على اتفاقية بين مؤسسة النقل الحضري والشبه حضري للجزائر الوسطى ومجموعة RATP الفرنسية. تتمتع "سيترام" بخبرة واسعة ومعترف بها دوليًا في مجال النقل العام، وتهدف الشركة إلى تحسين نمط النقل الحضري في الجزائر وتوفير خدمة نقل ذات جودة عالية وأمنة ومريحة للمسافرين.

وتضمنت أهداف "سيترام":

- نقل الجزائر نحو نمط جديد من النقل الحضري، وتعزيز الوصول إلى النقل العام للجميع.
- توفير خدمة نقل عالية الجودة وأمنة ومريحة عبر تحسين الانتظام والنظافة في تشغيل الترامواي.
- مرافقة الجزائريين في مرحلة التكيف مع وسيلة النقل الجديدة هذه وتعزيز استخدامها في روتين التنقل اليومي.
- تحويل خبرة خبراء مجموعة RATP إلى العاملين في "سيترام" من خلال التدريب والتطوير المهني.
- بناء مكانة ل "سيترام" كمصدر معترف به في مجال النقل العام في إفريقيا والعالم.

المطلب الثاني: التوسع والمشاريع المستقبلية ل "سيترام"

في عام 2013، بدأت "سيترام" في تنفيذ عدة مشاريع ترامواي في الجزائر. تم تنفيذ ثلاثة مشاريع ترامواي في ولاية مستغانم، سيدي بلعباس، وورقلة.

هذه المشاريع تأتي في إطار تطوير النقل في الجزائر المنتهج من قبل وزارة النقل تحت الرعاية السامية لرئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة. وتستهدف المشاريع المستقبلية ل "سيترام" تطوير وتوسيع نظام النقل في العديد من المدن الكبرى في الجزائر. بعض المدن المعنية بمشاريع تنمية النقل التي تشمل توسيع شبكة الترامواي هي سطيف، تلمسان، عنابة، وغيرها من المدن. تهدف هذه المشاريع إلى تحسين وتطوير خدمات النقل العام وتسهيل حركة المرور في هذه المدن الكبرى.

المبحث الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية يتعلق بتحديد الخطوات والإجراءات التي يتم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. يتضمن ذلك وصف المنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، ومجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى التحقق من صحة وموثوقية (الصدق والثبات) أدوات الدراسة (الاستبيان). ويساعد تحديد الإطار المنهجي في تصميم دراسة دقيقة تتماشى مع موضوع البحث ومتطلبات جمع البيانات بشكل إيجابي. كما يشكل هذا الإطار أساسًا هامًا للعملية التطبيقية وتحليل النتائج بشكل دقيق وموثوق.

المطلب الأول: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعينتها

يتناول هذا المطلب جوانب مهمة في تحديد إطار الدراسة الميدانية، حيث يتم وصف المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تصميمها. كما يتم وصف مجتمع الدراسة والعينة التي تم جمع البيانات منها. وتوضيح الخطوات الأساسية في جمع البيانات التي تعتبر جوانب منهجية وعملية هامة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

أولاً: منهج المستخدم ومتغيرات الدراسة

كل دراسة تستدعي منهجاً ملائماً لها، والمنهج " يعني الأساليب والإجراءات أو المداخل التي تستخدم في جمع البيانات والوصول من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو شروح أو تنبؤات تتعلق بموضوع الدراسة. ¹فإننا نجد أن المنهج الملائم في الدراسة الميدانية هو المنهج الوصفي التحليلي. والذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" ². ويستخدم هذا المنهج في الدراسات المسحية" الميدانية" أو ما يعرف بالدراسات التطبيقية التي تستخدم أدوات البحث الميداني كأداة الاستبيان إذ يفيد الجانب الوصفي لهذا المنهج في التعريف والتوضيح النظري لمتغير المتغيرات الدراسة، في حين يُفيد الجانب التحليلي لهذا المنهج في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: " جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشراً أو غير ذلك" ³ وفي العينة يمكن الاكتفاء بعدد معين من ومفردات المجتمع، ودراساتهم وعند التوصل الى نتائج يمكن تعميم هذه النتائج على جميع افراد المجتمع، وباختصار فان العينة هي عبارة عن جزء أو قسم من المجتمع الدراسة. ⁴

وعليه يتمثل المجتمع الإحصائي لأغراض هذا الدراسة جميع العاملين التابعين لمؤسسة سيترام ورقلة. حيث تم استقصاء آراء عينة من المجتمع المستخدم في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة. ففي هذا الأسلوب، يتم اختيار الأفراد الذين يمثلون العينة بشكل عشوائي، حيث يكون لدى كل فرد في المجتمع الإحصائي فرصة متساوية للاختيار في العينة. ويتم استخدام هذا الأسلوب للتأكد من تمثيل العينة للمجتمع الإحصائي بشكل جيد، حيث يؤدي استخدام عينة غير عشوائية أو غير ممثلة إلى تحديد المعلومات والنتائج التي تم جمعها من العينة بشكل غير دقيق وغير موثوق به. ولذلك، يتم استخدام الأسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحسين دقة وموثوقية النتائج وتأكيد تمثيلية العينة للمجتمع الإحصائي.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

تعد الأدوات والوسائل المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات من أهم عناصر في الدراسة الميدانية، حيث توفر هذه الأدوات والوسائل البيانات الضرورية التي نحتاجها لتحليلها والوصول إلى نتائج الدراسة. ومن بين هذه الأدوات، فإنه تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء الافراد المستجوبين حول موضوع الدراسة.

¹ - درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنساني، الطبعة الأولى، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر والتوزيع، مصر، ص 235

² -عمار بوحوش، واخرون، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. 2000، ص 32

³ -مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008، ص 201

⁴ - مصطفى طويطي — مصطفى طويطي: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان - تطبيقات عملية على برنامج excel - الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد،

تلمسان، الجزائر 2018، ص 20

فالاستبيان يعرف بأنه: " أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من أفراد عن طريق عمل مجموعة من الأسئلة أو العبارات بغية الوصول إلى معلومات كمية أو كمية وقد تستخدم بمفردها أو قد تستخدم مع غيرها من أدوات البحث العلمي، وذلك للكشف عن الجوانب التي يحددها الباحث ويصوغها في استفسارات محددة.¹ وقد تم اعداد الاستبيان وفق المراحل التالية:

- مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان،
- مرحلة التصميم وصياغة الاسئلة الاستبيان (الاستبيان الأولي)
- مرحلة اخراج النهائي للاستبيان

 **مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان:** وهي المرحلة التي تسبق التصميم الفعلي للاستبيان حيث من خلال الفرضيات والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة أهدافها قمنا بتحديد المتغيرات المراد قياسها والتي يجب فهمها بشكل كامل حيث ساعدنا ذلك على توحيد المفاهيم والمصطلحات التي سيتم استخدامها في الاستبيان وتجنب أي الالتباس قد يحدث في فهم الأسئلة من قبل الافراد المستجوبين في الدراسة.

مرحلة التصميم وصياغة الاسئلة الاستبيان (الاستبيان الأولي): في هذه المرحلة تمصياغة أسئلة الاستبيان الأولية بشكل مبدئي وهذا بالاعتماد على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتغيرات

 التي تم تحديدها في مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان، حيث كل مجموعة منها تهدف إلى قياس واقع ومدى تطبيق كل متغير من متغيرات الاستبيان في الواقع العملي (ميدان الدراسة) حيث وتم مراعاة عدد من نقاط في اعداد أسئلة الاستبيان النقاط التالية: التأكد من صحة ووضوح الأسئلة وتجنب أي الالتباس أو الخلط بين المفاهيم، ترتيب الأسئلة بشكل منطقي وتنظيمها بحيث يتم قياس كل متغير بطريقة مناسبة وفعالة، التأكد من تغطية جميع المتغيرات المراد قياسها بشكل كامل وشامل، وذلك بالتأكد من وجود أسئلة تغطي كل المتغيرات المراد قياسها. وفي الأخير خالصنا إلى إعداد النسخة الأولية من الاستبيان.

 **مرحلة اخراج النهائي للاستبيان وتوزعه على المستجوبين:** وفي هذه المرحلة نشرح خطوتين قمنا بهما:

خطوة 01: اخراج النهائي للاستبيان: بعد إعداد النسخة الأولية من الاستبيان. تم عرضه من أجل مراجعته على الأستاذة المشرف وإجراء التعديلات اللازمة على الاستبيان (من إعادة صياغة بعض العبارات وحذف بعضها ودمج بعض العبارات) وهذا بناءً على الملاحظات والاقتراحات المقدمة لنا، وفي الأخير خالصنا إلى إخراج الاستبيان بشكله النهائي وتم تنسيقه بشكل جذاب وسهل القراءة والتوقعات التنظيمية. حيث يحتوي هيكل الاستبيان على جزأين: **1-** مقدمة الاستبيان (تتضمن معلومات والغرض من البحث وطمأنة المستجوبين على سرية المعلومات واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي مع توضيح لطريقة إجابة المفحوصين). **الجزء الثاني** وتتضمن في قسمه **الأول** معلومات الديمغرافية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة، أما في **القسم الثاني** فتتضمن عبارات تتعلق بقياس متغيرات الدراسة.

¹- عياش صياح، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، مجلة نقد وتنوير، العدد الثالث، 2015، ص: 300-332
<https://www.researchgate.net/publication/315552703>

وتماستخدام سلم مقياس ثلاثي بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية: (موافق، محايد، غير موافق) وفي دراستنا فانه استخدمنا هذا المقياس ويرمز لها رقميا خلال ادخال البيانات في برنامج (spss) ب (موافق=3، محايد=2، غير موافق=1)

جدول رقم (02-01) تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي

درجة الموافقة	بدائل مقياس	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة	غير موافق	من 01 إلى 1.66
متوسطة	محايد	من 1.67 إلى 2.33
عالية	موافق	من 2.34 إلى 3

حساب المدى و يساوي= (أعلى درجة في مقياس - أدنى درجة في مقياس) = (3-1)=2 وتم تحديد طول الفئة: وذلك على نحو التالي: طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس، طول الفئة = 3/2= 0.66 وتم تحديد مجالات الموافقة: مثلا : 1+0.66=1.66 فنحصل على مجال [1- 1.66] وهو مجال موافقة بدرجة منخفضة.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة

الجدول رقم (02-02): هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)

اقسام الاستبيان		عدد العبارات	
أولا: البيانات الشخصية			
ثانيا: المتغيرات الدراسة			
ابعاد المتغير المستقل	البعد الأول: القيم التنظيمية	من العبارة رقم 01	الى العبارة رقم 05
	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	من العبارة رقم 06	الى العبارة رقم 10
	البعد الثالث: التوقعات التنظيمية	من العبارة رقم 11	الى العبارة رقم 15
المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية		من العبارة رقم 01	الى العبارة رقم 15
المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية		من العبارة رقم 16	الى العبارة رقم 29
مجموع عبارات الاستبيان		(29) عبارة	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الكتب

خطوة 02 توزيع الاستبيان وجمع البيانات وتسجيلها: بعد الانتهاء من خطوة إخراج الاستبيان في صورته النهائية، قمنا بتوزيعه على عينة الدراسة والجدول التالي يوضح مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبانة:

الجدول رقم (02-03): مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبانة.

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات غير مسترجعة	عدد الاستبيانات غير الصالحة للدراسة	العدد النهائي للاستبيانات التي تم تفرغها والاعتماد عليها في الدراسة (عدد الاستبيانات المقبولة)
72	70	1	1	69
100.00%	97.22%	1.39%	1.39%	95.83%
نسبة الردود % = (عدد الاستبيانات المقبولة / عدد الاستبيانات الموزعة) * 100				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الكتب

تعبّر **95.83%** على أن نسبة الردود الصالحة كانت عالية وهذا يشير إلى أن الأسئلة الاستبيان كانت واضحة وسهلة الفهم، وأن المستجيبين قادرين على الإجابة عليها بشكل صحيح مما يدل على جودة تصميم الاستبيان. كما أنه تشير **95.83%** إلى عينة الدراسة لها دراية بتغيرات التي تحدث في متغيرات الدراسة بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية وأن العينة تم اختيارها بشكل جيد وتمثل الشريحة المستهدفة بشكل جيد، وبالتالي فإن النتائج التي سيتم الحصول عليها من خلال تحليل هذه الإجابات ستكون دقيقة وموثوقة.

المطلب الثاني: حساب صدق وثبات الاستبيان

في إطار اعتماد الاستبيان وعباراته ومتغيراته كأداة جمع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة، فإنه يجب التأكد من تمتعه بخاصية الصدق والثبات. مما يضمن صحة بياناته ودقة نتائجه.

فالصدق والثبات من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات (الاستبيان)، ويقصد بالصدق: "بأن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه، وأن تكون أسئلته ذات صلة بموضوعها، أي أن يقيس الاستبيان ما وضع أصلاً لقياسه".¹ أما الثبات يعني "أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة. فإذا لم تتغير النتائج بعد إعادة تطبيق الأداة، ولا تختلف استجابة المبحوثين فهذا يعني أن الأداة ثابتة".²

أولاً: حساب صدق الاستبيان

وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال حساب صدق الاتساق البنائيفهو أحد الطرق التي يمكن استخدامها لتحقيق خاصية صدق الاستبيان، ويهدف هذا النوع من الصدق إلى قياس مدى توافق عبارات والمجاور والأبعاد في الاستبيان مع بعضها البعض، أي أنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه. وإحصائياً نعبر عن الصدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون وفق القاعدة التالية :

- إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لقيمة معامل الارتباط بيرسون (r) أقل من مستوى الدلالة: 0.05 فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد والدرجة الكلية لمحوره ، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق ومتسق لما وضع لقياسه. وإذا لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، فإن ذلك يشير إلى أن البعد أو العبارة المستخدمة في الاستبيان لا تعكس الواقع بشكل صحيح، وقد يكون من الضروري إعادة صياغتها أو تعديلها أو حذفها من الاستبيان حتى نصل بعبارات

¹ أسماء عبد المطلب بني يونس، دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث، دار الفنائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017، ص 380
² - بشنة حنان، بوعموشة نعيم: الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد: 03، العدد (02) جوان (2020)، ص: 117-133

ومحاور وأبعاد تحقق خاصية صدق الاستبيان. والجدول التالي يبين نتائج حساب الصدق الاتساق البنائي لعبارات ومحاور والاستبيان كما يلي:

جدول رقم (02-04): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية لمحاور		أبعاد ومحاور الاستبيان	
النتيجة	القيمة الاحتمالية يرمز لها ب: (Sig. or P-value)	معامل ارتباط بيرسون (r)	
(الصدق البنائي للأبعاد) أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين البعد مع محوره:			
01	0.000	0.840**	البعد الأول: القيم التنظيمية
02	0.000	0.823**	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية
03	0.000	0.795**	البعد الثالث: التوقعات التنظيمية
(الصدق البنائي لمحاور) أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين كل محور مع ودرجة الكلية لعبارات الاستبيان:			
المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية	0.000	0.900**	دال
المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية	0.000	0.852**	دال
قاعدة: إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي (دال احصائيا).			
دال : أي (دال احصائيا) أي يوجد ارتباط بين البعد واجمالي عبارات محاور الاستبيان أي هناك اتساق بنائي بين البعد والمحور ككل ** تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة الاحصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة الاحصائية			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

- من خلال الجدول أعلاه يمكننا استنتاج أن جميع الأبعاد والمحاور في الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، نظراً لأن قيم معاملات الارتباط Pearson Correlation كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 وقيم SIG كانت أقل من هذا المستوى، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل البعد والدرجة الكلية للإجمالي عبارات محوره وكذا بين المحور والدرجة الكلية للإجمالي عبارات الاستبيان، فمثلاً نجد قيمة معامل الارتباط لدى البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية: بلغت $R=0.823^{**}$ وأن القيمة الاحتمالية (sig) بلغت قيمة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية والدرجة الكلية لمحوره (المحور الأول: الثقافة التنظيمية)، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق متسق لما وضع لقياسه. (أي أن البعد بعبارته قادر على قياس المتغير المستقل) وبذلك تعتبر عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه لذا لن نستبعد أية عبارة من عبارات هذا البعد من التحليل، ونفس المقارنة مع باقي الأبعاد والمحاور الاستبيان.

وعليه يمكننا القول بأن عبارات المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية بأبعاده) والمتغير التابع (الأمن والسلامة المهنية)، صادقة لما وضعت لقياسه أي أن الاستبيان على درجة عالية من الصدق ومن ثم يمكننا الاعتماد على عباراته ومتغيراته في تحليل الاحصائي لبيانات المستجوبين واختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: حساب ثبات الاستبيان

ولي توضيح معنى الثبات أكثر: نفترض أنه تم إجراء استطلاع معين على مجموعة من الأفراد على الاستبيان يقيس ظاهرة ما، ثم تم رصد درجات كل فرد في هذا الاستطلاع، وبعد فترة تم إعادة إجراء نفس الاختبار (أي توزيع نفس الاستبيان) على نفس هذه المجموعة من الأفراد ورصدت أيضا درجات كل فرد فيها، وكانت النتائج تدل على أن الدرجات التي حصل عليها الأفراد في المرة الأولى لتطبيق الاستطلاع، هي نفسها الدرجات التي حصل عليها هؤلاء الأفراد في المرة الثانية. وبناء عليه نستنتج بأن نتائج المأخوذة من أراء العينة حول عبارات ومحاور الاستبيان هي ثابتة تماما ولا تتغير كثيراً بإعادة تطبيقها بمعنى أكثر دقة أن ما تَصَمَّمَهُ الاستبيان، نتائجه تكون ثابتة.¹

وهناك عدة طرق لقياس ثبات عبارات الاستبيان منها طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والمجالات المختلفة لدرجة الثبات ل معامل الفا كرو نباخ هي: " $0.6 > a$ (غير كافية)، إذا كانت قيمه بين $0.6 > a > 0.65$ (ضعيفة)، إذا كانت قيمه بين $0.65 > a > 0.70$ (مقبولة نوعا ما) وإذا كانت قيمه بين $0.70 > a > 0.85$ (حسنة) وإذا كانت قيمه بين $0.85 > a > 0.90$ (جيدة) وإذا كانت أكبر من 0.9 تكون قيم الثبات ممتازة."² والجدول التالي يبين نتائج حساب الثبات:

جدول رقم (02-05): يبين قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	
ثابت	عبارة 15	0.711	ثبات جميع عبارات المحور الأول الثقافة التنظيمية
ثابت	عبارة 14	0.696	ثبات جميع عبارات المحور الثاني الامن والسلامة المهنية
ثابت	عبارة 29	0.777	ثبات جميع عبارات الاستبيان

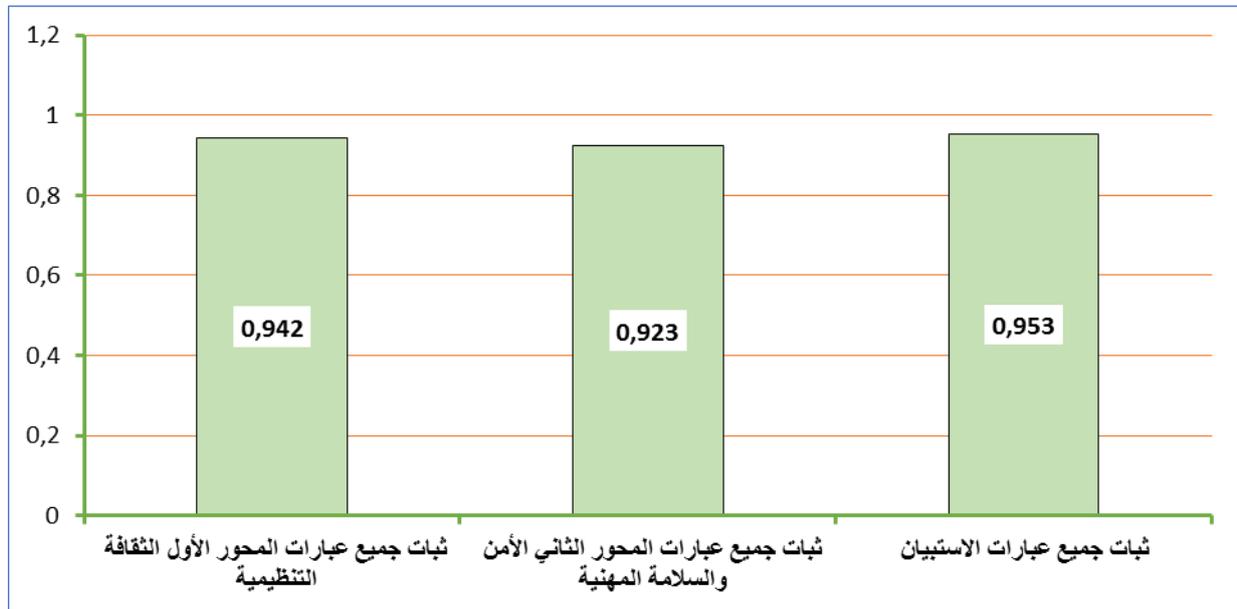
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

في الجدول المعروض، يمكن ملاحظة أن معاملات ألفا كرو نباخ للمحور الأول (0.942) وللمحور الثاني (0.923) واجمالي عبارات الاستبيان (0.953) هي أعلى من 0.60 وتم تصنيفها كثابتة، أي تتميز بثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيع الاستبيان بينما معامل ألفا كرو نباخ للمحور الثاني (0.598) أقل من 0.6 وتم تصنيفها كغير ثابتة. ولذلك، يمكن القول إن هذا القياس (الاستبيان) يعتبر ثابتاً بشكل عام.

الشكل رقم (02-01) يبين تمثيل بياني ل قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان

¹مصطفى طويطي — التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان — تطبيقات عملية على برنامج excel - الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018، ص141 (بتصرف)

²Fanny Poujol et Mana carricano, Analyse de données avec spss, Edition PERSON, 2009, p53



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

خلاصة: من نتائج حساب قيم مؤشرات الصدق والثبات للاستبيان نكون قد تأكدنا من صدق أداة الدراسة وثباتها، مما يجعلنا على ثقة عالية بصحة الاستبيان وصلاحيته لقياس الظاهرة قيد الدراسة، وعليه يمكننا تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان وتفسيرها بطريقة صحيحة وموثوقة. وهذا من خلال اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبيانات المتاحة. وهذا ما سوف نتناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات

01- إجراء اختبار كشف نوع التوزيع بيانات المستجوبين

تُعد خطوة الكشف عن التوزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة من أهم الخطوات في تحديد الأساليب الإحصائية (الوصفية والاستدلالية) المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات الدراسة إذ يوجد نوعين من الأساليب الإحصائية وهي: أساليب إحصائية البارامترية (المعلمية) والتي تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين للتوزيع الطبيعي. وأساليب إحصائية اللابارامترية (اللامعلمية) والتي لا تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي. وعليه ولضمان معالجة صحيحة لبيانات المستجوبين واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، يتعين علينا أولاً تحديد نوع توزيع البيانات.

يمكن استخدام عدة طرق إحصائية لتحديد نوع توزيع البيانات، من بينها طريقة اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، وطريقة اختبار شايرو ويلك (Shapiro-Wilk) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50. ¹ ولكل اختبار له قيمة احتمالية يرمز لها بالرمز (sig) أو (p-value) والتي من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05)

¹ محمد خير سليم أبو زيد: أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2005، ص 156

ويمكن اعتبار القاعدة العامة المتبعة لتحديد نوع توزيع البيانات كما يلي: إذا كانت قيمة الاحتمالية (p-value) أقل من 0.05، فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، في حين أنه إذا كانت (p-value) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة.¹ وفيما يلي نتائج كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة:

جدول رقم(02-06) يبين نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات

نوع التوزيع بيانات كل محور	Shapiro-Wilk اختبار شابيرو ويلك			Kolmogorov-Smirnov ^a اختبار كولومنجوروف -سيمرنوف			محاور الاستبيان
	Sig. القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	(P- value) القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	
يتبع التوزيع طبيعي	0.256	69	0.898	0.200*	69	0.082	بيانات المتغير المستقل
يتبع التوزيع طبيعي	0.070	69	0.82	0.061	69	0.188	بيانات المتغير التابع
القاعدة: إذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فإن البيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي							

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V28

ومن خلال الجدول أعلاه نجد: وبما أن أفراد عينة الدراسة أكبر من 50 فرد فإننا نستدل ب نتائج اختبار (Kolmogorov-Smirnova). وتظهر نتائجه أن القيمة الاحتمالية (sig) لبيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) هي أكبر من (0.05)، حيث:

- بالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الأول (الثقافة التنظيمية) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.200) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الأول تتبع التوزيع الطبيعي.
- وبالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الثاني (الأمن والسلامة المهنية) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.061) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

الاستنتاج: نظرًا لأن بيانات المستجوبين تخضع للتوزيع الطبيعي، فإن بحثنا سيستخدم طرقًا إحصائية بارامترية لتحليل إجابات وآراء أفراد العينة واختبار فرضيات البحث. من المهم شرح الأساليب الإحصائية البارامترية التي سنستخدمها في دراستنا.

02- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات المستجوبين

¹ أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الاحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (البارامترية- اللابارامترية)، الجزء الأول الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008، ص 121. (بتصرف)

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V28)¹ لتحليل البيانات، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية العلمية لتحليل الإجابات والآراء التي تم جمعها من أفراد العينة، واختبار الفرضيات التي تم تحديدها في الدراسة. وتمثل الأساليب الإحصائية الوصفية واستدلالية والمستخدم في دراستنا فيما يلي:

أ- **التوزيع التكراري والنسب المئوية:** تم استخدام التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف البيانات الشخصية للمستجوبين، وذلك عبر عرضها في رسوم بيانية وقيم عددية.

ب- **المتوسط الحسابي** هو مقياس للنزعة المركزية يستخدم لتحديد قيمة مركزية للبيانات. ويتم حسابه عن طريق جمع جميع القيم ثم قسمتها على عددها. كما يساعد في ترتيب العبارات المختلفة في الاستبيان وفهم اتجاهات الآراء ومدى ارتفاع وانخفاض استجابات المستجوبين في الدراسة. كما يساعد في تحديد مدى تركيز إجابات المستجوبين حول قيمة معينة وتقدير مدى أهمية العبارات بالنسبة للمستجوبين. وتبعاً لمقياس ليكارث الخماسي المستخدم في الاستبيان، فإن قيم المتوسط الحسابي تكون محصورة بين 1 إلى 5.

ت- **الانحراف المعياري** هو مقياس للتشتت يستخدم لقياس مدى انحراف (تشتت) استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات ومتغيرات الاستبيان، حيث تكون القيم العالية للانحراف المعياري تدل على تشتت واسع في البيانات بينما تكون القيم المنخفضة تدل على تجمع أو تركيز للبيانات حول المتوسط الحسابي. كما يفيد أيضاً في ترتيب عبارات الاستبيان إلى جانب المتوسط الحسابي حيث عند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما.

ث- **الوزن النسبي (المتوسط الحسابي النسبي):** الوزن النسبي هو مقياس آخر يستخدم لتقدير أهمية المتغيرات في الدراسة، إضافة إلى المتوسط الحسابي وهو يحسب بالعلاقة التالية¹: $\bar{X}\% = 100 * \frac{\bar{X}}{K}$ حيث K عدد بدائل المتغير أو عبارات في الاستبيان) مقياس لكارت الخماسي).

ج- **اختبار كشف نوع التوزيع البيانات:** لتحديد نوع توزيع البيانات تم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، واختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50.

ح- **معامل الثبات ألفا كرو نباخ:** وذلك لاختبار مدى موثوقية أداة جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان) في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛

خ- **معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** يستخدم معامل الارتباط لقياس خاصية الصدق في الاستبيان وكذا قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرين في الدراسة، حيث تتراوح قيمة هذا المعامل بين -1 و+1، وتدلل هذه القيمة على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين. وإذا كانت القيمة كبيرة بغض النظر عن الإشارة، فإن العلاقة بين المتغيرين قوية. أما إشارة المعامل، فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث إذا كانت المعامل إيجابياً، فإن زيادة قيمة أحد المتغيرين ترافقها زيادة في الآخر، وهذا يدل على وجود علاقة طردية بينهما، والعكس صحيح. ويمكن تقسيم مجالات قيمة معامل الارتباط إلى ثلاث فئات؛ إذ

¹SPSS:Statistical Package for the Social Sciences

¹ طويطي مصطفى. التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان - تطبيقات عملية على برنامج excel - الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018، ص 211

يعتبر المعامل ضعيف إذا كانت قيمته أقل من $0.3 \pm$ ويكون معتدل إذا كانت قيمته بين $0.3 \pm$ و 0.7 ، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك ($0.7 \pm$) فإنه يعتبر قويًا.

د- تحليل الانحدار (Regression analysis): أداة إحصائية قوية ومرنة تستعمل لتحليل العلاقة الارتباطية بين متغير تابع واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة ويستعمل¹:

☞ لتحديد ما إذا كان المتغير المستقل قادر على شرح تغيرات معنوية في المتغير التابع: أي هل توجد علاقة؟

☞ لتحديد كمية الاختلاف في المتغير التابع التي يمكن شرحها بواسطة المتغير المستقل: أي ماهي قوة علاقة؟

☞ لتحديد البناء أو شكل العلاقة: أي ماهي المعادلة الرياضية التي تربط المتغير المستقل أو عدة متغيرات مستقلة مع المتغير التابع؟
☞ للتنبؤ بقيمة المتغير التابع.

ومن مخرجات تحليل الانحدار ما يلي:

☞ اختبار F (F-test): لتحديد مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع في نموذج الانحدار، ويمكن التحقق من ذلك من خلال من قيمة sig المصاحبة للاختبار (F-test)، فإذا كانت هذه القيمة أقل من 0.05، فهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

☞ معامل الانحدار B_1 و b_0 ، حيث b_0 يمثل مقدر الثابت ومعامل B_1 فهو قيمة التي يزيد بها المتغير التابع عند زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل.

اختبار T (T-test): يستخدم من أجل معرفة معنوية التأثير بين المتغيرين، (معنوية تأثير المستقل في التابع)، بكلمة أخرى يستخدم للتحقق من معنوية معاملات (b_1, b_0) في نموذج

☞ الانحدار وهذا من مقارنة قيمة sig المرافقة للاختبار (T-test) مع مستوى الدلالة 0.05 حيث إذا كانت قيمة SIG أقل من 0.05 فإن معامل الانحدار (b_1, b_0) يختلف عن الصفر ومنه له تأثير معنوي ويضم في نموذج الانحدار الممثل للعلاقة المدروسة.

☞ قيمة معامل التفسير: ويرمز له بالرمز R^2 ويمثل النسبة المئوية للتباين التي يتم تفسيرها بواسطة المتغير أو المتغيرات المستقلة التي يتضمنها نموذج الانحدار وتقع بين 0 و 1 أي بين: $0 \leq R^2 \leq 1$. فكلما اقتربت من 1 يعني ارتفاع درجة التفسير متغير التابع من قبل متغير المستقل. أي من خلال R^2 يمكن معرفة مدى نسبة التي يساهم بها المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة في تحسين المتغير التابع.

المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها

بعد تقديم الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية، في المبحث السابق، فإنه يتم في هذا المبحث عرض مختلف نتائج الإحصاء الوصفي عن طريق تحديد اتجاهات آراء أفراد العينة نحو المتغيرات الدراسة وعبارات الاستبيان وتحديد تلك النتائج تعلقاً بأقل درجات الموافقة وفقاً لإجابات أفراد العينة وكذلك عرض تحليل وصفي للمتغيرات خصائص الديمغرافية لأفراد العينة، بعد ذلك يتم اختبار الفرضيات المرتبطة بالدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية. لتقييم العلاقات بين المتغيرات الدراسية وتحديد ما إذا كانت تلك العلاقات ذات دلالة إحصائية أو لا، بعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، يتم

1 عايدة نخلة رزق الله، "دليل الباحثين في التحليل الإحصائي الاختبار والتفسير"، الطبعة الأولى، 2002، ص ص 210-211

مناقشة النتائج وتفسيرها بشكل مفصل. في النهاية، يتم تلخيص النتائج وإعطاء الاستنتاجات النهائية بناءً على النتائج المكتشفة ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة

تقوم هذه الدراسة على مجموعة من البيانات العامة المتعلقة بخصائص أفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، العمر، ...) وفي ضوء هذه المتغيرات نقدم وصف تحليلي لفئات كل متغير ديمغرافي وهذا من خلال حساب التكرارات والنسبة % كما هو مدون في الجدول التالي:

01-. وصف خصائص عينة الدراسة متغير الجنس

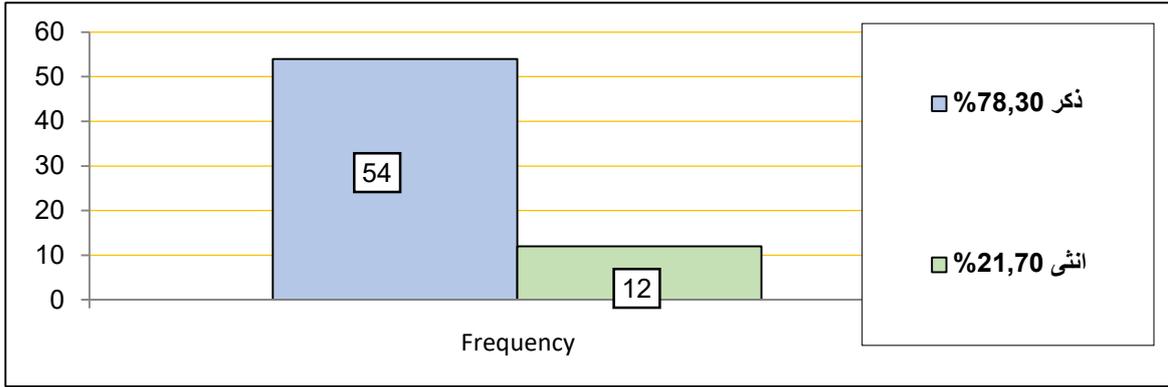
جدول رقم (02-07) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار		
78.3	54	ذكر	الجنس
21.7	15	أنثى	
100.0	69	Total	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول أعلاه نجد عينة الدراسة تتكون من 69 فرداً. يتوزع أفراد العينة حسب متغير الجنس على النحو التالي: الذكور: يشكلون النسبة الأكبر في العينة بنسبة 78.30%، وبلغ عددهم 54 فرداً. وفئة الاناث: يشكلون النسبة الأقل في العينة بنسبة 21.70%، وبلغ عددهم 15 فرداً. وبالتالي، يمكننا القول إن الذكور يمثلون الغالبية العظمى في عينة الدراسة بنسبة أعلى من الاناث.

الشكل رقم (02-02): يبين تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

02-. بالنسبة لمتغير سنوات العمر المستجوبين

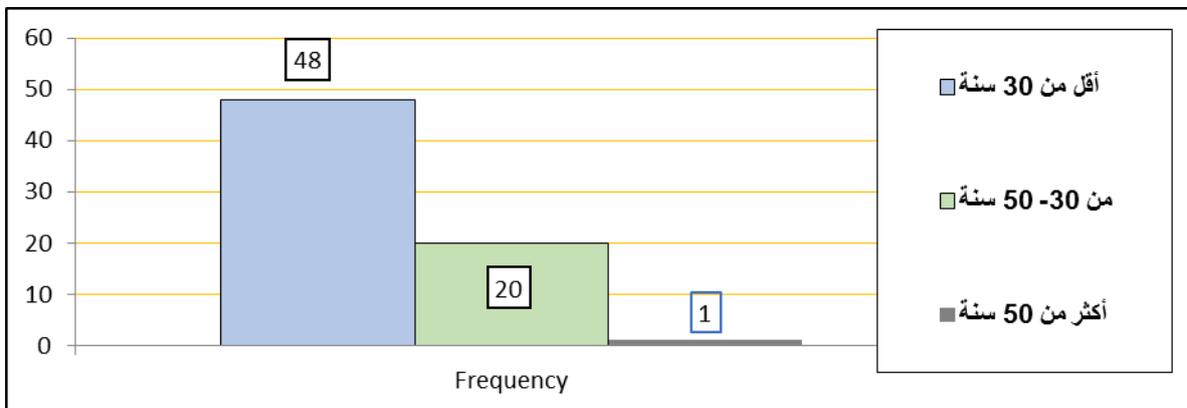
جدول رقم (02-08): يبين توزيع افراد العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	الفئة العمرية
69.6	48	اقل من 35 سنة
29.0	20	من 35 إلى 50 سنة
1.4	1	50 سنة فأكثر
100.0	69	Total

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال تحليل بيانات الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب العمر، نجد: أن الفئة العمرية من اقل من 35 سنة هي الأكثر تمثيلاً بين أفراد العينة، حيث يشكلون 69.60% من عينة الدراسة. يُمكن اعتبار هذه الفئة العمرية الأكثر نشاطاً وتواجداً في بيئة العمل. والفئة العمرية من 35 إلى 50 سنة تشكل نسبة 29.00% من عينة الدراسة.. والفئة العمرية 50 سنة فأكثر تشكل نسبة 1.4% من عينة الدراسة.

الشكل رقم (02-03): يبين تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

03- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي:

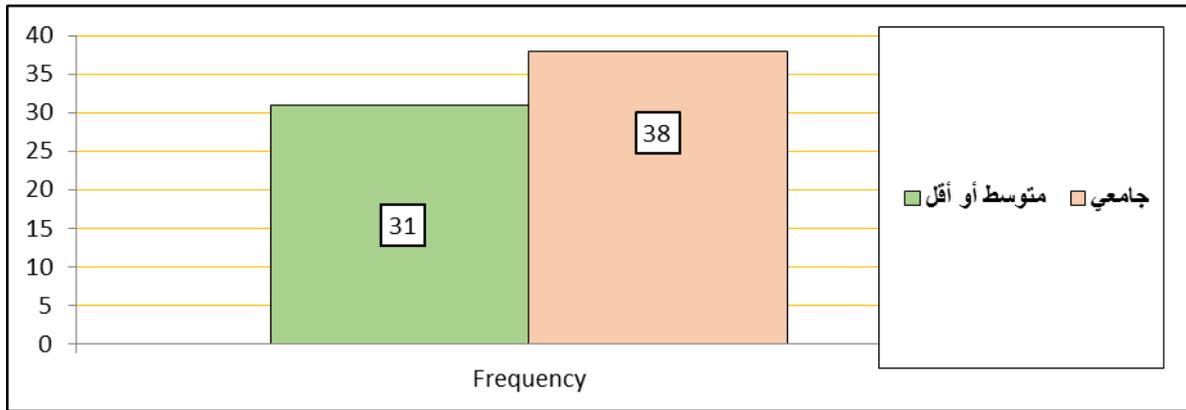
جدول رقم (02-09): يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة%	التكرار		
44.9	31	ثانوي فأقل	المستوى التعليمي
55.1	38	جامعي	
100.0	69	Total	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول الذي تم تقديمه، يمكننا ملاحظة توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي على النحو التالي: مستوى التعليمي "ثانوي فأقل": يبلغ عدد الأفراد في هذه الفئة 31 فردًا، ويمثلون نسبة 44.9% من إجمالي عدد العينة. والمستوى التعليمي "جامعي": يبلغ عدد الأفراد في هذه الفئة 38 فردًا، ويمثلون نسبة 55.1% من إجمالي عدد العينة. وبالتالي، يمكننا القول إن الأغلبية العظمى من أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي ثانوي فأقل، حيث يشكلون 44.9% من إجمالي عدد العينة. أما الأفراد ذوي المستوى الجامعي فيشكلون نسبة 55.1% من إجمالي عدد العينة.

الشكل رقم (02-04): يبين تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

- بالنسبة لمتغير منصب العمل

جدول رقم (02-10): يبين توزيع افراد العينة حسب منصب العمل

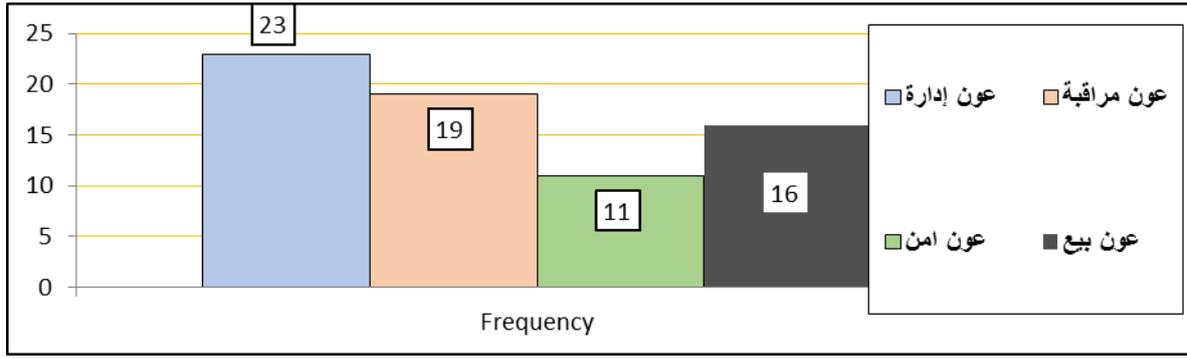
النسبة%	التكرار		
33.3	23	عون إدارة	منصب العمل
27.5	19	عون مراقبة	
15.9	11	عون امن	
23.2	16	عون بيع	
100.0	69	Total	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول الذي قدمته، يمكننا ملاحظة توزيع أفراد العينة حسب منصب العمل على النحو التالي: منصب العمل "عون إدارة": يبلغ عدد الأفراد في هذا المنصب 23 فردًا، ويمثلون نسبة 33.3% من إجمالي عدد العينة. ومنصب العمل

"عون مراقبة": يبلغ عدد الأفراد في هذا المنصب 19 فردًا، ويمثلون نسبة 27.5٪ من إجمالي عدد العينة. ومنصب العمل "عون أمن" يبلغ عدد الأفراد في هذا المنصب 11 فردًا، ويمثلون نسبة 15.9٪ من إجمالي عدد العينة. ومنصب العمل "عون بيع" يبلغ عدد الأفراد في هذا المنصب 16 فردًا، ويمثلون نسبة 23.2٪ من إجمالي عدد العينة. وبالتالي، يمكننا القول إنه يوجد تنوع في مناصب العمل بين أفراد العينة، وأن العون في الإدارة يشكل أكبر نسبة من إجمالي عدد العينة بنسبة 33.3٪، يليه عون المراقبة بنسبة 27.5٪، ثم عون الأمن بنسبة 15.9٪، وأخيرًا عون البيع بنسبة 23.2٪.

الشكل رقم (02-05): يبين تمثيل بياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغيرمنصب العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة

يهدف المطلب إلى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمستجوبين واتجاههم نحو المتغيرات المدروسة في الدراسة. وعرض البيانات المستجوبين تحديد مدى موافقتهم على عبارات الاستبيان وتحديد مدى أهمية كل متغير وهذا باستخدام أساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية)، كما سيتم استنتاج بعض النتائج والملاحظات الهامة حول موقف المستجوبين تجاه مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في المؤسسة.

01- بالنسبة للمتغير المستقل: المتعلق بقياس مستويات الثقافة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو اجاباتهم على عبارات المحور الأول من الاستبيان: الثقافة التنظيمية والمتضمن 15 عبارة من 01 إلى 15. عبارة وهي موزعة على 3 أبعاد (البعد الأول: القيم التنظيمية، البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية، البعد الثالث: التوقعات التنظيمية)، وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (02-11) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الأول: الثقافة التنظيمية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	يتقبل موظفين مؤسسة سياترام الضغوط والمخاطر من اجل مصلحة سياترام وتطويرها	2.57	0.737	85.51	موافقة عالية

02	يتحمل موظفين سياترام مسؤولية أداء المهام والواجبات دون اشراف مستمر	2.49	0.816	83.09	04	موافقة عالية
03	تبذل مؤسسة سياترام جهود كبيرة في تطوير قدرات الموظفين بالمؤسسة من اجل تحقيق أكبر درجة من الكفاءة	2.41	0.828	80.19	05	موافقة عالية
04	تهتم مؤسسة سياترام بنشر قيم العدالة والمساواة بين الموظفين	2.62	3.695	87.44	02	موافقة عالية
05	يهتم موظفين مؤسسة سياترام بعنصر الوقت لإنجاز المهام ضمن فترة زمنية محددة	2.62	0.621	87.44	01	موافقة عالية
X01	البعد الأول: القيم التنظيمية	2.5420	0.90560	84.73	بدرجة عالية	
06	يسعى موظفين سياترام لتطوير علاقات العمل فيما بينهم لتسجيد روح الفريق والتكامل اثناء تادية مهامهم	2.70	0.626	89.86	02	موافقة عالية
07	يعتقد موظفين سياترام بالهمية العمل الجماعي لرفع مستوى أداء المؤسسة	2.75	0.579	91.79	01	موافقة عالية
08	يدرك الموظفين مؤسسة سياترام ان تحقيق التميز مسؤولية الجميع	2.68	0.630	89.37	03	موافقة عالية
09	يعتقد موظفين مؤسسة سياترام بان ثقافة مؤسسة تساهم في انجاز المهام والواجبات والكفاءة المطلوبة	2.51	0.678	83.57	04	موافقة عالية
10	تعمل سياترام على اشتراك في وضع مقترحات والأفكار لخدمات التي يمكن توفيرها لزبون	2.45	0.796	81.64	05	موافقة عالية
X02	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	2.6174	0.50263	87.25	بدرجة عالية	
11	يقوم موظفين سياترام ببذل الجهود الازمة من اجل تحقيق الإنجازات التي توقعها المؤسسة	2.71	0.545	90.34	02	موافقة عالية
12	توفر مؤسسة سياترام للموظفين مناخ عمل ملائم يساعدهم على تقديم أفضل أداء	2.48	0.779	82.61	04	موافقة عالية

13	تسعى مؤسسة سيترام الى تلبية مايتوقعه الموظفين من حوافز ومكافآت	2.12	0.850	70.53	05	موافقة متوسطة
14	يعتقد موظفي سيترام ان اخلاصهم في العمل يحقق نتائج جيدة	2.51	0.779	83.57	03	موافقة عالية
15	تتوقع مؤسسة سيترام الاداء أفضل للعمال في حالة استفادتهم من دورات تكوينية	2.72	0.566	90.82	01	موافقة عالية
X03	البعد الثالث: التوقعات التنظيمية	2.5072	0.49537	83.57		بدرجة عالية
X	المتغير المستقل:	2.5556	0.52277	85.19		بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 3						
مجال المتوسط		من 01 إلى 1.66		من 1.67 إلى 2.33		من 2.34 إلى 3
مستوى الموافقة		منخفضة		متوسطة		عالية
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1-1.66] فان هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة؛						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.67-2.33] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.34-03] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛						

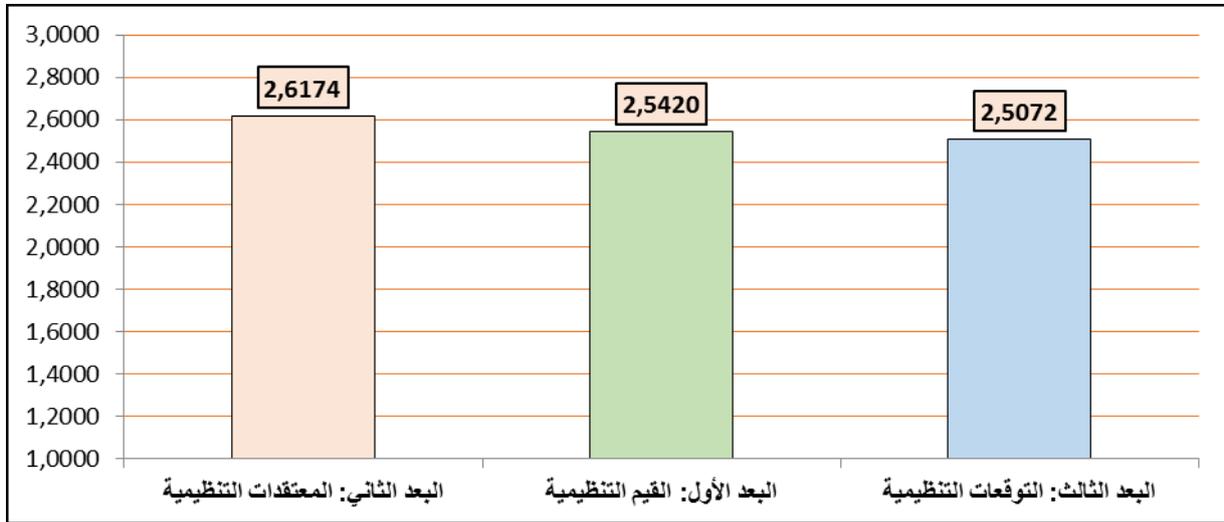
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه: من نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لأراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدين اتجاه عبارات المحور الاول: المتعلق بقياس مستويات الثقافة التنظيمية من وجهة نظر عينة العمال التابعين لمؤسسة سيترام ورقلة حيث وجدنا وبشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات المحور بلغ قيمة 2.507 وهو ضمن المجال موافقة عالية (من 2.34- 03 درجة) وبانحراف معياري قدره: 0.522، وهو يشير إلى تقارب آراء افراد العينة وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي الاجمالي، حيث تشتتت بين آرائهما ضعيف وبالتالي تعطينا هذه القيم نتيجة احصائية أنه لا يوجد تشتت كبير في آراء المستجوبين وهذا يدعم النتائج المتحصل عليها فيما أن فالتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات لاتجاهات أفراد العينة أي كلهم موافقون ونسبة 85.79% على أن مستويات الثقافة التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه إزاء اجاباتهم على مضمون عبارات المحور حيث كانت معظمها بدرجات عالية، حيث متوسطات ها الحسابية محصورة بين أكبر متوسط للعبارة: رقم 04 "يعتقد موظفين سيترام بأهمية العمل الجماعي لرفع مستوى أداء المؤسسة" تشير نتيجة العبارة المذكورة إلى أن موظفي سيترام ورقلة سيترام يرون أن العمل الجماعي مهم لرفع مستوى أداء المؤسسة، حيث حصل هذه العبارة على نسبة موافقة عالية بلغت 91.79%. يعكس هذا الاعتقاد أهمية التعاون والتنسيق بين أفراد الفريق في تحقيق الأهداف المشتركة وتحسين أداء مؤسسة سيترام ورقلة بشكل عام. ويمكن

القول إن هذا الرأي متفق عليه عموماً في مجال الإدارة والأعمال، حيث يعد العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد أحد أساسيات النجاح في أي مؤسسة.

وان أدبي متوسط هو للعبارة: العبارة رقم 13 "تسعى مؤسسة سياترام الى تلبية مايتوقعه الموظفون من حوافز ومكافآت" حصلت على متوسط حسابي قدره 2.12. والانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري للعبارة هي 0.850. وتصنف العبارة كذلك بأنها مهمة بنسبة 70.53% من الأهمية الإجمالية في البعد. الاتجاه العام: العبارة تحصل على تقييم "موافقة متوسطة" في الاتجاه العام لجميع العبارات. يمكن استنتاج أن الموظفون في مؤسسة سياترام يعتبرون تلبية مايتوقعهم من حوافز ومكافآت كأمر مهم، ولكن قد تحتاج هذه الجوانب إلى تطوير وتحسين للوصول إلى مستوى عالي من الرضا والرغبة في الأداء. وفيما يلي ترتيب أهمية ومستويات تطبيق ابعاد الثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام ورقلة محل الدراسة حسب وجهة نظر افراد عينة الدراسة كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل الرقم (02-06) يبين ترتيب أبعاد الثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام ورقلة محل الدراسة



المصدر من اعداد الطالبين باعتماد على برنامج EXCEL

يوضح الشكل أعلاه ترتيب أبعاد الثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام ورقلة، والتي تم قياسها باستخدام العديد من المؤشرات، وهي كالتالي: في الترتيب الأول: البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.6174 والانحراف المعياري 0.50263 والأهمية النسبية 87.25. يعكس هذا البعد المعتقدات والآراء التي يحملها الموظفون حول الشركة والعمل فيها والتنظيم الداخلي، وهو مهم لفهم المعتقدات التي تؤثر على السلوكيات والأداء في المؤسسة. يليها في ترتيب الثاني: البعد الأول: القيم التنظيمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.5420 والانحراف المعياري 0.90560 والأهمية النسبية 84.73. يعكس هذا البعد القيم والمبادئ التي تتبناها المؤسسة والتي تؤثر على السلوكيات والمعتقدات لدى الموظفين، وهو مهم لضمان تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز الانتماء والولاء للمؤسسة. يليها في الترتيب الأخير البعد الثالث: التوقعات التنظيمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.5072 والانحراف المعياري 0.49537 والأهمية النسبية 83.57. يعكس هذا البعد توقعات الموظفين من المؤسسة والتي تؤثر على مستوى الرضا والالتزام والأداء، وهو مهم لفهم التحديات التي تواجه المؤسسة في تلبية تلك التوقعات وضمان استمرارية نجاحها في المستقبل.

الاستنتاج العام: فيما يتعلق بالنتائج التي تم الحصول عليها — مستوى تقييم قيمالثقافة التنظيمية (البعد الأول: القيم التنظيمية، البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية، البعد الثالث: التوقعات التنظيمية) هي جيدة ومرتفعة في جميع الأبعاد التي تم تقييمها:

البعد الأول: القيم التنظيمية - النتائج تشير إلى وجود تقييم جيد لقيم الثقافة التنظيمية. يعني ذلك أن المؤسسة تعتمد المؤسسة على مجموعة من القيم التنظيمية التي تعكس رؤيتها ومبادئها في العمل. تشمل هذه القيم النزاهة، والمسؤولية، والاحترافية، والعدالة والمساواة، والتعاون. وتعكس هذه القيم التنظيمية التزام وسلوك الموظفين في مؤسسة سياترام، وتساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها التنظيمي. تُعدّ هذه النتائج إشارة إيجابية لالتزام الموظفين في مؤسسة سياترام بالقيم التنظيمية وقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل وتحقيق النجاح في بيئة التنظيم. وتعزيز ثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام. فالقيم التنظيمية هي جزء رئيسي من الثقافة التنظيمية. إذا كان الموظفون يشاركون في مجموعة مشتركة من القيم التي تعزز الأهداف التنظيمية، فهذا يمكن أن يقوي الثقافة التنظيمية ويحقق نتائج أفضل ل مؤسسة سياترام. فالقيم الأساسية للمؤسسة، مثل النزاهة، المسؤولية، الاحترافية، العدالة والمساواة، والتعاون، هي الأساس الذي يعتمد عليه الموظفون لاتخاذ القرارات والسلوك في العمل.

البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية - النتائج تشير إلى وجود تقييم مرتفع للمعتقدات التنظيمية. يعني ذلك أن الموظفين في مؤسسة سياترام يتبنون مجموعة من المعتقدات التنظيمية بشكل إيجابي. هذه المعتقدات تتضمن الأفكار والقيم التي يحتفظ بها الموظفون حول العمل، وطبيعة المؤسسة، وتوقعاتهم وأهدافهم داخل العمل. تشمل هذه المعتقدات التأكيد على العمل الجماعي، التميز، الكفاءة، والمشاركة في تحسين الخدمات. ومعتقدات الموظفين هذه مهمة لأنها تؤثر على سلوكهم وقراراتهم في العمل. إذا كانت المعتقدات إيجابية وتعزز السلوكيات الإيجابية، يمكن أن تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز ثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام. فالمعتقدات التنظيمية هي جزء رئيسي من الثقافة التنظيمية. إذا كان الموظفون يشاركون في مجموعة مشتركة من المعتقدات التي تعزز الأهداف التنظيمية، فهذا يمكن أن يقوي الثقافة التنظيمية ويحقق نتائج أفضل للمؤسسة. في مؤسسة سياترام.

البعد الثالث: التوقعات التنظيمية - النتائج تشير إلى وجود تقييم جيد للتوقعات التنظيمية. يعني ذلك أن مؤسسة سياترام تنجح في توفير بيئة تنظيمية يتوقع فيها الموظفون الاحترام والتقدير، ويشعرون بأنهم يمكنهم تحقيق التوقعات التنظيمية. وهذا يمكن أن يقود إلى تحقيق مستويات أعلى من الرضا عن العمل والالتزام بالمنظمة، والتي يمكن أن تؤدي بدورها إلى تحسين الأداء العام للمنظمة. يمكن أن تشجع التوقعات التنظيمية الواضحة والمتوافقة الموظفين على المشاركة بنشاط أكثر في أدوارهم ومسؤولياتهم، والعمل نحو تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أكبر. فالالتزام بتوقعات الأداء يمكن أن يعزز الإنتاجية، ويحسن مستوى الخدمة، ويدعم الابتكار والمبادرة بين الموظفين. علاوة على ذلك، الاعتراف والتقدير المستمر للأداء المتميز يمكن أن يحفز الرغبة في البقاء في المنظمة وتعزيز الالتزام الطويل الأجل. والأداء العالي يمكن أن يكون نتيجة طبيعية لثقافة مؤسسة سياترام القوية، التي تساعد على توضيح الأهداف والتوقعات وتعزز قيم التعاون والنزاهة والمساواة والاحترافية. بشكل عام، هذه النتائج تشير إلى نجاح مؤسسة سياترام في تنسيق توقعاتها التنظيمية مع موظفيها وتوفير بيئة عمل تدعم نجاحهم.

بشكل عام، يشير تقييم جيد (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية) الى مؤسسة سياترام لديها الثقافة التنظيمية قوية هذه النتائج تعتبر دليل على أن مؤسسة سياترام قد نجحت في بناء وتعزيز ثقافة تنظيمية قوية وبذلك يمكن أن تدعم تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترامتماما، فثقافة مؤسسة سياترام التنظيمية القوية التي تركز على القيم، المعتقدات، والتوقعات الواضحة للموظفين، يمكن أن تساهم بشكل كبير في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية. والثقافة التنظيمية تلعب دورا حاسما في تشكيل السلوكيات في مكان العمل، وبالتالي، في تحقيق الأمان والسلامة المهنية. فإذا كان الموظفون يؤمنون بأن الأمان

والسلامة المهنية هما من الأولويات الرئيسية للمؤسسة، ويتوقعون أن يتم التعامل مع القضايا المتعلقة بالأمان والسلامة بجدية، فسوف يكون من المحتمل أن يتبعوا معايير الأمان والسلامة المهنية بعناية، وبالتالي، سوف يساهمون في خلق بيئة عمل آمنة وصحية. وعلاوة على ذلك، إذا كانت المؤسسة تعتمد قيما تنظيمية تعزز النزاهة والمسؤولية، فسيكون الموظفون أكثر عرضة للإبلاغ عن المخاطر المحتملة وسيشاركون في الجهود المبذولة لتحسين الأمان والسلامة في المكان الذي يعملون فيه. إذاً، فإن نجاح مؤسسة سيطرام في بناء وتعزيز ثقافة تنظيمية قوية يمكن أن أمر إيجابي جدا لتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسة.

02- بالنسبة للمتغير التابع: المتعلق بقياس مستويات الأمان والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرام ورقلة

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو اجاباتهم على عبارات المحور الثاني من الاستبيان: الأمان والسلامة المهنية والمتضمن 14 عبارة من 16 إلى 29. وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (02-12) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الثاني: الأمان والسلامة المهنية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
23	نظام حركة مركبات النقل امن ويضمن عدم التصادم مع المركبات الأخرى	2.91	3.625	97.10	موافقة عالية
26	توفر مؤسسة سيطرام النقل المجاني للعمال	2.84	0.407	94.69	موافقة عالية
20	هناك نظام الحماية من الحرائق متطور بمؤسسة سيطرام	2.81	0.463	93.72	موافقة عالية
24	كاميرات المراقبة المتوفرة متطورة وتوفر مستوى حماية جيد	2.81	0.493	93.72	موافقة عالية
19	الأدوات والمعدات المستخدمة في العمل تتماشى مع متطلبات السلامة المهنية	2.81	0.493	93.72	موافقة عالية
17	الجدار الخارجي لمؤسسة سيطرام محمي بشكل فعال	2.74	0.560	91.30	موافقة عالية
16	وسائل الوقاية والسلامة المهنية المتوفرة بسترام تحميك من المخاطر المحتملة	2.68	0.653	89.37	موافقة عالية
25	تستخدم مؤسسة سيطرام خط مع شرطة والحماية في حالات القصوى	2.65	0.638	88.41	موافقة عالية

22	تستخدم مؤسسة سيترام كوبل كهربائي عالي بشكل امن جدا على العمال	2.61	0.669	86.96	09	موافقة عالية
21	مؤسسة سيترام مجهزة بمعدات الإسعافات الأولية	2.49	0.720	83.09	10	موافقة عالية
18	هناك اجراءات امنية تساهم في تحسين مستوى أداء العمال	2.41	0.810	80.19	11	موافقة عالية
29	تدريبات الامن والسلامة مهنية التي تلقاه من مؤسسة سيترام توهلك بشكل كافي لتفادي مخاطر العمل	2.39	0.826	79.71	12	موافقة عالية
27	يتم تقديم التعويضات والمكافاة المناسبة للعاملين الذين يلتزمون بسياسات الامن والسلامة المهنية	2.30	0.880	76.81	13	متوسطة
28	تنظم سيترام دورات تدريبية للعمال للسلامة مهنية للمؤسسة	1.99	0.883	66.18	14	موافقة متوسطة
Y	المتغير التابع:	2.6035	0.46607	86.78	بدرجة عالية	
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 3						
مجال المتوسط		من 01 إلى 1.66		من 1.67 إلى 2.33		من 2.34 إلى 3
مستوى الموافقة		منخفضة		متوسطة		عالية
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1- 1.66] فان هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة؛						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.67- 2.33] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.34- 03] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه: من نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لأراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدين اتجاه عبارات المحور الثاني: المتعلق بقياس مستويات الأمن والسلامة المهنية ب المؤسسة محل الدراسة حيث وجدنا وبشكل عام المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات المحور بلغ قيمة 2.6035 وهو ضمن المجال موافقة عالية (من 2.34- 03 درجة) وانحراف معياري قدره: 0.466، وهو يشير إلى تقارب آراء افراد العينة وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي الاجمالي، حيث تشتت بين آرائهما ضعيف وبالتالي تعطينا هذه القيم نتيجة

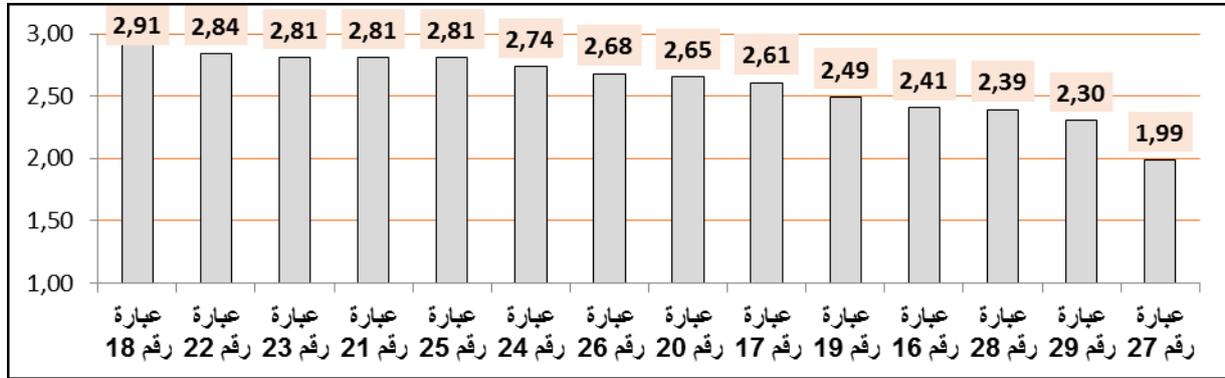
احصائية أنه لا يوجد تشتت كبير في آراء المستجوبين وهذا يدعم النتائج المتحصل عليها فيما ان والمتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات لاتجاهات أفراد العينة أي كلهم موافقون ونسبة 86.78% على أن مستويات الأمن والسلامة المهنية لدى مؤسسة سياترام ورقلة

مؤسسة سياترام ورقلة هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم وبناءً على البيانات المقدمة، يمكننا رؤية أن العبارات المرتبطة بالأمان والسلامة في مؤسسة سياترام تحظى بموافقة عالية من العاملين. هذه البيانات تؤكد على أن سياترام تعتبر الأمان والسلامة جزءًا مهمًا من بيئتها العاملة.

فالعبرة 23 (المتوسط الحسابي: 2.91): التي حصلت على أعلى نسبة موافقة كانت "نظام حركة مركبات النقل آمن ويضمن عدم التصادم مع المركبات الأخرى"، وهو ما يدل على أن سياترام تعتبر السلامة أثناء النقل أمرًا بالغ الأهمية. وهو ما يمكن أن يقلل من الحوادث ويحسن من جودة العمل. والعبارات الأخرى المرتبطة بنظام الحماية من الحرائق، وكاميرات المراقبة، ومعدات العمل، والجدار الخارجي، جميعها حصلت على نسبة موافقة عالية، مما يشير إلى أن العاملين في سياترام يشعرون بالأمان في بيئتهم العاملة. وعلى الجانب الآخر، تبدو العبارات المرتبطة بالتدريب على السلامة والأمان، وتقديم التعويضات والمكافآت للعاملين الالتزام بسياسات الأمن والسلامة المهنية، وتنظيم دورات تدريبية للعمال للسلامة المهنية، تحظى بموافقة أقل بكثير من العاملين. هذا قد يشير إلى أن هناك بعض النقاط التي يمكن تحسينها في مجال التدريب والتعليم المستمر للعاملين في مجال السلامة المهنية.

وفيما يلي ترتيب عبارات المتعلقة بقياس درجة الأمن والسلامة المهنية لدى المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر افراد عينة الدراسة كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل الرقم (02-07) يبين ترتيب عبارات الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة



المصدر من اعداد الطالبتين اعتماد على برنامج EXCEL

➤ **الاستنتاج العام:** فيما يتعلق بالنتائج التي تم الحصول عليها من خلال تقييم الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترام ورقلة، فقد أظهرت النتائج أن مؤسسة سياترام ورقلة تولي اهتمامًا كبيرًا بمجال الأمن والسلامة المهنية وتعتبرها أولوية مهمة في بيئة العمل. العبارات التي تم تقييمها تشير إلى وجود نظام شامل للحماية والسلامة يشمل جوانب مختلفة. هذه النتائج تشير إلى التزام المؤسسة بمعايير السلامة والحفاظ على سلامة وصحة الموظفين في جميع جوانب العمل. وتعزز هذه الجهود كفاءة العمل وتعزز رفاهية الموظفين ورضاهم عن بيئة العمل. بناءً على ذلك، يمكن القول بثقة أن مؤسسة سياترام ورقلة تلتزم بمعايير الأمان والسلامة المهنية وتعمل بجد لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

تتمحور فرضيات الدراسة في كشف عن مدى وجود علاقة تأثير بين المتغير المستقل وابعاده والمتغير التابع أي بين متغير مستقل المتمثل في الثقافة التنظيمية ويتكون من 03 أبعاد (البعد الأول: القيم التنظيمية، البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية، البعد الثالث: التوقعات التنظيمية)، والمتغير التابع المتمثل في نظام الأمن والسلامة المهنية وسيتم دراسة ذلك من خلال استخدامنا نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث يمكننا من استكشاف وتحديد مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهذا من خلال تحليل الاحصائي لمخرجات الانحدار الخطي البسيط والمتمثلة في المؤشرات الإحصائية التالية (R: معامل الارتباط، R^2 : معامل التفسير، B: معامل الانحدار للمتغير المستقل، (F-test) لفحص معنوية العلاقة بين المتغيرين) وتقع قيمة R^2 بين: $0 \leq R^2 \leq 1$ فكلما اقتربت قيمته من 1 دل ذلك على أهمية المتغير المستقل ودوره ومساهمته في التغيرات التي تحدث في تحسین في مستويات المتغير التابع.

ولتحديد مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسية وتحديد الدلالة الإحصائية لنتائج المستجوبين، يتعين علينا أولاً إعادة صياغة الفرضيات بشكل إحصائي. وتتمثل هذه الفرضيات في فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة، إضافة إلى تحديد مستوى الدلالة المقبول، وهو عادةً ما يكون 0.05، ولاتخاذ القرار بقبول أو رفض الفرضية، يجب النظر إلى قيمة الاختبار الإحصائي (F-test) وقيمة SIG لاختبار (F) في مخرجات وجداول النموذج الانحدار الخطي البسيط حيث:

إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، المقابلة للاختبار الإحصائي (F-test) أكبر من المستوى الدلالة (0.05)،	نقبل الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0)	القرار
	يقبله قرار رفض الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)	
إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig (Significant)، المقابلة للاختبار الإحصائي (F-test) أقل من المستوى الدلالة (0.05)	نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0)	القرار
	يقبله قرار قبول الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)	

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة بمأنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كمايلي:

نص الفرضيات الاحصائية:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

صياغة النموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المتأثر) نستخدم على المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \epsilon_i$$

نظام الامن والسلامة المهنية $B_1 + B_0 =$ (الثقافة التنظيمية)

والجدول التالي هو ملخص للجداول مخرجات تحليل الانحدار بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار)
(r, R^2)، تحليل التباين ANOVA ، النتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج .spss

جدول رقم (02-13): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل التفسير	معامل الارتباط	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	t	B	المعاملات نموذج الانحدار	R ² R Square	R	(SIG)	F
0.000	5.74	1.375	B ₀ الثابت	0.291	0.539	0.000	27.48
0.000	5.24	0.481	B ₁ متغير المستقل				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول: يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

01. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الثقافة التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: فانه يشير القيمة الموجبة للارتباط ($r = 0.539$) بين مستويات الثقافة التنظيمية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية إلى وجود علاقة إيجابية بينهما. وبمعنى آخر، كلما زادت مستويات الثقافة التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة، زادت فعالية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة هذه النتيجة متوافقة مع الإطار النظري للدراسة الذي يشير إلى أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تشجيع الممارسات السليمة للسلامة والحفاظ على بيئة عمل آمنة. حيث عندما تكون هناك ثقافة تنظيمية قوية ومشجعة للسلامة، يصبح لدى الموظفين الالتزام والوعي بأهمية الأمن والسلامة والقدرة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامتهم وسلامة زملائهم. بالتالي، يمكن الاستدلال بأن تعزيز ثقافة التنظيم الموجهة نحو السلامة والالتزام بمعايير السلامة يساهم في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

02. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الثقافة التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) إن دراسة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب اعتماد على الدلالة المعنوية للعلاقة بين المتغيرين. واحصائياً فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F-test): وهي القيمة التي تشير الى معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويتم الحكم على معنوية العلاقة من خلال قيمة احتمال الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة F فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فان العلاقة معنوية (دالة احصائياً). ومن خلاله يتم الحكم على قبول الفرضية أو رفض الفرضية الإحصائية. حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=24.48$) وأن قيمة $SIG= 0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير

إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين (الثقافة التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: كما يلي:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية مؤسسة سيترام ورقلة

03. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (B ، R^2) ، (sig ، T-test ، كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل التحديد (R-squared) هي 0.291، وهي تشير إلى أن حوالي 29.1% من التباين في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية يمكن تفسيره بواسطة متغير الثقافة التنظيمية. بمعنى آخر، يمكن أن نقول أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة بنسبة تبلغ حوالي 29.1%. بقية التباين الذي لم يتم شرحه بواسطة متغير الثقافة التنظيمية يمكن أن يكون بسبب عوامل أخرى غير مدرجة في الدراسة مثل العوامل الفردية أو العوامل البيئية.

02.03. تفسير قيمة التأثير قيمة معامل الانحدار (B) للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) بلغت 0.481، وهذه القيمة تشير إلى وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيترام ورقلة. وقيمة T المحسوبة هي 5.24، وقيمة الاحتمالية المصاحبة (sig) هي 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). هذا يشير إلى وجود دلالة إحصائية قوية للتأثير الإيجابي للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية. بالتالي، يمكن تفسير قيمة 0.481 لمعامل الانحدار والدلالة الإحصائية المصاحبة لها بأن زيادة مستويات الثقافة التنظيمية ترتبط بزيادة في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة. حيث إذا قامت إدارة مؤسسة سيترام ورقلة. تحسين في الثقافة التنظيمية بالمؤسسة فانه يؤدي الى زيادة في نظام الامن والسلامة المهنية بقيمة (0.481) وحدة وهي قيمة مقبولة إحصائيا وهذا يشير إلى أن القيم التنظيمية عامل مهم ويؤثر ايجابيا على نظام الامن والسلامة المهنية في المؤسسة.

03.03. النموذج (المعادلة) الانحدار الخطي البسيط والمطابق لبيانات العينة والمتعلق ب دراسة: علاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر افراد العينة هو:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \epsilon_i$$

$$\text{الأمن والسلامة المهنية} = 0.481 + 1.375 (\text{الثقافة التنظيمية})$$

ثانيا: اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية

تمحور الفرضيات الفرعية في معرفة تأثير المتغيرات المستقلة (البعد الأول: القيم التنظيمية، البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية، البعد الثالث: التوقعات التنظيمية)، كلا على حدا على المتغير التابع (نظام الامن والسلامة المهنية) وعليه فإننا سندرس العلاقة التأثير بينهما باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط: والجدول التالي هو ملخص للجدول مخرجات تحليل الانحدار بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار (r ، R^2)، تحليل التباين ANOVA، النتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

جدول رقم (02-14) : نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغير التابع	متغير التابع	المتغير التابع					
		المتغير التابع					
01	القيم التنظيمية	نظام	المتغير التابع				الامن والسلامة المهنية
			المتغير التابع				
02	المعتقدات التنظيمية	الامن والسلامة المهنية	المتغير التابع				التوقعات التنظيمية
03	التوقعات التنظيمية		المتغير التابع				
0.013	2.561	0.154	(H ₁)	0.089	0.299	0.013	6.56
0.000	5.94	0.545	(H ₁)	0.345	0.588	0.000	35.34
0.000	5.611	0.532	(H ₁)	0.320	0.565	0.00	31.48

توجد علاقة تأثير بين المتغيرين لأن قيمة $SIG =$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05)

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.V 26

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة. بمأنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كمايلي:

نص الفرضيات الاحصائية:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

التعليق على الجدول: يتبن من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

01. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (القيم التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: فإنه يشير القيمة الموجبة للارتباط ($r = 0.299$) بين مستويات القيم التنظيمية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية إلى وجود علاقة إيجابية بينهما. ومعنى آخر، كلما زادت مستويات القيم التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة، زادت فعالية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة.

هذا الاستنتاج متوافق مع الإطار النظري للدراسة الذي يشير إلى أن القيم التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الممارسات السليمة للسلامة والحفاظ على بيئة عمل آمنة. فالقيم التنظيمية تشير إلى المبادئ والمعتقدات والسلوكيات التي تحكم سلوك الفرد والمؤسسة في سياق العمل. وعندما تكون للمؤسسة قيم تنظيمية قوية ومتماشية مع الأمانة والمسؤولية والاحترام والتعاون والجودة، فإنها تعزز مفهوم السلامة والأمان وتشجع على اتخاذ الممارسات السليمة. على سبيل المثال، إذا كانت القيم التنظيمية تشجع على الالتزام بالقوانين واللوائح وتعزز ثقافة السلامة والحماية، فإن العاملين في المؤسسة سيكونون أكثر انخراطًا في ممارسات السلامة المهنية. سيكونون أكثر حذرًا ويتبعون الإرشادات والإجراءات اللازمة للحفاظ على بيئة العمل آمنة للجميع. بالتالي، يمكن

القول أن القيم التنظيمية تعزز فعالية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرام ورقلة. إن تعزيز هذه القيم يعتبر جزءاً أساسياً من بناء ثقافة السلامة في مؤسسة سيطرام ورقلة وتعزيز الاستجابة السليمة لمخاطر العمل والحفاظ على سلامة العاملين.

02. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (القيم التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت (F_{cal}=6.56) وأن قيمة SIG= 0.013 المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائياً بين (القيم التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: كما يلي:

نرفض الفرضية الصفرية (H₀) ونقبل الفرضية البديلة (H₁): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيطرام ورقلة

03. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (B، R²، T-test ، sig) كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل التحديد (R-squared) بناءً على القيمة المعطاة لمعامل التحديد (R-squared) التي هي 0.089 أو 8.9٪، يمكن فهم ذلك بأن حوالي 8.9٪ فقط من التباين في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية يمكن تفسيره بواسطة المتغير الواحد المدروس وهو القيم التنظيمية. هذا يعني أن هناك عوامل أخرى غير المتغير القيم التنظيمية قد تؤثر على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة.

02.03. تفسير قيمة التأثير قيمة معامل الانحدار (B) للمتغير المستقل (القيم التنظيمية): بلغت 0.154، وهذه القيمة تشير إلى وجود تأثير إيجابي للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرام ورقلة. وقيمة T المحسوبة هي 2.56، وقيمة الاحتمالية المصاحبة (sig) هي 0.013، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا يشير إلى وجود دلالة إحصائية للتأثير الإيجابي للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية. بالتالي، يمكن تفسير قيمة 0.154 لمعامل الانحدار والدلالة الإحصائية المصاحبة لها بأن زيادة مستويات القيم التنظيمية ترتبط بزيادة في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سيطرام ورقلة. حيث إذا قامت إدارة مؤسسة سيطرام ورقلة. تحسين في القيم التنظيمية بالمؤسسة فانه يؤدي الى زيادة في نظام الامن والسلامة المهنية بقيمة (0.154) وحدة وهي قيمة مقبولة إحصائياً وهذا يشير إلى أن القيم التنظيمية عامل مهم ويؤثر ايجابياً على نظام الامن والسلامة المهنية في المؤسسة.

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيطرام ورقلة.

بمأنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كمايلي:

نص الفرضيات الاحصائية:

الفرضية الصفرية (H₀): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيطرام ورقلة

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

التعليق على الجدول: يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

01. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (المعتقدات التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: فانه يشير القيمة الموجبة للارتباط ($r = 0.588$) (بين مستويات المعتقدات التنظيمية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية إلى وجود علاقة إيجابية بينهما. ومعنى آخر، كلما زادت مستويات المعتقدات التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة، زادت فعالية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة.

هذا الاستنتاج متوافق مع الإطار النظري للدراسة الذي يشير إلى أن القيم التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الممارسات السليمة للسلامة والحفاظ على بيئة عمل آمنة. فالمعتقدات التنظيمية تشير إلى المفاهيم والاعتقادات التي يحملها الأفراد في مؤسسة سيترام ورقلة بشأن القيم والمبادئ التنظيمية، وتوجهاتهم واستجاباتهم لها في سياق العمل. إذا كانت المعتقدات التنظيمية للأفراد تعزز الأمانة والمسؤولية والاحترام والتعاون والجودة، فإن ذلك يعزز الممارسات السليمة للسلامة ويساهم في الحفاظ على بيئة عمل آمنة ومحفزة. إذن تعتبر المعتقدات التنظيمية عاملاً هاماً في تحسين السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل والمخاطر القابلة للحدوث في مؤسسة سيترام ورقلة.

02. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (المعتقدات التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=35.34$) وأن قيمة $SIG= 0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائية بين (المعتقدات التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: كما يلي:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

03. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (R^2 ، B، T-test ، sig)، كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل التحديد (R-squared) بناءً على القيمة المعطاة لمعامل التحديد (R-squared) التي هي 0.345 أو 34.50٪، يمكن فهم ذلك بأن حوالي 34.50٪ من التباين في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية يمكن تفسيرها بواسطة المتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية).

02.03. تفسير قيمة التأثير قيمة معامل الانحدار (B) للمتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية): بلغت 0.545، وهذه القيمة تشير إلى وجود تأثير إيجابي للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيترام ورقلة. وقيمة T المحسوبة هي 5.94، وقيمة الاحتمالية المصاحبة (sig) هي 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا يشير إلى وجود دلالة إحصائية للتأثير الإيجابي للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية. بالتالي، يمكن تفسير قيمة 0.545 لمعامل الانحدار والدلالة الإحصائية المصاحبة لها بأن زيادة مستويات المعتقدات التنظيمية ترتبط بزيادة في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة. حيث إذا قامت إدارة مؤسسة سيترام ورقلة. تحسين في المعتقدات التنظيمية بالمؤسسة

فانه يؤدي الى زيادة في نظام الامن والسلامة المهنية بقيمة (0.545) وحدة وهي قيمة مقبولة إحصائيا وهذا يشير إلى أن المعتقدات التنظيمية عامل مهم ويؤثر ايجابيا على نظام الامن والسلامة المهنية في المؤسسة.

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة.

بمأنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه منالضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كمايلي:

نصالفرضيات الاحصائية:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

التعليق على الجدول: يتبن من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

01. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (التوقعات التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: فانه يشير القيمة الموجبة للارتباط ($r = 0.565$) بين مستويات التوقعات التنظيمية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية إلى وجود علاقة إيجابية بينهما. ومعنى آخر، كلما زادت مستويات التوقعات التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة، زادت فعالية وتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة.

هذا الاستنتاج متوافق مع الإطار النظري للدراسة الذي يشير إلى أن القيم التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الممارسات السليمة للسلامة والحفاظ على بيئة عمل آمنة. فالتوقعات التنظيمية تشير إلى الأسس والقيم التي يتوقع أن يتبعها الأفراد في المنظمة. تتضمن هذه التوجهات والأهداف الرئيسية للمنظمة، والأدوار والمسؤوليات المتوقعة، والقواعد والإجراءات التي يجب اتباعها. ومن منظور الأمن والسلامة المهنية، تعني التوقعات التنظيمية أن يكون لدى جميع الأفراد في المنظمة فهم واضح لأهمية السلامة، والتزام بالممارسات السليمة للسلامة، والقدرة على التعرف على المخاطر والتصرف بشكل مناسب عند مواجهة تلك المخاطر. عندما تكون هذه التوقعات واضحة ومتسقة عبر مؤسسة سيترام ورقلة، يؤدي ذلك إلى تعزيز بيئة العمل الآمنة وتقليل الحوادث المحتملة. وعلاوة على ذلك، قد تشجع التوقعات التنظيمية الأفراد على المشاركة بشكل أكبر في إدارة السلامة، من خلال تبني أفكار وابتكارات جديدة لتحسين السلامة، والتواصل الفعال حول مسائل السلامة، والمشاركة في تدريبات السلامة والتعليم. بالتالي، يمكن للتوقعات التنظيمية أن تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الأمن والسلامة المهنية، من خلال تشكيل السلوكيات والممارسات في مؤسسة سيترام ورقلة.

02. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (التوقعات التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) حيث يتبين من الجدول أعلاه:

أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=31.48$) وأن قيمة $SIG=0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05)

وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين (التوقعات التنظيمية ← نظام الامن والسلامة المهنية) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: كما يلي:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

03. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (B, R^2) ، (T-test ، sig) ، كما يلي :

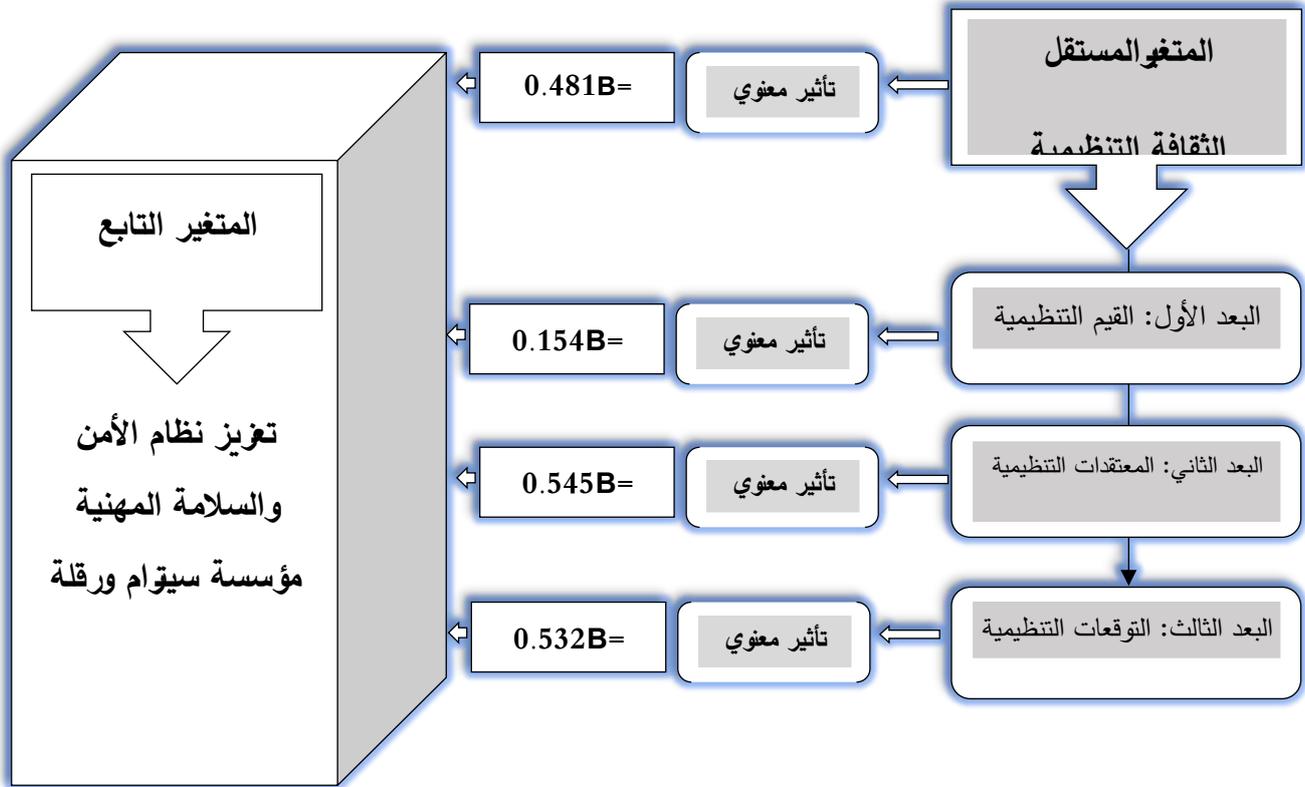
01.03. تفسير قيمة معامل التحديد (R -squared) بناءً على القيمة المعطاة لمعامل التحديد (R -squared) التي هي **0.320** أو **32.00%**، يمكن فهم ذلك بأن حوالي **32.00%** من التباين في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية يمكن تفسيرها بواسطة المتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية).

02.03. تفسير قيمة التأثير قيمة معامل الانحدار (B) للمتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية) :بلغت **0.532**، وهذه القيمة تشير إلى وجود تأثير إيجابي للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيترام ورقلة. وقيمة T المحسوبة هي **5.61**، وقيمة الاحتمالية المصاحبة (sig) هي **0.000**، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (**0.05**). وهذا يشير إلى وجود دلالة إحصائية للتأثير الإيجابي للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية. بالتالي، يمكن تفسير قيمة **0.532** لمعامل الانحدار والدلالة الإحصائية المصاحبة لها بأن زيادة مستويات التوقعات التنظيمية ترتبط بزيادة في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة. حيث إذا قامت إدارة مؤسسة سيترام ورقلة. تحسين في التوقعات التنظيمية بالمؤسسة فإنه يؤدي الى زيادة في نظام الامن والسلامة المهنية بقيمة (**0.532**) وحدة وهي قيمة مقبولة إحصائيا وهذا يشير إلى أن التوقعات التنظيمية عامل مهم ويؤثر ايجابيا على نظام الامن والسلامة المهنية في المؤسسة.

ثالثا: رسم النموذج الميداني للدراسة حسب بيانات المستجوبين

وفيما يلي نموذج الميداني لنتائج اختبار الفرضيات ودراسة العلاقات بين المتغيرات بالمؤسسة محل الدراسة والمطابق لبيانات العينة ووفق آرائهم كمائلي:

الشكل (02-08): النموذج الميداني للدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد على نتائج الدراسة

01- تعليق على نموذج الدراسة: توصلنا اجمالاً أن أبعاد الثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي إيجابي في تحقيق محل الدراسة بنسبة (45.10%) وعلى مستوى الجزئي فإننا وجدنا ان أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية). كل على حدا لها تأثير معنوي إيجابي في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترام ورقلة وبنسب مختلفة وأن من بين أبعاد الثقافة التنظيمية التي لها أكبر تأثير معنوي على تعزيز الأمن والسلامة المهنية هو بعد المعتقدات التنظيمية ب بنسبة تأثير بلغت 54.50% يليه بعد التوقعات التنظيمية بنسبة 53.20% وفي الأخير بعد القيم التنظيمية بنسبة 15.40%.

02- توظيف نتائج النموذج لتعزيز السلامة المهنية في سياترام ورقلة: في مجمل الأمور، يسلط النموذج الضوء على الدور الحيوي الذي تقوم به الثقافة التنظيمية في تعزيز معايير الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سياترام ورقلة. وبفضل البيانات والنتائج التي أفرزها النموذج، فانه يفتح ذلك الباب أمام سياترام ورقلة لتستفيد من هذه المعلومات في سعيها نحو تحسين المتغيرات الثقافية التنظيمية وتقوية الروابط بينها، وبين تعزيز الأمن والسلامة المهنية في جميع جوانب المؤسسة. وعليه يمكن استغلال هذه المعلومات في :

1-2 التركيز على المعتقدات التنظيمية: لتعزيز الأمن والسلامة المهنية في سياترام ورقلة، يجب أن يكون التركيز على المعتقدات التنظيمية. فبناءً على النموذج، يتضح أن المعتقدات التنظيمية لها تأثير كبير على الأمن والسلامة المهنية. فيما يلي الطرق التي يمكن لسياترام ورقلة اتباعها لتعزيز الأمن والسلامة المهنية عن طريق التركيز على المعتقدات التنظيمية:

✓ تسلط الضوء على الأهمية الكبيرة للتدريب والورش العمل، بالإضافة إلى دور المشاركة النشطة للموظفين في عمليات تعزيز الأمن والسلامة المهنية.

✓ على القيادة الإدارية في سيطرام ورقلة تحويل المعتقدات التنظيمية الإيجابية إلى إجراءات عملية وملموسة لتحسين الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل، وذلك من خلال التزامها بتوفير الموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

✓ على القيادة الإدارية في سيطرام ورقلة بالتقييم والمراجعة الدورية لسياسات وإجراءات الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة، وتوفير التدريب والتعليمات المناسبة، بالإضافة إلى التواصل المستمر مع الموظفين حول أهمية الأمن والسلامة المهنية.

2-2 تعزيز التوقعات التنظيمية يعتبر أمرًا هامًا أيضًا لتعزيز الأمن والسلامة المهنية في سيطرام ورقلة. على الرغم من أنها أقل تأثيرًا من المعتقدات التنظيمية، إلا أنها تلعب دورًا حيويًا في تشكيل سلوك الموظفين وتوجيههم نحو الممارسات الآمنة في بيئة العمل. ولتحسين هذا البعد، يمكن اتخاذ الخطوات التالية:

✓ تحديد توقعات واضحة: يجب توضيح التوقعات المتعلقة بالسلامة المهنية وتحديد المعايير اللازمة لتحقيقها. ينبغي أن تكون هذه التوقعات معروفة لجميع الموظفين وموضحة في سياسات وإجراءات الأمن والسلامة.

✓ التدريب والتعليمات: يجب توفير التدريب الملائم والتعليمات المفصلة للموظفين حول الممارسات الآمنة والسلوك المطلوب في بيئة العمل. يمكن أن تشمل هذه الجوانب مثل استخدام المعدات الواقية، وإجراءات الإخلاء في حالات الطوارئ، وإبلاغ الحوادث والمخاطر.

✓ الشفافية والتواصل: ينبغي تعزيز التواصل المفتوح والشفاف حول الأمور المتعلقة بالسلامة المهنية. يمكن تقديم المعلومات والتحديثات المنتظمة حول التحسينات والتغييرات في سياسات وإجراءات الأمن والسلامة، وكذلك توفير قنوات للتغذية الراجعة والاستفسارات من قبل الموظفين.

2-3 تقييم وتحسين القيم التنظيمية: على الرغم من أن القيم التنظيمية لديها أقل تأثير، لكنها لا تزال مهمة. يجب أن تعكس القيم التنظيمية التزام المؤسسة بالأمن والسلامة المهنية. لتحسين القيم التنظيمية وتعزيز الأمن والسلامة المهنية في سيطرام ورقلة، يمكن اتباع الخطوات التالية:

✓ تحديد القيم التنظيمية المرتبطة بالأمن والسلامة: يجب تحديد القيم التنظيمية التي تعكس التزام المؤسسة بالأمن والسلامة المهنية. يمكن أن تشمل هذه القيم مثل الالتزام بالجودة والسلامة، والتعاون والمشاركة الفعالة في الأنشطة ذات الصلة بالأمن والسلامة.

✓ توعية الموظفين: ينبغي توفير التوعية والتدريب المناسب للموظفين بشأن القيم التنظيمية المرتبطة بالأمن والسلامة المهنية. يمكن تنظيم جلسات توجيهية وورش عمل لتوضيح أهمية هذه القيم وكيفية تطبيقها في الحياة العملية.

✓ القيادة بالمثالية: ينبغي على القادة الإداريين أن يكونوا قدوة في تبني القيم التنظيمية المرتبطة بالأمن والسلامة المهنية. يجب على القادة أن يظهروا التزامهم الشخصي والمسؤولية في تطبيق وتعزيز هذه القيم في سلوكهم وقراراتهم.

2-4 تكامل الأبعاد الثلاثة: رغم أن المعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية لهما تأثير أكبر، إلا أن القيم التنظيمية مهمة أيضًا، ولذا يجب العمل على تكامل الأبعاد الثلاثة في سياق تحسين الثقافة التنظيمية لتعزيز السلامة المهنية في سيطرام ورقلة

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بإجراء دراسة ميدانية في مؤسسة سيترام ورقلة وقد قمنا كخطوة أولية بتعريف بالمؤسسة وعرض هيكلها التنظيمي، كما أشرنا لمنهج المتبع في الدراسة الميدانية وكذا لمجتمع وعينة الدراسة ومراحل تصميم الاستبيان، والذي قمنا بتوزيعه على 69 موظف وكذا عرض لمختلف الأساليب الإحصائية التي قمنا باعتمادها لغرض تحليل بيانات المستجوبين واختبار الفرضيات وفي هذا السياق قمنا بتحليل وتقييم العلاقات بين متغيرات الدراسة وتوصلنا إلى نتائج حول مستويات توفر وتطبيق المتغيرات وكذا نتائج قبول اول رفض الفرضيات الدراسة كمايلي:

نص الفرضيات البحث

مستوى الثقافة التنظيمية في مؤسسة سيترام ورقلة هي جيدة ومرتفعة في جميع الأبعاد التي تم تقييمها

أن يحظى تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية مؤسسة سيترام ورقلة بمستوى عالي

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للثقافة التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

الفرضية الفرعية 01: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للقيم التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

الفرضية الفرعية 02: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للمعتقدات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

الفرضية الفرعية 03: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوقعات التنظيمية على تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترام ورقلة

خاتمة

الخاتمة:

إن موضوع الثقافة التنظيمية أصبح أساسياً لنجاح أي مؤسسة، فالثقافة التنظيمية له دور في غاية الأهمية للحفاظ على هوية المؤسسة وبقائها، فهي أداة مضمونة لتوجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أعمالهم بصورة أفضل، حيث ظهر ذلك عند ارتباط أبعاد الثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية على مستوى المؤسسة ككل فالتالي فان تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية ولضمان نجاحه يجب علينا معرفة البناء السلوكي السائد الذي يعبر عن الثقافة التنظيمية، واستبعاد هذا الجانب يجعل نظام الأمن والسلامة المهنية يبعد عن التنفيذ وتحقيق الأهداف الموجودة في المؤسسة، وهذا الذي دعانا الى طرح الإشكالية التالية مامدثاثير الثقافة التنظيمية على نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سياترام ورقلة؟ والذي سعينا من خلال هذه الدراسة لاجابة عنه من خلال الاستبانة وقد تم تحليل النتائج والبيانات وفق برنامج SPSS توصلنا الى مجموعة من النتائج والاقتراحات المتمثلة

01- النتائج الدراسية الميدانية: أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام ورقلة هو جيد ومرتفع في جميع

الأبعاد التي تم تقييمها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية)

أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية مؤسسة سياترام ورقلة هو مرتفع بشكل عام.

يوجد أثر للثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترام ورقلة

يوجد أثر للقيم التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترام ورقلة

يوجد أثر للمعتقدات التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترام ورقلة

يوجد أثر للتوقعات التنظيمية في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سياترام ورقلة

أظهرت النتائج أن التوقعات التنظيمية أقل تأثيراً من المعتقدات التنظيمية، وأن القيم التنظيمية لديها أقل تأثير من (التوقعات

التنظيمية، المعتقدات التنظيمية) إلا أن الأبعاد الثلاثة للثقافة التنظيمية تلعب دوراً حيوياً في تشكيل سلوك الموظفين وتوجيههم

نحو الممارسات الآمنة في بيئة العمل

02- . اقتراحات وتوصيات: الدراسة: على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة التي قمنا بها سواء في جانبها

النظري أو في الجانب التطبيقي، يمكن تقديم بعض التوصيات والاقتراحات، للمسؤولين في مؤسسة سياترام ورقلة ومن بين التوصيات

المقترحة:

تعزيز الثقافة التنظيمية: يُنصح بتعزيز وتعميق الثقافة التنظيمية في مؤسسة سياترام ورقلة. يمكن ذلك من خلال تعزيز القيم

التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية في جميع أنحاء المؤسسة. يمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب والتوعية

والمشاركة الفعالة للموظفين في عمليات صنع القرار وتحقيق الأهداف المشتركة.

تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية: يُنصح باتخاذ إجراءات إضافية لتعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سياترام ورقلة.

يمكن تحسين تدريب الموظفين على السلامة وتوفير المعدات والأدوات الواجبة للعمل بشكل آمن وتعزيز ثقافة الالتزام بالسلامة

في جميع المستويات.

دمج الثقافة التنظيمية ونظام الأمن والسلامة المهنية: يُنصح بتكامل الثقافة التنظيمية مع نظام الأمن والسلامة المهنية في جميع

جوانب المؤسسة. يجب أن يتم تعزيز الوعي بأهمية السلامة والالتزام بها كجزء من قيم وثقافة المؤسسة. يمكن استخدام وسائل

مثل الاتصال الفعال وتوجيهات واضحة ومعايير صارمة لضمان تفاعل الموظفين مع نظام السلامة.

☞ تعزيز التواصل والتوعية: يُنصح بتعزيز التواصل والتوعية بين الموظفين بشأن نظام الأمن والسلامة المهنية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم جلسات توعوية وورش عمل وحملات توعوية دورية للتأكيد على أهمية السلامة وتوضيح السلوكيات المرغوبة والإجراءات الأمنية المطلوبة. يمكن أيضًا استخدام وسائل التواصل الحديثة مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية والشبكات الاجتماعية لنشر المعلومات المتعلقة بالسلامة وتعزيز الوعي بها.

☞ تعزيز المشاركة والمشاركة: يجب تشجيع الموظفين على المشاركة والمشاركة الفعالة في تطوير وتنفيذ نظام الأمن والسلامة المهنية. يمكن تشكيل فرق عمل متعددة التخصصات للتعاون في تحليل المخاطر وتطوير إجراءات سلامة وتنفيذها. يجب أن تكون هناك آليات لجمع ملاحظات الموظفين واقتراحاتهم وتقديم مكافآت وتكريمات للمساهمات المميزة في مجال السلامة.

☞ تقييم ومراجعة دورية: يُنصح بإجراء تقييم ومراجعة دورية لنظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرة ورقلة. يجب تحليل النتائج وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين واتخاذ إجراءات تصحيحية فورية. يمكن استخدام مؤشرات الأداء واستطلاعات رضا الموظفين والتقارير المستمرة لتقييم فعالية النظام وتحسينه.

☞ توفير الموارد اللازمة: يجب تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ وتطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بشكل فعال. يشمل ذلك التدريب المستمر للموظفين، وتوفير المعدات والأدوات الضرورية، وتعيين فرق متخصصة لإدارة السلامة، وتحديث السياسات والإجراءات وفقًا لأحدث المعايير والتوجيهات الصادرة.

☞ تهدف هذه التوصيات إلى تعزيز وتحسين نظام الأمن والسلامة المهنية في مؤسسة سيطرة ورقلة. من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن تعزيز ثقافة السلامة والالتزام بها، وتحسين سلوك الموظفين في بيئة العمل، وتقليل حوادث العمل والمخاطر المهنية. تعزز هذه الإجراءات العملية العامة للمؤسسة وتساهم في تحقيق النجاح المستدام ورفاهية الموظفين.

03- أفاق الدراسة: أن تطرقنا لموضوع دراستنا جعلنا نستكشف أمكانية مواصلة البحث في هذا المجال من جوانب أخرى متعدد وإمكانية طرح مواضيع جديدة تصلح كبحوث مستقبلية لتعميق فهم الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية وهذه بعض الافاق الممكنة للدراسات المستقبلية:

☞ دور القيادة الإدارية في تعزيز الثقافة التنظيمية .

☞ تقييم تأثير المعتقدات التنظيمية على سلوك الموظفين في تعزيز نظام الأمن والسلامة المهنية

☞ أهمية الاتصال والتواصل الفعال في تحسين نظام الأمن والسلامة المهنية.

☞ تحليل تأثير التوقعات التنظيمية على الممارسات الآمنة للموظفين.

☞ تأثير الثقافة التنظيمية على اتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة والأمن المهني.

☞ دور التعليم والتدريب في تعزيز الوعي بالسلامة وتنفيذ الممارسات الآمنة.

☞ دراسة تأثير الرقابة على امتثال الموظفين للممارسات الآمنة.

☞ دور القيادة التحولية في تعزيز ثقافة التنظيم وتحسين نظام الأمن والسلامة المهنية.

☞ استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة في تحسين نظام الأمن والسلامة المهنية وتشجيع الثقافة التنظيمية.

قائمة العراجع

قائمة المراجع:

1- باللغة العربية:

أولا- الكتب:

- ابو الشرش كمال، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014
- أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (البارامترية- اللابارامترية)، الجزء الأول الدار العلمية، القاهرة، مصر، 2008
- أسماء عبد المطلب بني يونس، دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017
- الطائي و اخرون 2006 إدارة المورد البشرية مدخل استراتيجي الطبعة الأولى عمان الأردن مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
- العقابله محمد ذياب الإدارة الحديثة للسلامة المهنية الطبعة الأولى دار صفاء عمان الأردن 2002
- _ بلال خلف سكارنة، اخلاقيات العمل ، طبعة 3 ، دار الميسر للنشر وتوزيع والطبعة ، عمان ، 2016،
- حسن حريم السلوك التنظيمي : سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، الطبعة 3، دار الحامد للنشر وتوزيع عمان 2009
- خضير كاظم حمود الفريجات واخروان السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة الطبعة لاولى دار واسراء الاردان 2009
- درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنساني، الطبعة الأولى، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر والتوزيع، مصر
- زكريا طاحون السلامة والصحة المهنية بيئة العمل الطبعة الأولى 2006
- شاheid هدى، اثر الثقافة التنظيمية على اتخاذ القرار الإداري ،دار الأيام للنشر وتوزيع ،طبعة الأولى عمان الاردان ،2020
- طويطي مصطفى . التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج -excel الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018
- عاطف كصفي، الثقافة التنظيمية، دار النهضة ، بيروت لبنان، ط1981
- عاطف محمد عبيد محمدي فؤاد علي , التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج, دار النهضة العربية 1974
- عايدة نخلة رزق الله، " دليل الباحثين في التحليل الاحصائي الاختبار والتفسير"، الطبعة الأولى، 2002
- عمار بوحوش، واخرون، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. 2000
- محمد خير سليم أبو زيد: أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS ،دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2005
- مصطفى محمود أبو بكر، تنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة مدخل تطبيقي لاعداد وتطوير التنظيم الإداري لمنشآت ،لادار الجامعية ،لاسكندرية ،مصر ، 2007
- محمود تمام العميان سلوك التنظيمي في المنظمات ،طبعة 2 ،دار وائل للنشر ،سنة 2004
- محمود صديق عبد الواحد ،الولاء التنظيمي في مؤسسات الرضية في قرن 21 دار العلم والامام لنشر وتوزيع 2015
- محمود عبد الفتاح رضوان، مهارات اعداد الهياكل التنظيمية، ط، لمجموعة العربية للنشر والتوزيع، 2013

- مصطفى الكافي أنظمة الامن والسلامة مهنية الطبعة الأولى 2014 مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع
-مصطفى طويطي . التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج -excel الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018
-مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008
- وفيه احمد الهنداوي سياسة الامن والسلامة المهنية . وقع ومقترحات التطوير مجلة الإدارة العامة 1994
ثانيا- المقالات العلمية:

- أبو رمان ،جمانة بشير ،اثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البئية في جامعة البلقا التنظيمية المجلة الاردانية في إدارة الاعمال ،المجلد 13 عدد4 سنة 2017
-إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة , مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ,المجلد العشرون ,العدد الثاني, يونيو 2019
-بشنة حنان، بوعموشة نعيم: الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد :03، العدد 02(جوان 2020)
-خلوف زهرة ،الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ،مجلة الاقتصادالجديد ،العدد 09 ،سبتمبر 2013
-عبد الحق حامدي ،زرقة بولقواس السلامة المهنية ، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي المجلد 8 العدد 3 2021
-عياش صياح، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، مجلة نقد وتنوير، العدد الثالث، 2015
-مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية العدد37 افريل 2019 ISO18000 الدولية في المؤسسات الصناعية كبعد استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة
-مجلة دراسات لاقتصادية والاعمال،العدد الأول،يونيو 2015 نموذج تطوير نظام الامن والسلامة المهنية والاصحاح البيئي
-مصطفى بن عودة 2018 دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ،مجلة إدارة الجودة الشاملة ،العدد01

<https://www.researchgate.net/publication/315552703>

- مواصفة الدولية ISO18000 في المؤسسة الصناعية كبعد استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية
-معايير الصحة والسلامة المهنية للمختبرات العلمية في المؤسسات التعليمية ، مجلة مؤشرات الدراسات الاستطلاعية ، المجلد 2 العدد6 سنة2022

ثالثا- الأطاريح والمذكرات الجامعية:

- إبراهيم عبد القادر محمد ، قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في الميزة التنافسية دراسة حالة في شركة الاتصالات الاردانية ،قدمت هذه الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة اعمال ،جامعة الشرق الأوسط ،الاردان ، 2015
-بوجعة بشار مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان ،2011-2012

- حمد بن فرحان الشلول، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية ، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم . الأمنية ، الرياض السعودية، 2005.
- خاتمة اللواتي اثر الثقافة التنظيمية على التوافق الاستراتيجي لاستخدامات نظام التخطيط موارد المنظمة ERP دراسة عينة المؤسسات في قطاع النفط بحاسي مسعود اطرحه مقدمة لنيل شهادة دكتوراة ، فرع علوم التسير ، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسير ، جامعة قصدي مارباح ورقلة الجزائر 2021
- ضنبري نحية ، دور الثقافة التنظيمية في ضبط سلوك العامل داخل المنظمة ، دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية ل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم كعمل ، جامعة المسيلة ، 2013/2012
- عيساوي وهيبة ، اثار الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، دراسة الحالة فة الافراد الشبه الطبيين بالمؤسسة الاستشفائية تراي - نايف بن سليمان الفالح ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير ، قسم العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض ، السعودية ، 2001
- قصير احمد ، تاثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة الانايب البلاستيكية بعين وسارة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في الإدارة البيئية في منظمات ، الجلفة 2017
- مشعل بلال 2011 دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ، رسالة ماجستير تخصص تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر
- 2- باللغة الأجنبية:**

-Edgman Schein The Corporate Culture Survival Guide . published by Jossey Bass News and Media
Edition Sam Jramisco. United States of America
-Fanny Poujol et Marina Carricano ,Analyse de données avec spss ,Edition PERSON ,2009

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين للإستبانة

الرقم	إسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	طواهر عبد الجليل	أستاذ محاضرا	جامعة ورقلة
02	بن شويحة بشير	أستاذ محاضرا	جامعة ورقلة
03	خنوس عبد الهادي	أستاذ محاضرا	جامعة ورقلة

الملحق رقم (02): الإستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة: قاصدي مرباح ورقلة

كلية: العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: ادارة الأعمال

استبانة

سيدي الفاضل.....، سيدي الفاضلة.... تحياتي لكم،

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص " ادارة الأعمال

نود إعلامكم بأننا بصدد إعداد دراسة ميدانية في مؤسستكم حول دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية بمؤسسة سيترامورقلة ولهذا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للمساهمة في إثراء هذا الموضوع بأجوبتكم الصادقة.

ونرجو منكم مساعدتنا بملء هذه الاستمارة ونعدكم بأن المعلومات تبقى سرية وتستعمل لأغراض البحث العلمي فقط، مع شكرنا المسبق لتعاونكم معنا في إثراء هذه الدراسة.

طالبتين سويسي مروة /بن جدو هدى

Marwamoro111@gmail.com

الرجاء وضع العلامة (X) في المربع الذي يعبر عن إجابتك:

I. معلومات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى

2. العمر:

اقل من 35 سنة من 35 إلى 50 سنة 50 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

ثانوي فأقل جامعي

4. المنصب : عون إدارة عون مراقبة عون امن عون بيع

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الأول: مستوطني الثقافة التنظيمية بمؤسستكم

الرجاء وضع العلامة (X) في المربع الذي يعبر عن إجابتك					
الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	ابعاد المتغير المستقل
01	يتقبل موظفين مؤسسة سيترام الضغوط والمخاطر من اجل مصلحة سيترام وتطويرها				القيم التنظيمية
02	يتحمل موظفين سيترام مسؤولية أداء المهام والواجبات دون اشراف مستمر				
03	تبدل مؤسسة سيترام جهود كبيرة في تطوير قدرات الموظفين بالمؤسسة من اجل تحقيق أكبر درجة من الكفاءة				
04	تتمتع مؤسسة سيترام بنشر قيم العدالة والمساواة بين الموظفين				
05	يهتم موظفين مؤسسة سيترام بعنصر الوقت لانجاز المهام ضمن فترة زمنية محددة				
01	يسعى موظفين سيترام لتطوير علاقات العمل فيما بينهم لتسجيد روح الفريق والتكامل اثناء تادية مهامهم				المعتقدات التنظيمية
02	يعتقد موظفين سيترام باهمية العمل الجماعي لرفع مستوى أداء المؤسسة				
03	يدرك الموظفين مؤسسة سيترام ان تحقيق التميز مسؤولية الجميع				
04	يعتقد موظفين مؤسسة سيترام بان ثقافة مؤسسة تساهم في انجاز المهام والواجبات والكفاءة المطلوبة				

			تعمل سيترام على اشتراك في وضع مقترحات والأفكار لخدمات التي يمكن توفيرها لزبون	<u>05</u>	
			يقوم موظفين سيترام ببذل الجهود اللازمة من اجل تحقيق الإنجازات التي توقعها المؤسسة	<u>01</u>	التوقعات التنظيمية
			توفر مؤسسة سيترام للموظفين مناخ عمل ملائم يساعدهم على تقديم افضل أداء	<u>02</u>	
			تسعى مؤسسة سيترام الى تلبية مايتوقعه الموظفون من حوافز ومكافآت	<u>03</u>	
			يعتقد موظفي سيترام ان اخلاصهم في العمل يحقق نتائج جيدة	<u>04</u>	
			تتوقع مؤسسة سيترام اداء افضل للعمال في حالة استفادتهم من دورات تكوينية	<u>05</u>	

المحور الثاني: مستوى الأمن والسلامة المهنية بسيترام

الرجاء وضع العلامة (X) في المربع الذي يعبر عن إجابتك:					
الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	
<u>01</u>	وسائل الوقاية والسلامة المهنية المتوفرة بسترام تحميك من المخاطر المحتملة				
<u>02</u>	الجدار الخارجي لمؤسسة سيترام محمي بشكل فعال				
<u>03</u>	هناك اجراءات امنية تساهم في تحسين مستوى أداء العمال				
<u>04</u>	الأدوات والمعدات المستخدمة في العمل تتماشى مع متطلبات السلامة المهنية				
<u>05</u>	هناك نظام الحماية من الحرائق متطور بمؤسسة سيترام				

			مؤسسة سيطرة مجهزة بمعدات الإسعافات الأولية	06
			تستخدم مؤسسة سيطرة مكوبل كهربائي عالي بشكل امن جدا على العمال	07
			نظام حركة مركبات النقل امن ويضمن عدم التصادم مع المركبات الأخرى	08
			كاميرات المراقبة المتوفرة متطورة وتوفر مستوى حماية جيد	09
			تستخدم مؤسسة سيطرة خط مع شرطة والحماية في حالات القصوى	10
			توفر مؤسسة سيطرة النقل المجاني للعمال	11
			يتم تقديم التعويضات والمكافأة المناسبة للعاملين الذين يلتزمون بسياسات الامن والسلامة المهنية	12
			تنظم سيطرة دورات تدريبية للعمال للسلامة مهنية للمؤسسة	13
			تدريبات الامن والسلامة مهنية التي تلقاه من مؤسسة سيطرة تؤهللك بشكل كافي لتفادي مخاطر العمل	14

أشكركم جدا على تعاونكم معنا

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS) اصدار رقم 28

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences: V28

*- مخرجات برنامج SPSS تتعلق بكشف: نوع توزيع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان:

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المحور الأول: المسنقل: الثقافة التنظيمية	.082	69	.200*	.898	69	.256
المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية	.188	69	.061	.820	69	.070

a. Lilliefors Significance Correction

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب:الثبات عبارات الاستبيان الصدق

		Correlations			
		البعد الأول: القيم التنظيمية	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	البعد الثالث: التوقعات التنظيمية	محور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية
المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية	Pearson Correlation	.840**	.823**	.795**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	69	69	69	69

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		المحور الثاني المتغير	المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية	TOTALLL
		التابع: الأمن والسلامة المهنية	المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية	TOTALLL
TOTALLL	Pearson Correlation	.900**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	69	69	69

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب:الثبات عبارات الاستبيان باستخدام طريقة

Cronbach's Alpha

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			N	%
Cases	Valid		69	100.0
	Excluded ^a		0	.0
	Total		69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	29

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: عرض وتحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة

Frequency Table

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	54	78.3	78.3	78.3
	أنثى	15	21.7	21.7	100.0
Total		69	100.0	100.0	

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 35 سنة	48	69.6	69.6	69.6
	من 35 إلى 50 سنة	20	29.0	29.0	98.6
	سنة فأكثر 50	1	1.4	1.4	100.0
Total		69	100.0	100.0	

		المستوى التعليمي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي فأقل	31	44.9	44.9	44.9

جامعي	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

المنصب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid عون إدارة	23	33.3	33.3	33.3
عون مراقبة	19	27.5	27.5	60.9
عون امن	11	15.9	15.9	76.8
عون بيع	16	23.2	23.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: بتحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو عبارات المحور الأول:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xa1	69	1	3	2.57	.737
xa2	69	1	3	2.49	.816
xa3	69	1	3	2.41	.828
xa4	69	1	32	2.62	3.695
xa5	69	1	3	2.62	.621
البعد الأول: القيم التنظيمية	69	1.00	8.60	2.5420	.90560
xb6	69	1	3	2.70	.626
xb7	69	1	3	2.75	.579
xb8	69	1	3	2.68	.630
xb9	69	1	3	2.51	.678
xb10	69	1	3	2.45	.796
البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	69	1.00	3.00	2.6174	.50263
xc11	69	1	3	2.71	.545
xc12	69	1	3	2.48	.779
xc13	69	1	3	2.12	.850
xc14	69	1	3	2.51	.779
xc15	69	1	3	2.72	.566
البعد الثالث: التوقعات التنظيمية	69	1.00	3.00	2.5072	.49537
المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية	69	1.00	4.53	2.5556	.52277
Valid N (listwise)	69				

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: تحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو عبارات المحور

:02

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
y16	69	1	3	2.41	.810	
y17	69	1	3	2.61	.669	
y18	69	1	32	2.91	3.625	
y19	69	1	3	2.49	.720	
y20	69	1	3	2.65	.638	
y21	69	1	3	2.81	.493	
y22	69	1	3	2.84	.407	
y23	69	1	3	2.81	.463	
y24	69	1	3	2.74	.560	
y25	69	1	3	2.81	.493	
y26	69	1	3	2.68	.653	
y27	69	1	3	1.99	.883	
y28	69	1	3	2.39	.826	
y29	69	1	3	2.30	.880	
المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية	69	1.00	4.93	2.6035	.46607	
Valid N (listwise)	69					

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية ^b		. Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.280	.39537

a. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.297	1	4.297	27.491	<.001 ^b
	Residual	10.473	67	.156		
	Total	14.771	68			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

b. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	1.375	.239		5.747	<.001
	المحور الأول: المستقل: الثقافة التنظيمية	.481	.092	.539	5.243	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: نتائج اختبار الفرضية الفرعية 01

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الأول: القيم التنظيمية ^b		. Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

المهنية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 ^a	.089	.076	.44810

a. Predictors: (Constant), البعد الأول: القيم التنظيمية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.317	1	1.317	6.561	.013 ^b
	Residual	13.453	67	.201		
	Total	14.771	68			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

b. Predictors: (Constant), البعد الأول: القيم التنظيمية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.213	.162		13.677	<.001
	البعد الأول: القيم التنظيمية	.154	.060	.299	2.561	.013

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: نتائج اختبار الفرضية الفرعية 02

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية ^b	

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

المهنية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.336	.37989

a. Predictors: (Constant), البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.101	1	5.101	35.348	<.001 ^b
	Residual	9.669	67	.144		
	Total	14.771	68			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

b. Predictors: (Constant), البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.177	.244		4.820	<.001
	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	.545	.092	.588	5.945	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

*مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: نتائج اختبار الفرضية الفرعية 03

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	البعد الثالث: التوقعات التنظيمية ^b	

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

المهنية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.310	.38727

a. Predictors: (Constant), البعد الثالث: التوقعات التنظيمية

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	4.722	1	4.722	31.487	<.001 ^b
	Residual	10.048	67	.150		
	Total	14.771	68			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

b. Predictors: (Constant), البعد الثالث: التوقعات التنظيمية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.270	.242		5.242	<.001
	البعد الثالث: التوقعات التنظيمية	.532	.095	.565	5.611	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الأمن والسلامة المهنية

الفهرس

الصفحة	الفهرس
I	آية.....
III-II	الإهداء.....
IV	الشكر.....
V	الملخص.....
VI	قائمة المحتويات.....
VII	قائمة الجداول.....
VIII	قائمة الأشكال.....
IX	قائمة الملاحق.....
ب-ج	مقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل الإداري والأداء التنظيمي	
05	تمهيد.....
06	المبحث الأول: الثقافة التنظيمية ونظام الامن والسلامة المهنية
06	المطلب الأول : ماهية الثقافة التنظيمية
07-06	الفرع الأول: مفهوم وأهمية الثقافة التنظيمية
12-08	الفرع الثاني : خصائص وأنواع الثقافة التنظيمية
13-12	الفرع الثالث: نظريات وآليات خلق الثقافة التنظيمية
15-13	الفرع الرابع: محددات وأبعاد الثقافة التنظيمية
17-15	الفرع الخامس: مستويات وآثار الثقافة التنظيمية
17	المطلب الثاني: ماهية نظام الأمن والسلامة
19-17	الفرع الأول: مفهوم ونظريات نظام الأمن والسلامة المهنية
21-19	الفرع الثاني: مسؤوليات وأسس السلامة المهنية
23-22	الفرع الثالث: متطلبات السلامة المهنية وطرق عمل نظام الأمن والسلامة المهنية
24-23	الفرع الرابع: أهمية وأهداف نظام الأمن والسلامة المهنية
27-24	الفرع الخامس: الخطوات الاساسية لصياغة الإستراتيجيات وأبعاد نظام الأمن والسلامة المهنية
27	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
28-27	المطلب الأول: الدراسات السابقة بالعربية
29	المطلب الثاني: الدراسات السابقة بالإنجليزية
31-30	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
32	خلاصة الفصل الأول.....

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لدورالثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الامن والسلامة المهنية مؤسسة سياترام ورقلة	
34	تمهيد.....
35	المبحث الأول: تقديم عام ل مؤسسة سياترام ورقلة
35	المطلب الأول: تعريف مؤسسة سياترام ورقلة
35	المطلب الثاني: التوسع والمشاريع المستقبلية ل "سياترام"
36-35	المبحث الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
39-36	المطلب الأول: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعينتها
42-39	المطلب الثاني: حساب صدق وثبات الاستبيان
45-42	المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات
46-45	المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها
49-46	المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعيينة
56-49	المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة
66-56	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
67-66	خلاصة الفصل
76	خاتمة.....
74-72	قائمة المراجع.....
88-76	قائمة الملاحق.....
91-90	فهرس المحتويات.....