

أثر بيئة العمل على السلامة المهنية:

دراسة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة – ولاية سنار – جمهورية السودان

**The Impact of the Work Environment on Occupational Safety:
Practical Study of the General Secretariat of Government -Sinner State –Republic of
Sudan**

ابوبكر على خضر بخيت

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية-جامعة سنار، جمهورية السودان، abosinnar@outlook.com

معلومات حول المقال

تاريخ المقال

الاستلام: 2 نوفمبر 2023

القبول: 19 ماي 2024

النشر: 30 جوان 2024

المؤلف المراسل

ابوبكر على خضر بخيت

support@thescipub.com

حقوق النشر © 2024، المركز الجامعي

عبد الحفيظ بوصوف، ميلة. هذه مقالة

ذات وصول مفتوح بموجب ترخيص CC

BY-NC-ND.

الاقتباس المقترح

علي خضر بخيت، أ. (2024). أثر بيئة

العمل على السلامة المهنية: دراسة

تطبيقية الأمانة العامة للحكومة – ولاية

سنار- جمهورية السودان، مجلة اقتصاد

المال والأعمال، المجلد 8، العدد 2، ص

ص 205-221.

DOI : 10.58205/fber.v8i2.1842

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على السلامة المهنية وتوضيح أفضل الطرق التي يجب أن تستند عليها عملية التدريب والتعلم. تنبع أهمية الدراسة من أهمية التدريب والصحة والسلامة المهنية. تكونت عينة الدراسة من موظفي الأمانة العامة للحكومة – ولاية سنار تم اختيار العينة عن طريق الحصر الشامل لمجتمع الدراسة لعدد 56 موظف، واعتمد الباحث الإستبيان بغرض جمع البيانات. تم استخدام التحليل الكمي للبيانات، باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، أهم النتائج: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين الهيكل التنظيمي والصحة والسلامة المهنية، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين محاور بيئة العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، بيئة العمل التكنولوجية) والصحة والسلامة المهنية، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين محوري بيئة العمل (المهام والواجبات، الهيكل التنظيمي) والتدريب والتعلم، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين محوري بيئة العمل (بيئة العمل المادية، بيئة العمل التكنولوجية) والتدريب والتعلم. أهم التوصيات: توفير جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل، استخدام الأمانة مقياس لقياس فاعليتها التنظيمية وفقا (اسلوب الاهداف – تحليل الانحرافات –مراجعة وتقييم المراجع) الكلمات المفتاحية: المهام والواجبات؛ بيئة العمل المادية؛ الهيكل التنظيمي؛ بيئة العمل التكنولوجية؛ السلامة المهنية.

Abstract: The study aimed to know the impact of the work environment on occupational safety and to clarify the best methods on which the training and learning process should be based. The importance of the study stems from the importance of training and occupational health and safety. The study sample consisted of employees of the General Secretariat of Government - Sinner State. The sample was selected through a comprehensive enumeration of the study population of 56 employees, and the researcher adopted the questionnaire for collecting data. Quantitative data analysis was used, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The most important results: There is a statistically significant relationship at the 0.05 level of significance between the organizational structure and occupational health and safety. There is no statistically significant relationship at the 0.05 level of significance between the axes. The work environment (tasks and duties, the physical work environment, the technological work environment) and occupational health and safety. There is a statistically significant relationship at the 0.05 level of significance between the two axes of the work environment (tasks and duties, organizational structure) and training and learning. There is no statistically significant relationship at the 0.05 level of significance. Significance level of 0.05 between the two axes of the work environment (the physical work environment, the technological work environment) and training and learning.

Keywords: Tasks and Duties; Physical Work Environment; Organizational Structure; Technological Work Environment; Occupational Safety.

م إ م أ

205

1. المقدمة

تواجه بيئة العمل العديد من المشاكل التي تواجه العاملين أثناء عملهم تتمثل في المهام والواجبات وتتمثل في: صعوبة معرفة جوانب العمل وعدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق العمل وعدم استغلال أي عمل بالمنشأة لتحقيق مصالح شخصية. وبيئة العمل المادية تتمثل: في عدم توفر مكان عمل مناسب ووجود التلوث والضوضاء. الهيكل التنظيمي ويتمثل في: عدم تفويض السلطة والصلاحيات، وعدم تحديد الوظائف بشكل تام مما يؤدي إلى ازدواجية في العمل. بيئة العمل التكنولوجية وتتمثل: في عدم توفر الأدوات والأجهزة الحديثة في مكان العمل. السلامة والصحة المهنية تتمثل في: عدم توفر حماية للأفراد العاملين وتعرض الكثيرين للحوادث بسبب ظروف وبيئة العمل الغير مناسبة. والتدريب والتعلم يتمثل في: أن فرص التدريب التعليم ضئيلة مما يؤدي إلى الاخفاق في العمل وعدم الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين.

1.1 إشكالية الدراسة

وتتمثل إشكالية الدراسة في انه ليس هنالك اهتمام للصحة والسلامة المهنية، كذلك هنالك معايير لقياس بيئة العمل المادية والتكنولوجية في المؤسسات العامة، وصعوبة الحصول على التدريب لتحقيق طموحات وتوقعات وتحسين الأداء للموظفين. ; كذلك ليس هنالك فرص للمشاركة في إتخاذ القرار.

قد تمثلت المشكلة في الإجابة على التساؤل الاتي:..ما هو أثر بيئة العمل الداخلية على السلامة المهنية؟

م إ م أ

أ. هل تؤثر المهام والواجبات على السلامة المهنية.

ب. كيف تؤثر بيئة العمل على السلامة المهنية.

ج. كيف يؤثر الهيكل التنظيمي على السلامة المهنية.

د. ما درجة تأثير بيئة العمل التكنولوجية على السلامة المهنية.

206

2.1 أهمية الدراسة

أ. لما تمثله بيئة العمل من انعكاسات كبيرة ومأثرة علي حياة العاملين بها خاصة وان التدريب والسلامة

المهنية تمثلان أهمية كبيرة لكافة المنظمات،

ب. تتمثل أهمية البحث فيما سوف يتوصل اليه من نتائج يمكن أن تعزز سبل الاهتمام بالبيئة العمل

والاخذ بها، بما ينعكس ايجابيا على تطوير السلامة المهنية فيها.

3.1 أهداف الدراسة

أ. معرفة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والسلامة المهنية

ب. توضيح أفضل الطرق التي يجب أن تستند عليها عملية التدريب والتعلم.

ج. التعرف على أدوات بيئة العمل المادية والتكنولوجية.

4.1 فروض الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين المهام والواجبات والصحة والسلامة المهنية.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بيئة العمل المادية والصحة والسلامة المهنية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين الهيكل التنظيمي والصحة والسلامة المهنية.

4. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بيئة العمل التكنولوجية والصحة والسلامة.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين المهام والواجبات والتدريب والتعلم.

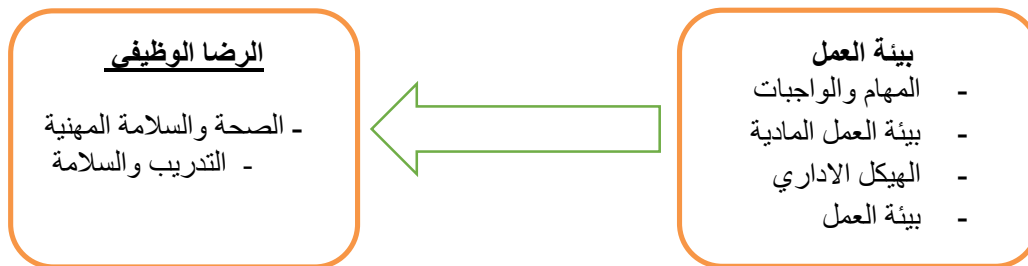
6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بيئة العمل المادية والتدريب والتعلم.

7. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين الهيكل التنظيمي والتدريب والتعلم.

8. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بيئة العمل التكنولوجية والتدريب والتعلم.

5.1 نموذج الدراسة

الشكل.1. نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من واقع تكوين فرضيات الدراسة 2023م

م إ م أ

6.1 منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، من خلال استخدام الاساليب الإحصائية المختلفة، المنهج التاريخي: لعرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذلك المعلومات التاريخية.

207

7.1 طرق جمع البيانات

اعتمد الباحث علي المصادر التالية:

البيانات الاولية: أداة الاستبيان

البيانات الثانوية: وتشمل الكتب، المراجع، الدوريات، التقارير السنوية والمنشورات الإحصاءات والدراسات السابقة في هذا المجال.

8.1 حدود البحث

الحدود الزمانية: 2023م

الحدود المكانية: الأمانة العامة للحكومة – ولاية سنار

الحدود البشرية: موظفي الأمانة العامة للحكومة-ولاية سنار.

9.1 الدراسات السابقة:

دراسة سيد أحمد: (2021) تأثير ادوات العمل وبيئة العمل على درجة الرضا الوظيفي لدي عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة القاهرة والجيزة: تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد تأثير ادوات العمل وبيئة العمل المادية علي درجة الرضا الوظيفي لدي العاملين في المؤسسات الحكومية والتعرف علي تأثير ادوات العمل وبيئة العمل المادية اما الفرضيات الدراسة من المتوقع وجود علاقة طردية ايجابية بين

خصائص ادوات العمل ودرجة الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية ومن المتوقع وجود علاقة ايجابية بين الجوانب المادية او الفيزيائية لغرفة او حجرة العمل ودرجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ادوات العمل (الادوات الكتابية ، والهاتف ، والفاكس ، ومعرفة تأثير الجوانب المادية او الفيزيائية لغرفة الموظف اهم نتائج د وجد أن مستوي الجوانب المادية لجودة العمل متوسط د وجد أن الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية متوسط أهم الدراسة تحديث ادوات العمل حتي تكون اسرع الحرص علي نظافة الغرفة تحسين الإضاءة في الغرفة (سيدأحمد،2021، ص 23-28).

دراسة عبد الرحمن: (2012) بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين اداء العاملين دراسة، استطلاعية في الشركة العامة لصناعات الكهرباء: تمثلت مشكلة الدراسة في هل هنالك إلمام واضح من قبل الادوات والمؤوسين بقواعد الهندسة البشرية الخاصة بيئة العمل لتحسين اداء العاملين وهل هنالك اثر لبيئة العمل المادية في تحسين اداء العاملين في الشركة المبحوثة هدفت الدراسة إلى قياس مدى استخدام الشركة المبحوثة لقواعد الهندسة فيما يخص بيئة العمل المادية للوصول إلى استخدام الفاعل والامن لإداء العاملين اما فرضيات الدراسة يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين بيئة العمل المادية وتحسين اداء العاملين واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة ببعض المصادر العلمية والبحوث المجلات العربية والارضية اهم النتائج الدراسة تحتاج المنظمات العراقية بصورة عامة والشركة المبحوثة بصورة خاصة إلى تحسين اداء عاملها هي انعكاس لقدرة المنظمة علي التجديد والتعبير اهم التوصيات زيادة الاهتمام بدراسة بيئة العمل المادية وفق المواصفات القياسية الدولية واستخدام قواعد الهندسة البشرية لتمكين منظمات العراقية عامة والمبحوثة خاصة وزيادة قدرتها علي تحقيق دورها الوظيفي وتعزيز علاقتها مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها (عبد الرحمن،2012، ص 68)

م إ م أ

208

دراسة الفلوي: (2021) درجة توافر ابعاد وجودة بيئة العمل في المدارس الخاصة في الأردن: تمثلت مشكلة الدراسة من خلال المشاهدات التي يعيشها المعلم داخل المؤسسات التعليمية أصبح علي دراية تامة باحتياجاته النفسية والمادية وما يجب علي المؤسسة أن توفره بيئة العمل حتي يشعر المعلم بالراحة والامان هدفت الدراسة إلى التعرف درجة توافر ابعاد وجودة العمل في المدارس الخاصة بالأردن من جهة نظرة المعلمين تبعاً لمتغير الجنس ، والمؤهل العلمي ، سنوات الخبرة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المساعي وظهرت نتائج أن درجة توافر ابعاد جودة بيئة العمل في المدارس الخاصة في الاردن باتت متوسطة كما اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقدير المعلمين لدرجة توافر بيئة العمل لتعزي لمتغير الجنس الصالح الاناث أوصت الدراسة بالأبعاد لمدير المدارس الخاصة الاعتناء بتعزيز ابعاد جودة بيئة العمل لدي مؤسساتهم (الفلوي،2021، ص13)

2. الإطار النظري

1.2 بيئة العمل

1.1.2 مفهوم البيئة

وتعرف بأنها كل ما يحيط بالمنظمة داخليا او خارجيا من المكونات المادية او المعنوية والسلوكية وتأثيرها وتفاعلاتها المتداخلة حيث تشمل البيئة مختلف الجوانب الاجتماعية والطبيعية والاقتصادية والسياسية

والنفسية والتكنولوجية والعلائقية فالبيئة هي الوسط المحيط بالإنسان والذي يشمل كافة الجوانب المادية وغير المادية البشرية (العوامل، 2009، ص55)

منها وغير البشرية فالبيئة تعني كل ما هو خارج عن كيان الإنسان وكل ما يحيط به من مجهودات والبيئة في أبسط تعريفاتها هي الخير الذي يمارس فيه البشر مختلف أنشطة حياتهم.

2.1.2 مفهوم العمل

كما يعرف بأنه إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الافراد الآخرين وهنا يتبين أن العمل نشاط لإنتاج مادي (السلع) او معنوي "الخدمات كالتعليم والصحة. الخ" لتحقيق حاجات الآخرين في المجتمع غير أن الفرد حينما يعمل فهو يحقق حاجاته الخاصة وحاجات الافراد الآخرين في نفس الوقت (النعيم، 2009، ص51)

3.1.2 مفهوم بيئة العمل

وقد اكد الفريوني الاستخدام المجازي لمفهوم بيئة العمل حيث أشار إلى تأكيد اهمية النظر للمنظمات الادارية علي أنها كائن عضوي يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة وهو بهذا المعني يشير إلى القيم والاتجاهات السائدة في التنظيمات الادارية ومدي تأثيرها علي السلوك التنظيمي للعاملين وعلي مجمل العملية الادارية وبيئة العمل كآطار معنوي تمثل الانطباع العام المتكون لدي الاعضاء المنظمة او المؤسسة والمتضمن لمتغيرات عديدة مثل فلسفة الادارة العليا ، وظروف العمل ونوع العلاقات بين افراد التنظيم فهي بذلك تشمل كل الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير علي سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل (الصبري، 2008، ص10)

4.1.2 أهمية بيئة العمل

تمتلك أهمية العمل أهمية كبرى نظرا لان الشخص يقضي وقتا طويلا فيها يقدر بحوالي ثلث يومه كما أنها تلعب دورا أساسيا في الحفاظ على الموظفين ودفعهم على الالتزام بعملهم، اضافة لذلك فهي مهمة بين ما يلي (رحمون، 2014، ص32-33)

* تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة ومنظومة العمل.

* تؤثر على جذب الموارد البشرية، مثل جذب اصحاب المواهب نحو التطلع للعمل في هذه الاماكن.

5.1.2 أهداف بيئة العمل للإدارة

1- بناء المعايير الفنية لمختلف الممارسات في السلامة والصحة والمهنة وبيئة العمل وتطبيقها وتعزيز وجود النظام الفعال للتفتيش.

2- تعزيز الوعي والنشر الثقافي بالأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة في البيئة العمل والسلامة والصحة المهنية. (موسي، 2012، ص3-2)

6.1.2 بيئة العمل المادية

-مفهوم بيئة العمل المادية

تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل، كالتهوية، والاضاءة، وضغط العمل ومساعدات العمل والضجيج وعدد ساعات العمل وفترات الراحة حيث تنعكس هذه الظروف في سلامة العنصر البشري وصحته وفي أدائه وفاعليته في العمل (المشوط، 2011، ص15-16)

6.1.2 عوامل التصميم المعماري

1- تخطيط الفراغات وتصميمها وتحديد مساحاتها يعد الهدف الرئيسي من تخطيط الفراغات وتصميمها وتحديد مساحاتها وهو تحقيق الانسجام والتوازن ما بين الإنسان والبيئة المحيطة به، فتخطيط فراغات

مكان العمل وتصميمها وتحديد أقسام البناء ومساحته يعتبر مهما في تحقيق الراحة للعاملين ضمن هذه القرارات ويساعدها على انجاز اعمالها بكفاءة وفعالية.

2- الخصوصية: عند تصميم الفراغات المكتبية يجب مراعاة تحقيق الخصوصية للعاملين بما يحقق لهم الخصوصية السمعية والبصرية، وبالوقت نفسه وسهولة في التواصل فيما بينهم.

3- الاضاءة الطبيعية: وهي الاضاءة التي تأثر من مصادر طبيعية، وتعد الشمس هي المصدر الرئيسي لها، ولقد بينت الدراسات أن الاضاءة الطبيعية تعطي الفراغات المعمارية شعورا بالاتساع واحساسا بالراحة والسرور أكثر من الفراغات المضاءة بشكل صناعي وتساعد في زيادة الإنتاج وفاعلية العمل (حوراني، 2011، ص51)

من خلال الشعور بالراحة، وتحفيز الطلاقة والنشاط والتقليل من حوادث العمل والحفاظ على صحة العاملين كما انها تسهم في توفير الطلاقة سواء من اجل الاضاءة او التدفئة (سليم، 2008، ص128)

8.1.2 مفهوم الهيكل التنظيمي

عرفة فيلت: الهيكل التنظيمي بانه نظام السلطة والعلاقات بين الوحدات التنظيمية الذي يحدد شكل وطبيعة العمل اللازم للتنظيم.

أ- أبعاد الهيكل التنظيمي

- الابعاد الهيكلية وهي التي تتضمن السمات الداخلية للمنظمة وعددها وابعادها.

- الابعاد المحيطة (البيئة): أهمية الهيكل التنظيمي ويقصد بها المهام الموكلة لكل فرد وقسم:

1- تحديد المسؤوليات بوضوح.

2- يسهل ترقية الموظفين.

3- يساعد في إدارة الاجور والمرتبات.

ب- خصائص الهيكل التنظيمي الوضوح. البساطة وعدم التعقيد، نظام الاشراف (ابومصلح، 2006، ص40)

9.1.2 بيئة العمل التكنولوجية

- تعريف التكنولوجيا

التكنولوجيا علم التكتيك او التقنية او العلم التطبيقي لفنون الصناعية كما أن التكنولوجيا ليست الآلات او الاجهزة تستخدم في سهيل الإنتاج والحياة اليومية وأنها اسلوب للاتصال والتبادل.

2.2 الرضا الوظيفي

1.2.2 الصحة والسلامة المهنية

أ- تعريف الصحة والسلامة المهنية

السلامة والصحة المهنية هي الادارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الادارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة او المنشأة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب او التنسيق والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوي اداء العاملين (عبد الغني، 2001، ص66)

ب- السلامة والصحة المهنية

توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الاساس لعناصر الإنتاج الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والامراض المهنية (الخطيب، 2010، ص98)

ج- أهداف الصحة والسلامة المهنية

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من التلف والضرر الذي يلحق بما جراء وقوع حوادث واصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعه من الاجراءات والاحتياطات الوقائية بصرف تامين بيئة عمل امنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين او المتوردين على المؤسسة الصناعية، وذلك بتطبيق مجموعه من الاجراءات الوقائية كالتالي: (عبد الفتاح، 2002، ص44)

1- حماية العنصر البشري العامل او ما يسمي حديثا بالبيئة العاملة.

2- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.

3- رفع المستوي الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر.

4- حماية عناصر الإنتاج ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.

5- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.

6- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.

2.2.2 التدريب والتعلم

أ- تعريف التدريب

نشاط مخطط يهدف إلي تزويد الافراد بمجموعه من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلي زيادة معدلات الإنتاج الافراد العامة في العمل (محمد، 2000، ص36)

ومن حيث تعددت تعاريف التدريب في إطار يدوي لدرجة صعوبة الاتفاق على تعريف شامل لتدريب فبعضهم ينظر الية على انه عملية وبعضهم على انه نشاط او جهد لتنمية معلومات المدرب والمهارات والاتجاهات (فيصل، 2010، ص36)

ب- مبادئ التدريب (صالح، 2001، ص40)

تخضع العملية التدريبية إلى عدة مبادئ عامة ينبغي مراعاتها في جميع مراحل العلمية:

1/الشرعية وان يتم التدريب وفقا للقوانين والانظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة.

2/يجب أن يتم التدريب بناء على خصم ودوافع الاحتياجات التدريبية.

3-يجب أن تكون الأهداف التدريبية واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها محددة من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيفية والتكلفة.

4/الشمول بحيث يجب أن يشمل جميع ابعاد التنمية البشرية (القيم والاتجاهات) والمعارف والمهارات.

5/مرونة التدريب يجب أن يتطور التدريب وعملياته وخاصة فيما يتعلق بالوسائل والاساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الاصعدة

3- إجراءات الدراسة التطبيقية

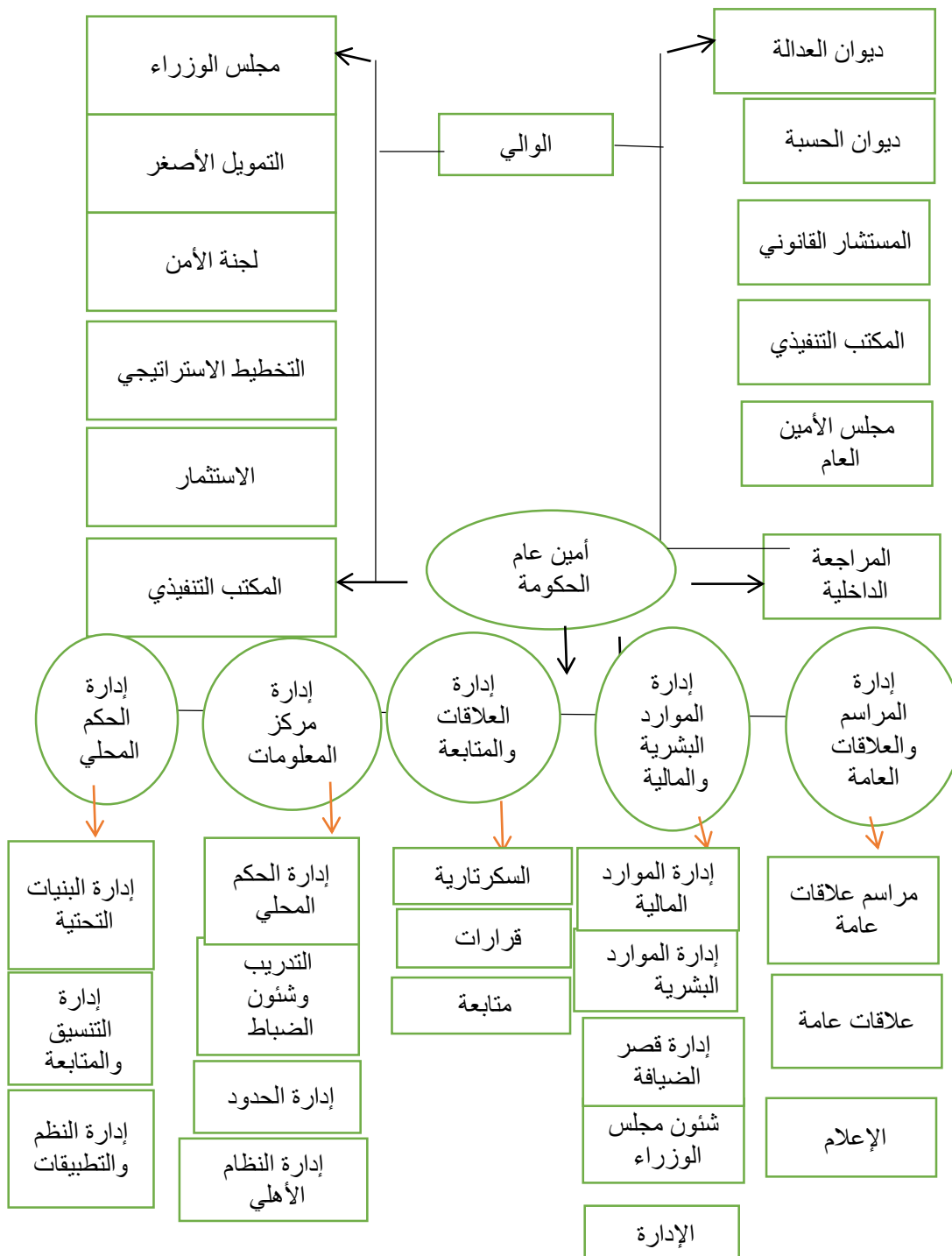
اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة للحصول على البيانات اللازمة لموضوع الدراسة وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج، وتمت مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الاسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع وتم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين والأخذ بكافة الارشادات والتوجيهات.

أ. مجتمع الدراسة: النينة التعريفية لمجتمع الدراسة

سنار مدينة سودانية توجد في ولاية سنار، تقع في وسط السودان على الضفة الغربية لنهر النيل الأزرق على ارتفاع 427 متر فوق سطح البحر وتبعد عن العاصمة الخرطوم مسافة 280 كيلومتر جنوباً، وكانت سنار لقرون عديدة عاصمة للسلطنة الزرقاء التي حكمت السودان في القرن السابع عشر وحتى عام 1821 م. وهي اليوم واحدة من أكبر المراكز التجارية وأبرز نقطة تقاطع لخطوط السكك الحديدية في السودان.

تم إنشاء الأمانة العامة للحكومة في العام 1993م أما مهام واجبات الأمانة التنسيق بين المركز والولاية، رتق النسيج الاجتماعي وحل النزاعات التعليمية ونزاعات المراعاة والمزارعين والاهتمام بالجانب التنموي، والوقوف ومتابعة المحليات عبر اجتماع مجلس الوزراء الدوري والزيارات الميدانية والتعليم والصحة من أولويات مهام الولاية ومكافحة الأوبئة وطوارئ الخريف، أما الرسالة والرؤية والأهداف تتمثل في توفير العلاج بالولاية خاصة بالتخصصات النادرة في حاضرة الولاية والمحليات الكبرى والتعليم أساس التنمية وذلك بالانسجام الجانب البشري وإشراك الإدارة الأهلية للاستفادة من خبراتها التراكمية لا يتم النجاح إلا عبر تفاعل المواطنين وتنويرهم عبر وسائل الاعلام المرئية والمسموعة بإنجازات الولاية.

الشكل.2. الهيكل الإداري للأمانة العامة للحكومة- ولاية سنار - جمهورية السودان



م إ م أ

212

ب. عينة الدراسة: تم إختيار العينة بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة (اوما سيكارن 2010)، تم توزيع 70 استمارة تحت الاشراف الشخصي للباحث وتم استرداد عدد 63 استمارة منها (56) استبانة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (80%) ، تحقيقاً للغرض السابق للاستبانة قام الباحث بتصميم استمارة تهدف إلى قياس رأى أفراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة (أثر بيئة العمل على السلامة المهنية) وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الاول: البيانات الشخصية بالعينة المبحوثة (النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة)

القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية: ويشتمل هذا القسم من عدد (43) عبارة

الجدول.1. محاور الدراسة

الرقم	المحور	عدد العبارات
1	المهام والواجبات	7
2	بيئة العمل المادية	7
3	الهيكل التنظيمي	7
4	بيئة العمل التكنولوجية	7
5	الصحة والسلامة المهنية	6
6	التدريب والتعلم	9
	مجموع العبارات	43

م إ م أ

213

المصدر: إعداد الباحث من خلال تكوين فرضيات الدراسة 2023 م.

معامل ألفا كرو نباخ: Cronbach's Alpha Coefficient

الجدول.2. معامل ألف كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا	عدد القياسات	معامل الثبات
0.954	43	

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023 م

يوضح الجدول أعلاه نتائج طريقة الاتساق لمعامل الثبات لأداة الدراسة الاستبيان ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ الكلي بلغت 0.95 وهي قيمة عالية جداً تدل على أنَّ الاستبانة المصممة بواسطة الباحث إذا طبقت على فرد أو على مجموعة من الأفراد عدة مرات فإنها ستعطي نفس النتائج أو التقديرات، وبالتالي فإن استبانة الدراسة يمكن وصفها بأنها ثابتة.

الجدول.3. قيمة معامل الصدق

معامل ألفا	عدد القياسات	معامل الصدق
0.976	43	

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023 م

يشير الجدول إلى أن قيمة معامل الصدق الذاتي بلغت 0.976 وهي قيمة عالية جداً، تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحث أثبتت صدقها في قياس ما وضعت لقياسه؛ أي أنها صالحة.

ج. تحليل بيانات الدراسة:

الجدول 4. التوزيع التكراري النسبي للأفراد عينة الدراسة لبياناتهم الشخصية

البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة	البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	29	51.8%	المؤهل العلمي	ثانوي	16	28.6%
	أنثى	27	48.2%		بكالوريوس	29	51.8%
العمر	20 وأقل من 30	5	8.9%		دبلوم عالي	8	14.3%
	30 وأقل من 40	26	46.4%		ماجستير	3	5.4%
	40 وأقل من 50	19	33.9%	التخصص العلمي	إدارة أعمال	10	17.9%
	50 فأكثر	6	10.7%		محاسبة	4	7.1%
سنوات الخبرة	5 سنوات و أقل	4	7.1%		اقتصاد	4	7.1%
	6-10 سنة	3	5.4%		تقنية معلومات	9	16.1%
	11-15 سنة	16	28.6%		أخرى	29	51.8%
	16-20 سنة	23	41.1%				
	أكثر من 20 سنة	10	17.9%				
المجموع		56	100%			56	100%

المصدر: الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي 2023م

م إ م أ

214

2/ التوزيع التكراري النسبي لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة وذلك من خلال تلخيص البيانات في جدول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية لإجابات أفراد العينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

الجدول 5. تحليل عبارات المهام والواجبات

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
يوزع حجم العمل بالتساوي بين الموظفين حسب الاختصاص	3.50	1.079	70%	1	موافق
يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الوظيفية للموظف	3.48	1.160	70%	2	موافق
تقوم ثقافة الامانة على احترام الالتزامات العائلية للموظفين	3.46	1.111	69%	3	موافق
توفر الامانة للموظفين جميع الخدمات للحد من ضغط العمل	3.46	1.111	69%	4	موافق
يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف	3.34	1.083	67%	5	موافق
الاجتماعات الادارية تعمل على زيادة العبء الوظيفي لدى الموظف	3.30	1.205	66%	6	محايد
يتوفر لدى الامانة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل	3.21	1.187	64%	7	محايد
الوسط الحسابي العام	3.40	0.653	68%		موافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (المهام والواجبات) تراوحت بين (3.50 من 5) للفقرة التي تنص على "يوزع حجم العمل بالتساوي بين الموظفين حسب الاختصاص" وذلك بوزن نسبي (70%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على "يتوفر لدى الامانة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل" بمتوسط بلغ (3.21 من 5)، ووزن نسبي (64%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.40 من 5) ووزن نسبي (68%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على المهام والواجبات.

الجدول رقم 06. تحليل عبارات بيئة العمل المادية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
تتوافر لدي الامانة المكاتب والاثاث اللازم للعمل	3.68	.917	74%	1	موافق
تتوافر الاضاءة اللازمة في مكان العمل	3.59	1.058	72%	2	موافق
نظام التهوية في العمل ملائم	3.59	1.141	72%	3	موافق
نظام النطاقة في العمل ملائم	3.46	1.220	69%	4	موافق
تناسب مساحة المكتب مع عدد الموظفين	3.46	1.061	69%	5	موافق
تتوافر في الامانة الاجهزة والمعدات اللازمة للعمل بشكل كافي	3.36	1.034	67%	6	موافق
تمتاز الموارد المادية في الامانة بالجودة	3.04	1.250	61%	7	محايد
الوسط الحسابي العام	3.45	0.678	69%		موافق

م إ م أ

215

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (بيئة العمل المادية) تراوحت بين (3.68 من 5) للفقرة التي تنص على "تتوافر لدي الامانة المكاتب والاثاث اللازم للعمل" وذلك بوزن نسبي (74%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على تمتاز الموارد المادية في الامانة بالجودة "بمتوسط بلغ (3.04 من 5)، ووزن نسبي (61%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.45 من 5) ووزن نسبي (69%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على بيئة العمل المادية.

الجدول 07. تحليل عبارات الهيكل التنظيمي

العبارات	الوسط	الانحراف	الوزن	الترتيب	درجة
----------	-------	----------	-------	---------	------

الموافقة		النسبي	المعياري	الحسابي	
موافق	1	68%	1.058	3.41	تتسم العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين بوضوح
محايد	2	65%	.995	3.25	تعمل الادارة العليا على تطوير المستوي التنظيمي في الامانة
محايد	3	62%	1.032	3.09	تناسب خطوات السلطة والمسؤولية مع الهيكل التنظيمي في الامانة
محايد	4	61%	1.119	3.05	المناخ التنظيمي مهيا يمكن العاملين من اداء واجباتهم بكفاءة
محايد	5	60%	1.152	3.02	تعتبر الاختصاصات بين الوحدات التنظيمية في الامانة غير واضحة
محايد	6	55%	1.116	2.75	هنالك تحليل دوري لعوامل البيئة الداخلية لتحسين ادائها تنظيمياً
محايد	7	55%	1.213	2.73	تقوم الامانة بقياس فاعليتها التنظيمية وفقا (اسلوب الاهداف - تحليل الانحرافات -مراجعة وتقييم المراجع)
محايد		61%	0.631	3.04	الوسط الحسابي العام

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (الهيكل التنظيمي) تراوحت بين (3.41 من 5) للفقرة التي تنص على "تتسم العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين بوضوح" وذلك بوزن نسبي (68%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص تقوم الامانة بقياس فاعليتها التنظيمية وفقا (اسلوب الاهداف - تحليل الانحرافات -مراجعة وتقييم المراجع "بمتوسط بلغ 2.73 من 5)، ووزن نسبي (55%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.04 من 5) ووزن نسبي (61%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على الهيكل التنظيمي.

الجدول 08. تحليل عبارات بيئة العمل التكنولوجية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
تتوافر في الامانة البيئة المعلوماتية وشبكة معلومات تسير الاعمال	3.55	1.043	71%	1	موافق
تمتلك الامانة كادر بشري مواكب لتطورات تقنية امن المعلومات	3.52	1.079	70%	2	موافق
يتوفر لدي الامانة التجهيزات الامنة لحماية المرسلات الالكترونية	3.41	.910	68%	3	موافق
تسهل التكنولوجيا المستخدمة الاتصال بين الفروع والادارات	3.32	1.046	66%	4	محايد
يتم تحديث البرمجيات المستخدمة في الامانة بشكل مستمر	3.23	1.079	65%	5	محايد
يتم مواكبة التطور التكنولوجي في الامانة بشكل دوري ومستمر	2.89	1.171	58%	6	
تستخدم الامانة المؤتمرات المرئية في تدريب الموظفين عن بعد	2.57	1.110	51%	7	محايد

م إ م أ

216

الوسط الحسابي العام	3.21	0.680	64%	محايد
---------------------	------	-------	-----	-------

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (بيئة العمل التكنولوجية) تراوحت بين (3.55 من 5) للفقرة التي تنص على "تتوافر في الامانة البيئة المعلوماتية وشبكة معلومات تسير الاعمال" وذلك بوزن نسبي (71%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي على تستخدم الامانة المؤتمرات المرئية في تدريب الموظفين عن بعد "بمتوسط بلغ (2.57 من 5)، ووزن نسبي (51%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.21 من 5) ووزن نسبي (61%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على بيئة العمل التكنولوجية.

الجدول.09. تحليل عبارات الصحة والسلامة المهنية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
يبتعد المسؤولين عن استغلال الموظفين في انجاز مهامهم شخصية	3.27	1.087	65%	1	محايد
تعمل الامانة على التوعية وفق اللوائح المعمول بها في الصحة والسلامة	3.18	1.162	64%	2	محايد
توفر الامانة عناصر الصحة والسلامة المهنية من الأخطار في مكان العمل	3.09	1.195	62%	3	محايد
تهتم الامانة بصحة وسلامة الموظفين	3.07	1.158	61%	4	محايد
هناك إجراءات ووسائل للتقليل من حوادث العمل	2.79	1.091	56%	5	محايد
هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية داخل الامانة	2.77	1.044	55%	6	محايد
الوسط الحسابي العام	3.03	0.897	61%		محايد

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (الصحة والسلامة المهنية) تراوحت بين (3.27 من 5) للفقرة التي تنص على "يبتعد المسؤولين عن استغلال الموظفين في انجاز مهامهم شخصية" وذلك بوزن نسبي (65%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي على هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية داخل الامانة "بمتوسط بلغ (2.77 من 5)، ووزن نسبي (55%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.03 من 5) ووزن نسبي (61%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على الصحة والسلامة المهنية.

الجدول 10. تحليل عبارات التدريب والتعلم

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
يتفاعل الموظفون مع الدورات والبرامج التدريبية بشكل إيجابي	3.18	1.162	64%	1	محايد
تتسم الدورات والبرامج التدريبية بالوضوح	3.09	1.210	62%	2	محايد
يعتبر تدريب وتعليم الموظفين أولوية بالنسبة للأمانة	3.04	1.128	61%	3	محايد
تتبع الامانة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المهرة	3.02	1.120	60%	4	محايد
تناسب الدورات التدريبية حاجات الموظفين الإدارية والفنية	3.00	1.176	60%	5	محايد
توفر الامانة موارد مادية و بشرية التي تحتاجها دورات التدريب	2.86	1.103	57%	6	محايد
يتم تصميم البرنامج التدريبي بناءً على تقييم حاجات الموظفين	2.84	1.172	57%	7	محايد
توفر الامانة الدورات والبرامج التدريبية المناسبة للموظفين	2.73	1.070	55%	8	محايد
تعمل الامانة على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء الموظفين	2.55	1.111	51%	9	غير موافق
الوسط الحسابي العام	2.92	0.827	58%	محايد	

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (التدريب والتعلم) تراوحت بين (3.18 من 5) للفقرة التي تنص على "يتفاعل الموظفون مع الدورات والبرامج التدريبية بشكل إيجابي" وذلك بوزن نسبي (64%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي على تعمل الامانة على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء الموظفين "بمتوسط بلغ (2.55 من 5)، ووزن نسبي (51%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من عدم الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.03 من 5) ووزن نسبي (61%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على التدريب والتعلم.

الجدول 11. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع الصحة والسلامة المهنية

المتغيرات	قيمة R2 معامل التحديد	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	0.487	12.094	-.634	-1.037	.305
المهام والواجبات			.269	1.599	.116
بيئة العمل المادية			-.014	-.084	.933
الهيكل التنظيمي			.660	3.274	.002
بيئة العمل التكنولوجية			.245	1.582	.120

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية) على الصحة والسلامة المهنية، كما يتضح في الجدول أعلاه رقم (1) حيث تبين أن 48% من التباين في المتغير التابع يرجع إلى المتغيرات المستقلة (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية)، حيث تبين أن هناك أثر إيجابي للهيكل التنظيمي على السلامة المهنية حيث بلغ قيمة هذا الأثر 0.660 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.002 بمعنى أنه كلما إذا ذات المتغير المستقل بوحدة واحدة الهيكل التنظيمي فإن الصحة و السلامة المهنية تزيد بمقدار 0.660، بينما نجد أنه لا يوجد أثر لباقي المتغيرات المستقل الأخرى على المتغير التابع حيث بلغت جميع القيمة الاحتمالية لها فيم أكبر من 0.05.

الجدول 12. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع التدريب والتعليم

المتغيرات	قيمة R2 معامل التحديد	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
التدريب والتعليم	0.464	11.047	-0.243	-0.422	0.675
المهام والواجبات			0.418	2.639	0.011
بيئة العمل المادية			-0.142	-0.924	0.360
الهيكل التنظيمي			0.502	2.648	0.011
بيئة العمل التكنولوجية			0.221	1.514	0.136

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

م إ م أ

219

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية) على الصحة والسلامة المهنية، كما يتضح في الجدول أعلاه رقم (2) حيث تبين أن 46% من التباين في المتغير التابع يرجع إلى المتغيرات المستقلة (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية)، حيث تبين أن هناك أثر إيجابي للمهام و الواجبات على التدريب و التعليم حيث بلغ قيمة هذا الأثر 0.418 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.011 بمعنى أنه كلما إذا ذات المتغير المستقل بوحدة واحدة المهام و الواجبات فإن التدريب و التعليم يزيد بمقدار 0.418، في حين يوجد أثر إيجابي للهيكل التنظيمي على المشاركة في اتخاذ القرار حيث بلغ قيمة هذا الأثر 0.502 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.011 بمعنى أنه كلما إذا ذات المتغير المستقل بوحدة واحدة لبيئة العمل المادية فإن التدريب و التعليم يزيد بمقدار 0.502 بينما نجد أنه لا يوجد أثر لباقي المتغيرات المستقل الأخرى على المتغير التابع حيث بلغت جميع القيمة الاحتمالية لها فيم أكبر من 0.05.

4. الخاتمة

1.4 النتائج

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين الهيكل التنظيمي والصحة والسلامة المهنية.

- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين محاور بيئة العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، بيئة العمل التكنولوجية) والصحة والسلامة المهنية.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين محوري بيئة العمل (المهام والواجبات، الهيكل التنظيمي) والتدريب والتعلم.
- 4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين محوري بيئة العمل (بيئة العمل المادية، بيئة العمل التكنولوجية) والتدريب والتعلم.

2.4 التوصيات.

1. ضرورة توفير جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل
2. العمل باستمرار علي تحسين الموارد المادية في الامانة
3. أهمية إستخدام الامانة مقياس لقياس فاعليتها التنظيمية وفقا (اسلوب الاهداف – تحليل الانحرافات – مراجعة وتقييم المراجع)
4. التركيز على ان تفعل الامانة المؤتمرات المرئية في تدريب الموظفين عن بعد
5. ضرورة إنشاء نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية داخل الأمانة
6. العمل باستمرار على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء الموظفين في الأمانة.

5. المراجع

الكتب:

م إ م أ

220

1. ابو مصلح، عدنان ابو مصلح، 2006م معجم علم الاجتماع عمان دار اسامة للنشر والتوزيع ص40.
2. النعيم، جلال محمد 2009م، دراسة العمل في إطار ادارة الانتاج والعمليات الاردن دار اثراء ، ص51.
3. العواملة نائل عبد الحافظ 2009م الهيكل والاساليب في تطوير المنظمات الاردن دار زهران ص55.
4. الصيرفي، مبارك محمد 2008م، قياس وتقويم اداء العاملين، الاسكندرية مؤسسة حورس الدولية ص10.
5. الخطيب، خالد فتحي احمد راغب 2010م، السلامة المهنية العامة دار كنوز المعرفة، الاردن ط1 ص98.
6. أشرف محمد عبد الغني 2001م، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته المكتب الجامعي الحديث ص66.
7. حوراني، مي محمد وحمام، رزق نمر 2011م، إثر القيمة النوعية للإضاءة النهارية على ديناميكية الحيز المعماري، عمان، الاردن مركز ستي مول ص51-.
8. محمد عبد الفتاح 2010م التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق ط3 دار وائل للنشر الاردن ص36.
9. سليم، يونس محمود، 2008م أثر العناصر التصميمية الخارجية في تحديد مستويات الاضاءة الطبيعية، العراق مكتبة العلوم الهندسية، ص-128.
10. عبد الغني، أشرف محمد 2001م، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته المكتب الجامعي الحديث ص66.
11. فيصل حسونة 2010م إدارة الموارد البشرية ط2 دار اسامة للنشر والتوزيع عمان الاردن ص36.
12. صلاح عبد المعطي 2001م التدريب وتنمية الموارد البشرية ط1 جامعة الشرق الاوسط دار زهران للنشر والتوزيع ص40.
13. خالد فتحي 2010م احمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة دار كنوز المعرفة، الاردن ط1 ص98.

الرسائل العلمية:

1. الفلوي، سميرة سعيد محمد 2021م درجة توافر بيئة العمل الخاصة في الاردن جامعة الشرق الاوسط كلية العلوم التربوية الاردن. ص13
2. المشوط، محمد سعد فهد 2011م إثر البيئة العمل على الابداع الاداري الكويت اكااديمية سعد العبد الله للعلوم الامنية ص15-16.
3. بن موسي، فاطمة زهرة 2012م دور الادارة في تطوير بيئة العمل الجزائر جامعه قاصدي ص2-3.
4. سيد أحمد، عبد الناصر محمد 2021م تأثير ادواتها العمل المادي على درجة الرضا لدي عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة القاهرة والجيزة الكلية الدراسات العليا الاكاديمية العربية للعلوم الادارية والمالية والمعرفية القاهرة جمهورية مصر العربية صص (23-28).
5. عبد الفتاح محمد 2002م تحليل الاداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الانسانية منشورات جامعة ديسمبر ص44.
6. عبد الفتاح، سعيد 2002م تحليل الاداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الانسانية منشورات جامعة ديسمبر ص44.
7. عبد الرحمن، فؤاد يوسف 2012م بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين اداء العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعات الكهربية الجامعة كلية الادارة والاقتصاد، العراق. ص68
8. رحمون، سهام بن رحمان 2014م بيئة العمل الداخلية وأثرها على إدارة الوظيفة، الجزائر جامعة محمد خضر بسكرة ص32-33.

م إ م أ