أثر توجه السلامة والصحة المهنية على جودة حياة العمل المدركة: دراسة على عينة من العاملين في المطارات الدولية في السودان

The impact of Occupational Health and Safety Orientation on the perceived quality of Work Life : Study Sample workers of international Airports in Sudan

د. الطاهر احمد محمد علي[1]• ؛ د. جميلة صالح أبكر فطر[2]

1 جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، السودان، البريد:Jamila.fator@hotmail.com

2 جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، السودان، البريد:tahirahmed123@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2025/1/13 تاريخ القبول: 2025/01/24 تاريخ النشر: 2025/02/08

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر توجه السلامة والصحة المهنية كمتغير مستقل وجودة حياة العمل المدركة كمتغير تابع للبحث في مدى تاثير ومساهمة توجه السلامة والصحة المهنية وابعادها في تحقيق جودة حياة العمل المدركة على عينة من العاملين في المطارات الدولية في السودان، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، من اجل ذلك تم بناء نموذج البحث وفرضياته استنادا لنظرية ذات العاملين ، لتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة ميسرة مكونة من (345) فرد بلغت الاستجابة بنسبة 80%، أعتمدت الدراسة في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وبرنامج (AMOSv25) ، أظهرت نتائج الدراسة ان الى وجود علاقة ارتباط إيجابية معتدلة بين توجه السلامة والصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة، كما ان السلامة والصحة المهنية لها تاثير كبير في جودة حياة العمل المدركة في المطارات الدولية في السودان، ويوصي الدراسة بضرورة تبني القيادات العليا نهج السلامة والصحة المهنية من خلال الاهتمام ببيئة العمل المهني ، العمل على تفعيل بند العدالة في الأجور والمكافآت بين العاملين لضمان تحقيق مستوى جودة حياة العمل المدركة ، ضرورة تطوير نموذج الدراسة واجراء دراسات مستقبلية مماثلة في بيئات مختلفة أخرى .

الكلمات المفتاحية: السلامة والصحة المهنية ، وجودة حياة العمل ، المطارات الدولية في السودان .

Abstract :

- The purposes of this study aimed the impact of Occupational health and safety orientation of perceive quality of work life in a sample workers in international airports in Sudan . The study model and hypothesis were build based on self employees theory and measurements from pervious study. The study used descriptive method analytical to achieve the study object. The questionnaires were used to collect data. The study used improbability sample made of (345) person rate of (80%). The study used structural equation modeling, (AMOSv25) and path analysis to test study hypothesis, Cronbach alpha were used to verification for reliability. The study results of a positive relationship between safety health orientation of perceive quality of work life, also there is reality perceive quality of work life level were middle rate. The reality of high level application for Occupational health safety orientation was come good in among workersوThe study recommended based on decision maker results attention for environmental professional work on justice activation between employees rents to enhance the quality of work life, also The study recommended necessary to developing study model in the similar other environments.

***Keywords**: Occupational health safety, quality of work life, international airports in Sudan.*

•**المؤلف المرسل:** الطاهر احمد محمد علي، **الإيميل:** tahirahmedmohammed1973@gmail.com

مقدمة:

يعتبر السلامة والصحة المهنية احد المفاهيم الاساسية في الادارة ، كما يعد من اهم أوليات وسياسات جميع المؤسسات ومنظمات الأعمال، ويعتبر القوى البشرية اهم ركائز التميز داخل المنشاة ومحركها الاساسي، فحماية العنصر البشري من اخطار العمل يعني حماية الاقتصاد القومي، حيث تشير الدراسات الى قدرة متخذ القرار على التنبؤ بالأخطار والتحولات المستقبلية للمؤسسة واتخاذ الاجراءات اللازمة قبل حدوثها والمحافظة على تحقيق أهدافها طبقا للقواعد العلمية السليمة هو الاستثمار الأمثل للثروة البشرية وتحقيق الاهداف وتطوير اداء عمل المؤسسة ككل ، تبرز اهمية السلامة والصحة المهنية في الارتقاء بالرعاية الصحية وسلامة العاملين في تامين بيئة عمل خالية من أخطار المهنة ،(زكي ، 2014) والمحافظة على تثقيف العاملين وتدريبهم على أنظمة السلامة والصحة المهنية والتزام بالتحسين المستمر على التطوير الدائم لتنفيذ وسائل الحد من المخاطر التي قد تواجههم في أماكن العمل في تعزز جودة حياة العمل المدركة للعاملين وارتفاع معدلات مستوى الادراك نحو تحقيق التميز والابتكار، ويعتبر ارتفاع مستويات جودة حياة العمل المدركة الثمرة الأبرز في توظيف الموارد البشرية وتمثل دورا هاما في تحسين بيئة العمل المهني في المؤسسات الخدمية لضمان الاستمرارية والبقاء وللحصول على الميزة التنافسية .

تشير جودة حياة العمل المدركة الى طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وما يجنيه من عائد مادي من وراء عمله ومكانته المهنية وتأثيرها على الحياة وبلوغه مستوى الإدراك الفعلي ومما تقوم بها الإدارة العليا من إرضاء العاملين من خلال أسلوب الإشراف ، عدالة الأجور والمكافأة ، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة والتزام العاملين بما يحقق التوازن بين بيئة العمل خالية من الاخطار المهنية من خلال توفير توجهات السلامة والصحة المهنية تمكن العاملين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة،(AlOtaibi,2022,30) .

فالسلامة والصحة المهنية عنصر حيوي في ايجاد بيئة عمل امنة تحاول ابقاء دور جودة حياة العمل جزاء من العلاقة الايجابية في المؤسسة يحسن من التكيف والاستجابة السريعة في التحديات المتغيرة في بيئة العمل وعلى فهم العلاقة بين مختلف المتغيرات وكيفية التفاعل بينها. لذلك يجب تبني الإدارة تطبيق توجهات السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل وتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية من اجل تحقيق جودة حياة العمل المدركة، مما يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة.

يسعى البحث الحالي الى استكشاف كيف يمكن لتوجه السلامة والصحة المهنية من تطبيق استراتيجية جودة حياة العمل المدركة لتحسين مستويات اعلى من الادراك الفعلي للعاملين من خلال تطبيق توجهات السلامة والصحة المهنية لتحقيق استمرارية الاداء وبناء مؤسسات قوية.

يحاول البحث من خلال التساؤل هل هناك أثر لتوجه السلامة والصحة المهنية في تحقيق جودة حياة العمل المدركة؟ تم اختيار المطارات الدولية في السودان موقعا لتطبيق البحث حيث تمثلت عينة الدراسة من المديرون ورؤساء اقسام والعاملين في المطارات الدولية، استخدمت الاستبانة لجمع البيات من عينة ميسرة مكونة من (345) فرد حيث بلغ الاستجابة بنسبة 80% وأعتمدت عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وبرنامج (AMOSv25)، للتوصل للنتائج ، الاستنتاجات والمقترحات .

منهجية الدراسة

مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في **الإجابة على الآتي:**

1ـ ما هو تأثير توجه السلامة والصحة المهنية في جودة حياة العمل المدركة للعاملين في المطارات الدولية في السودان؟

2ـ هل يعتمد المديرين في المطارات الدولية على تطبيق ابعاد توجهات السلامة والصحة المهنية (بيئة العمل، الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين) من اجل تحقيق جودة حياة العمل المدركة للعاملين؟

3- ما مستوى اهتمام الادارة العليا بتطبيق استراتيجية جودة حياة العمل المدركة وفقا للأبعاد (التزام العاملين، أسلوب الإشراف، عدالة الأجور والمكافأة، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة) من وجه نظر العاملين.

أهمية الدراسة: تكمن اهمية الدراسة من اهمية تطبيق استراتيجية توجه السلامة والصحة المهنية عند المديرين متضمنا الأسس والمقاييس المناسبة التي تضمن سلامة العاملين لتوفير بيئة عمل أمنة خالية من المخاطر من اجل تحقيق رفع مستوى جودة حياة العمل المدركة لتوجيه العاملين واستثمار الموارد في المطارات الدولية، كما تتكسب الأهمية النظرية من خلال المساهمة في كشف علاقات جديدة في اختبار أثر تبني توجه السلامة والصحة المهنية على جودة حياة العمل في المطارات الدولية بالسودان.

يساهم الدراسة في الاستفادة من مخرجاتها في معالجة نقاط الضعف التي تتبنيها النتائج لمساعدة متخذي القرارات بالإدارات العليا في المطارات الدولية بأهمية تطبيق توجهات السلامة

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025) *

والصحة المهنية وتأثيرها في ارتفاع معدلات جودة حياة العمل المدركة وإمكانية الاستفادة من مخرجاتها في الواقع العملي للمطارات الدولية في السودان.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق الاهداف الاتية:

1- تشخيص مدى تأثير ومساهمة توجه السلامة والصحة المهنية وابعادها في تحقيق جودة حياة العمل المدركة للعاملين في المطارات الدولية بالسودان.

2- تحديد طبيعة العلاقة بين توجه السلامة والصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة

3- قياس مستوى إدراك جودة حياة العمل المدركة للعاملين في المطارات الدولية بالسودان.

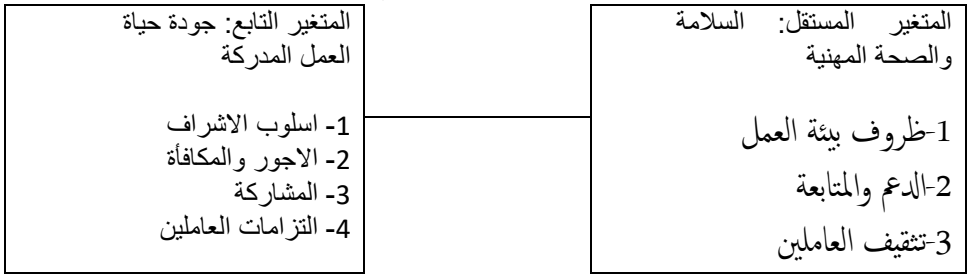
4- التعرف على واقع تطبيق توجه السلامة والصحة المهنية ومدى تبنيها من قبل الادارات العليا في المطارات الدولية.

المخطط الفرضي للدراسة: يتكون نموذج الدراسة من الاتي:

1- المتغير المستقل: ابعاد السلامة والصحة المهنية (ظروف بيئة العمل، توجه الدعم والمتابعة للتثقيف العاملين).

2- المتغير التابع: ابعاد جودة حياة العمل (أسلوب الإشراف، الأجور والمكافأة، المشاركة، والتزامات العاملين)، ويتكون المخطط الافتراضي لدراسة من الشكل الاتي:

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين

فرضيات الدراسة:

1. هنالك علاقة ارتباط ايجابية بين توجه السلامة والصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة على المستوى الكلي في المطارات الدولية في السودان

2 - هنالك تأثير معنوي لتوجه السلامة والصحة المهنية بأبعادها في جودة حياة العمل المدركة وعلى مستوى ابعادها الفرعية في المطارات الدولية في السودان.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على اسلوب المنهج الوصفي التحليلي في تنفيذ الدراسة لتحقيق اهداف وفرضيات الدراسة، وعلى الاستبانة كأداة رئيسية للجانب التطبيقي في جمع البيانات وتحليلها.

مجتمع وعينة الدراسة: تمثلت مجتمع الدراسة في التطبيق ميدانيا على المطارات الدولية في السودان، شملت أربعة مطارات دولية (مطار الخرطوم الدولي، مطار بورتسودان، مطار الفاشر، مطار الجنينة).

عينة الدراسة: تم الاعتماد على العينة الميسرة شملت المديرين ، رؤساء الاقسام ، موظفين الوحدات ، تم تطوير أداة لقياس متغيرات المراد دراستها (الاستبانة) بعد مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة تم عرضها للمحكمين بما يخدم غرض الدراسة ، تم إجراء التعديلات والتصويبات اللازمة على الأداء وفقا لمقترحاتهم تم تصميم الاستبيان على صورتها النهائية ، تم توزيعها على عينة الدراسة بلغ عدد (430) فردا وتم استرجاع عدد (380) ، وبلغت عدد العينة النهائية التي خضعت للتحليل الإحصائي عدد (345) استبانة بنسبة استجابة بلغت (80%) .

تصميم المقياس: وقد تم إجراء اختبار الثبات والصدق لجميع محاور الاستبانة على مقياس (ليكرت) الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات، وذلك على النحو التالي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة. وقد تم إجراء اختبار الثبات والصدق لجميع محاور الدراسة اكبر من (0.60) ، حيث بلغت قيمة الفا كرنباخ لأكبر مقياس لعبارات الاستبيان (0.85) تعنى هذه القيم توافر درجة عالية جداً من الثبات للعبارات ، وبلغت اصغر قيمة للثبات العبارات من قيمة الفا كرنباخ للمقياس الكلى (0.64) تم اعتماد مقياس توجه السلامة والصحة المهنية (شينج وعجال، 2015) تضمنت بعدين (ظروف بيئة العمل ، توجه الدعم والمتابعة للتثقيف العاملين) بعد اجراء التعديلات المناسبة لمتغيرات البحث ، كما اعتمد مقياس جودة حياة العمل المدركة من مقياس (قنداح ، 2016) ، (بدوي، 2013،3) والمتضمن اربعة ابعاد(أسلوب الإشراف ، الأجور والمكافأة ، الـمشاركة ، والتزامات العاملين) .

الاساليب الاحصائية: اعتمدت الأساليب الإحصائية للدراسة على التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقايس النزعة المركزية والتشتت في عملية التحليل الإحصائي على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS v25) و(AMOSv25) لتحليل البيانات، واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للمتغيرات والتحليل العاملي التوكيدي لاختبار الفرضيات ونمذجة المعادلة البنائية وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار.

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025) *

أولا. الإطار النظري:

1.السلامة والصحة المهنية:

1.1 المفهوم:

تعتبر السلامة المهنية والاهتمام بها في أي مؤسسة مظهرا من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما تعتبر انعكاسا للوعي العام والمؤسس بأهمية السلامة ودورها في تحسين العملية الإنتاجية ، ان الصحة والسلامة تسجد الرفاهية العقلية والجسدية للعامل فيما يتعلق بسلوك عمله، ونتيجة لذلك تمثل موضوعا اساسيا ذا اهمية يؤثر ايجابا على تحقيق الاهداف التنظيمية،(منظمة العمل الدولية،2006: 31) فالسلامة والصحة المهنية مجال يهدف الى حماية مختلف فئات العاملين من التأثيرات الصحية والخطر، والتي يمكن ان تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل من خلال معالجة العوامل البيئية والنفسية والشخصية المؤدية الى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة،(بيومي،2016: 233) .

يعرفها(توفيق،1997: 492) على انها" كل اجراء لجمع الحوادث والتقليل منها في العمل وتقديم كل الوسائل الوقائية مع توفير الظروف المناسبة للعمل" ، ويعرف (حنفي،2002: 400) "الوقاية من الحوادث والاخطار وتوفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والاجراءات التنظيمية في بيئة العمل وجعلها مؤمنة وصحية بمعنى لا تقع فيها حوادث ولا تنشا عنها اصابات مهنية وكذلك حماية مقومات الانتاج البشرية والمادية، ويعرفها منظمة الصحة العالمية (2007 : 48) بانها" المحافظة على اعلى درجة ممكنة على صحة الفرد العامل من كل خطر اومرض بغرض التوازن البدني والنفسي" اي انها جملة من الاعمال التي ترمي الى حماية الفرد من كل الخطار التي تؤثر على ثباته ، وهي نظام يتضمن قدرة وظيفية على تجميع البيانات، بالإضافة إلى التحليل والنشر المرتبط ببرامج الصحة المهنية ، ومفهوم مراقبة الصحة في المكان وتتبع وتعقب الإصابات والأمراض والمخاطر وحالات التعرض المرتبطة بالمهنة"، يرى (حلمي،2005:325) أن إدارة المؤسسة مسئولة عن توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، والمكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلي الأضرار أثناء عملهم ، حيث تكمن دور اهمية السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية على حد سواء حيث تعود بالفائدة لكل من المؤسسة والأفراد العاملين فبالنسبة للمؤسسة يلعب السلامة والصحة المهنية دورا كبيرا في استقرار العاملين في المؤسسة

وتقليل من معدلات الغياب ومعدل الدوران الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل ، ويعتقد (عجال، شينشنج ،2015 : 188) ان الهدف الأساسي من تطبيق توجهات السلامة والصحة المهنية هوتقليل التكاليف الناجمة عن الخسائر والإصابات وزيادة الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل أمنة للعاملين والمحافظة عليها وحماية العاملين من العوامل التي تؤثر على صحتهم وكفاءتهم الإنتاجية وحماية الآلات والمعدلات بحيث تبقى في حالة جيدة وملائمة ، أي حماية العناصر الثلاثة متمثلة في سلامة وصحة العاملين ، الآلات والماكينات وبيئة العمل .

عليه يمكن التعريف الإجرائي للسلامة والصحة المهنية في الدراسة الحالية بأنها "مجموعة من التوجهات الهادفة المادية والبشرية المتمثلة في توجهات ظروف بيئة العمل والدعم والمتابعة لتثقيف العاملين في أماكن العمل من الأخطار الناجمة عن العمل حتى تستمر عملية الإنتاج بطريقة فعالة " وأن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي ومن ثم فأن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار الناجمة من الحوادث والأمراض المهنية.

2.1 أبعاد السلامة والصحة المهنية:

تتمثل أبعاد السلامة والصحة المهنية في حماية العاملين، القوى العاملة البشرية والمادية، عدم إلحاق أي ضرر أو خفض معدلات الإنتاج من جراء وقوع حوادث أو إصابات في العمل، إزالة مسببات الخطر وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات، الاحتياطات بحماية العنصر البشري العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل، المحافظة على الآلات والمعدلات والأجهزة وحمايتها من التلف نتيجة سوء الاستعمال ، (الزهراني ، 2010 : 106) .

بموجب توجهات الدراسة الحالية وطبيعة الدراسة الميدانية وبحسب مراجعة الدراسات السابقة في مجال السلامة والصحة المهنية اخذت أهم الأبعاد المختلفة والتي تخدم أغراض هذه الدراسة تتمثل في (توجه ظروف بيئة العمل، توجهات الدعم والمتابعة تثقيف العاملين).

أ- توجه ظروف بيئة العمل: هي كل ما يحيط بالفرد ويؤثر في سلوكه وادائه، وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والادارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي اليها (Anica et al,2019,727) وتعتبر أيضا جزءا من المسؤولية الاجتماعية وتلبية حاجات العاملين، والتي تعمل على منع تعرض العاملين للأخطار التي تهدد سلامتهم وأمنهم وتجنبهم الحوادث والإصابات التي تعرض حياتهم للخطر من خلال توفير شروط العمل الصحية، مما يؤدي ذلك إلى تخفيض تكاليف ونفقات الحوادث الصناعية واصابات العمل وتعويض المصابين أثناء العمل، من أجل

ضمان استمرار نشاط المؤسسة وتحقيق خفض في التكاليف مما يزيد في الأرباح، كما تساعد الحيطة في غرس لديهم بضرورة الالتزام بالقواعد والإجراءات المسطرة من طرف المؤسسة، وترمي المحافظة على صحتهم وراحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المؤسسة وأنشطتها المختلفة ،(الزهراني ، 2010 :111).

ب - الدعم والمتابعة: هي عملية التزام جميع العاملين ببرامج الأمن والصحة المهنية في التقليل من الأخطار والتخفيف من نتائجها. وتقع على لجنة الأمن المهني المسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار وإلزامهم وحتى فرض عقوبات عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتفادي الحوادث والإصابات (2017, 129.Awais et al,).

ج- تثقيف العاملين: تشير الى انها عملية موضوعية خارجية تقع على عاتق المؤسسة وتتعلق بإشعار وتنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل، وبالحوادث التي تنجم عن ممارسته، وأن الوعي الوقائي عنصر اساسي ومهم يساعد في تجنب الحوادث والوقاية منها فهو يشمل قدرة العامل على فهم المخاطر المحتملة وتأثيرها مع التوعية بالتدابير الوقائية الملائمة للحفاظ على سلامته وصحته في المنظمة، فمن خلال تعزيز الوعي الوقائي يمكن تقليل فرصة حدوث المخاطر والحوادث والاصابات المهنية في بيئات العمل المختلفة،(سويلم، صافي، 2023: 18)، اكد (عاشور،77،2014) ان سلوك العمال الموجه نحو السلامة يمكن قياسه من خلال مدى مشاركتهم في الاجراءات التي تعزز السلامة وتجنب تلك التي تقلل من وقوع الاخطار.

2. جودة حياة العمل:

1.2 المفهوم:

مفهوم جودة حياة العمل يشير الى الجهود التي تستخدمها الموارد البشرية بالمنظمة من اجل توفير حياة وظيفية أفضل وإشباع احتياجاتهم وتوفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، اتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء. (Al-Maghribi,2004,7) يعرف (AlJahni,2024,28) جودة حياة العمل بأنها عملية يتم بموجبها امتلاك موظفي المنظمات وأصحاب المصلحة نظرة ثاقبة حول كيفية العمل معًا بشكل أفضل لتحسين نوعية الحياة للموظفين والفعالية التنظيمية في وقت واحد. وترى (Masoud et al., 2011,691) جودة الحياة الوظيفية: على أنها مجموعة من السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أداء

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025) *

والتزام وولاء الموظفين بشكل إيجابي ويزيد من جودة الاهداف التي يتم تحقيقها، كما يهتم جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم.

مما سبق تعرف جودة حياة العمل اجرائيا للدراسة الحالية " بأنها مجموعة من الأنشطة تمارسها الإدارة التنظيمية لتحسين بيئة العمل من خلال توفير متطلبات واحتياجات للعاملين تتمثل في أسلوب الإشراف ، عدالة الأجور والمكافأة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة في تحقيق أهداف المنظمة "

2.2 ابعاد جودة الحياة للعمل :

لجودة حياة العمل مجموعة من الأبعاد والتي تختلف حسب طبيعة وحجم العمل والعمال بكل منظمة إلا أنها تتفق على الهدف المطلوب وهو إشباع حاجيات الفرد وتعزيز الرضا،(AlShemamari,2022,124) ، بعد الرجوع الى العديد من الادبيات والدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع جودة حياة العمل المدركة ، لوحظ أنه يوجد اختلاف حول تبنيهم لأبعاد جودة حياة العمل المدركة ، حيث لا يوجد نموذج موحد تعكس ذلك ، حيث ركزوا حول تبني ابعاد جودة حياة العمل المدركة من انظار مختلفة ، منها دراسة (AlOtaibi,2022) من خلال الابعاد(ظروف بيئة العمل المعنوية ، الخصائص الوظيفية ، التخطيط الجيد ، التنفيذ في اتخاذ القرارات ، أسلوب الاشراف والرقابة الاجور والمكافات ، المشاركة)، ودراسة (9,2006,Seth) تناولت الابعاد (جودة النمط القيادي ، جودة الراتب ، جودة الحوافز ، جودة المكافات ، جودة النمو الوظيفي ،الامان الوظيفي ، الموازنة ، وفي دراسة (Safian 2015,)، (الأمان الوظيفي، الصحة، الاحتياجات الاقتصادية ،العائلية والاجتماعية، وحاجات تقدير الذات ، احتياجات الإدراك، الاحتياجات المعرفية والجمالية، المشاركة في العمل)، دراسة (AlJahni,2024) توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو، وبيئة العمل ، والرضا الوظيفي والأمان الوظيفي)، ركزت الدراسة الحالية على أهم الأبعاد(توفير ظروف العمل، أسلوب الإشراف ، شعور بهدف الوظيفة ،عدالة الأجور والمكافآت ، مشاركة العاملين ، التزامات العاملين اتجاه الإدارة).

أ- **توفير ظروف العمل:** أن تحسين ظروف العمل من إضاءة وضوضاء وتحوية وفترات راحة وساعات عمل وغيرها تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، إن الاساس في تحسين ظروف العمل أن يكون بقصد تكييف عناصر العمل وظروفه مع العامل وليس العكس، إذ أن الامر يقتضي عدم الاعتماد على كون العامل متكيفاً انما يجب ان نجعل العناصر الاخرى مرنة،(AlOtaibi,2022) . ذكر(AlJahni,2024) بأن جودة حياة العمل تتضمن بيئة عمل مبنية على الاحترام والمشاركة وتشجي الاتصالات التي تؤثر على مجريات العمل والتي تساعد العاملين على الإحساس بتحقيق الذات، وأن الأموال والموارد الطبيعية لا يمكنها إنتاج منتجات دون تدخل العنصر البشري القادر على استخدام هذه الموارد من خلال الإمكانات المتاحة ضمن العمليات الإنتاجية لتلبية الحاجات الإنسانية واشباعها وبالتالي تحقيق الرفاهية للفرد والمجتمع للتقدم الاقتصادي المحلي العالمي .

ب- **الأسلوب الإشرافي :** لها تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وبالتالي على إنتاجيتيم (Al-Ubaidi,2013,262) هو مساعدة الموظفين بتوجيههم للمسار الصحيح بطريقه فعاله وثابته واضافه روح الحماس وبث النشاط وقوه المنافسة بينهم ، كفاءة الإشراف المباشر لهُ أهميته لأنهُ نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد وله أثر كبير فيما يقوم بهِ الأفراد من أنشطة يومية ، الأشراف على الموظفين هو ابقاء العاملين في المسار الصحيح لتحقيق الاهداف المحددة للمنظمة.(بدوي ،2013).

ج- **الشعور بهدف الوظيفة :** "هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل ، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة"، كما ان ادراك الافراد العاملين لأهمية برامج جودة حياة العمل يؤدي الي نجاح وكفاءة ادارة الموارد البشرية في متابعة هذه البرامج والدعم المعنوي والمادي من الادارة العليا والذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة وللعاملين فيها وللمتعاملين معها (Gad ElRab,2008,356) .

د- **الضمان الوظيفي :** يعرف المغربي (Al-Maghribi,2004,304) ، الأمن الوظيفي : بأنه مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثلاً الأمن من فقدان الوظيفة أو إجراءات تعسفية الامر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي والروح المعنوي وينعكس ذلك تباعاً على الأداء وتوثيق الولاء للمنظمة ، وعليه فإن ضمان واستمرار العمل والحصول على

الدخل المستمر يلعب دورا مهما في تقليل حالة التوتر بإزالة الخوف من حياة العامل وتشكيل حالته المعنوية ورضاه الوظيفي.

هـ- المشاركة : عملية السعي لمشاركة أهداف العاملين مع أهداف المديرين ومنحهم الفرصة والمشاركة في تطوير رسالة المنظمة، وبناء السياسات والاجراءات وتحديد المنافع ،(Safian 2015)، والمشاركة في اتخاذ القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم، الامر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع نوعاً وكماً بين العاملين والادارة، (الزهراني،2010. :32-42)، إن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية وخاصة القرارات التي تتعلق بهم وبأعمالهم التي يقومون بها تعمل على زيادة فرصهم لتوضيح أهدافهم والأدوار التي يلعبونه، يؤدي في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية وزيادة التزام العاملين نحو المنظمة وأهدافها.

و- عدالة الاجور والمكافأة : هي" مجموعة الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد ، وضمان الحصول على مكافآت منصفة داخل المنظمة"، وأن الرضا عن العمل هو نتيجة حصول العامل على مكافآت عادلة وهذه المكافآت العادلة نتيجة ربطها بضرورة القيام بأداء معين،(2024), AlJahni. ان أهمية الحوافز تشكل أهمية كبيرة بالنسبة للموظفين لكونها تسد بعض الحاجات التي تتعلق بالعمل والتي قد تعمل على قيام العاملين بتغيير اتجاهاتهم أو اكتسابهم أنماط سلوكية جديدة جزئيا من باب رضاهم عن منظمتهم.

ز- التزامات العاملين اتجاه الإدارة: هي عملية قدرة العاملين على أداء المهام الوظيفية ، من خلال القدرة على تعلم الجوانب الوظيفة المختلفة في تحقيق جودة حياة العمل وتتمثل في النقاط قدرة العاملين على أداء مهمات الوظيفة وقدرة العاملين على تعلم الجوانب المختلفة للوظيفة وقدرة العاملين على تطبيق أساليب جديدة لأداء مهامهم وقدرة العاملين على العمل المنتج في فريق عمل وقدرة العاملين على تقبل متطلبات المنظمة التي قد تتعارض مع المصالح الشخصية،(بدوي ،2013).

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة *ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025) *

ثانيا. الجانب التطبيقي واختبار الفرضيات:

1.تحليل البيانات:

1.1 التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة:

تم بناء النموذج الاول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية وهي المتغير المستقل توجه السلامة والصحة المهنية ويحتوي على محورين تَقِيسُه(13) عبارة، والمغير التابع جودة حياة العمل المدركة ويتكون من خمسة محاور تَقِيسُه(27) عبارة، حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وتم التوصل من التحليل الي أن أبعاد متغيرات الدراسة، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولي قد اعطت مقايسس جودة ذات صلاحية مقبولة.

2.1 المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

جدول (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

نوع المتغير	الأبعاد	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأهمية النسبية
مستقل	توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين	1.14	2.80	1=%56.04
	ظروف بيئة العمل	1.14	2.25	2=%45.09
تابع	التزام العاملين أتجاه الإدارة	0.75	1.70	5=%33.92
	أسلوب الأشراف	1.07	2.13	3=%42.58
	عدالة الأجور والمكافأة	1.23	3.46	1=%69.23
	المشاركة في اتخاذ القرار	1.15	2.54	2=%50.71
	بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة	0.78	1.91	4=%38.29

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021)

يلاحظ في الجدول (1) أعلاه الذي يبين أن المتوسطات لمتغيرات الدراسة جميعها ادني من الوسط الفرضي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري اعلي من الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات، ويمكن ترتيبها وفقاً للأهمية النسبة كالاتي المتغير المستقل:

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025) *

توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين، ظروف بيئة العمل، أما المتغير التابع: عدالة الأجور والمكافأة، المشاركة في اتخاذ القرار، أسلوب الأشراف، بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة، التزام العاملين أتجاه الإدارة.

3.1 معامل الاعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان:

كلما اقتربت درجة الارتباط من الواحد الصحيح فهذا يعنى أن الارتباط قوي بين المتغيرين وكلما قلت عن الواحد الصحيح ضعفت العلاقة بين المتغيرين، تعتبر العلاقة ضعيفة إذا قلت قيمة معامل الارتباط من (0.30) واعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30) إلى (0.70) وتعتبر العلاقة قوية إذا كان معامل الارتباط أكثر من (0.70) كما في الجدول رقم (3).

جدول رقم (2) معامل الاعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان

نوع المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alpha
مستقل	توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين	11	.952
	ظروف بيئة العمل	2	.621
تابع	التزام العاملين أتجاه الإدارة	3	.947
	أسلوب الأشراف	5	.928
	عدالة الأجور والمكافأة	5	.905
	المشاركة في اتخاذ القرار	5	.899
	طبيعة العمل والشعور بهدف الوظيفة	6	.799

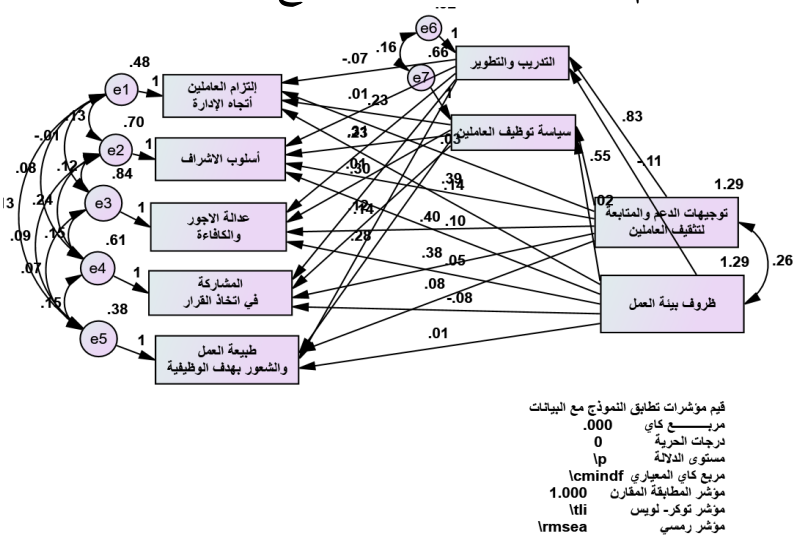
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021)

4.1 نموذج الدراسة:

بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغيرات الدراسة تم الاعتماد على النتائج التي يفسر عنها التحليل ، حيث أوضحت النتائج أن توجه السلامة والصحة المهنية بمطارات السودان الدولية تتكون من محورين هما توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين وظروف بيئة العمل، أما المتغير التابع جودة حياة العمل المدركة يتكون من خمسة محاور وهي :التزام العاملين اتجاه الإدارة ،

أسلوب الأشراف، عدالة الأجور والمكافأة ، المشاركة في اتخاذ القرار، طبيعة العمل والشعور بهدف الوظيفة ، فإن استناد النموذج على نظرية يطابق الواقع أما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فانه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفا كرونباخ للاتساق الداخلي للبيانات اذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمدة ، يتم استبعاد البعد تماماً والشكل (1) يوضح نموذج الدراسة.

الشكل رقم (1) نموذج الدراسة المعدل



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021)

5 ـ تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة:

جدول (3) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

			Estimate
توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف	<-->	ظروف بيئة العمل	0.259
توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف	<-->	التزام العاملين اتجاه الإدارة	0.168
توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف	<-->	أسلوب الأشراف	0.701
توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف	<-->	عدالة الأجور والمكافأة	0.864
توجيهات الدعم ولتثقيف العاملين	<-->	المشاركة في اتخاذ القرار	0.87

0.446	بيئة العمل وبهدف الوظيفية	<-->	توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف
0.228	التزام العاملين اتجاه الإدارة	<-->	ظروف بيئة العمل
0.263	أسلوب الأشراف	<-->	ظروف بيئة العمل
0.198	عدالة الأجور والمكافأة	<-->	ظروف بيئة العمل
0.043	المشاركة في اتخاذ القرار	<-->	ظروف بيئة العمل
0.095	بيئة العمل وبهدف الوظيفية	<-->	ظروف بيئة العمل
0.277	أسلوب الأشراف	<-->	التزام العاملين اتجاه الإدارة
0.097	عدالة الأجور والمكافأة	<-->	التزام العاملين اتجاه الإدارة
0.181	المشاركة في اتخاذ القرار	<-->	التزام العاملين اتجاه الإدارة
0.223	بيئة العمل وبهدف الوظيفية	<-->	التزام العاملين اتجاه الإدارة
0.608	عدالة الأجور والمكافأة	<-->	أسلوب الأشراف
0.731	المشاركة في اتخاذ القرار	<-->	أسلوب الأشراف
0.388	بيئة العمل بهدف الوظيفية	<-->	أسلوب الأشراف
0.831	المشاركة في اتخاذ القرار	<-->	عدالة الأجور والمكافأة
0.423	بيئة العمل وبهدف الوظيفية	<-->	عدالة الأجور والمكافأة

إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021)

يلاحظ من الجدول أعلاه (3) أن هنالك علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة بنسبة (0.168) بين كل من بعد توجيهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين، ظروف بيئة العمل، التزام العاملين اتجاه الإدارة، كما انه يرتبط ارتباطاً قوياً بنسبة (0.701) مع كل من أسلوب الأشراف ، (0.864) عدالة الأجور والمكافأة ، المشاركة في اتخاذ القرار(0.87)، كما أنه يرتبط ارتباطاً إيجابيا متوسطاً مع بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفية (0.446).

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة *ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025) *

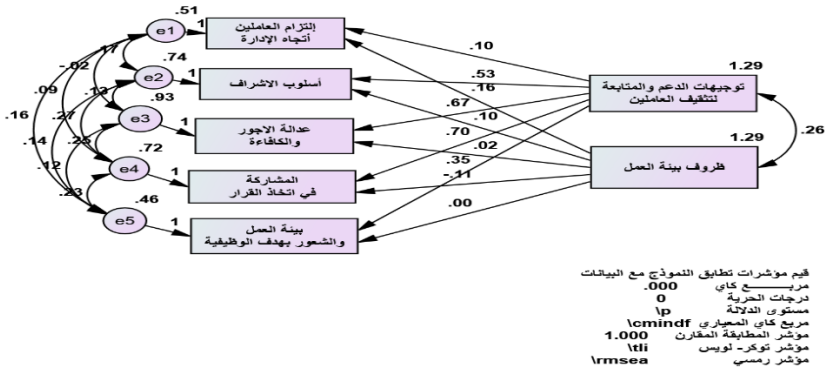
أما بعد ظروف بيئة العمل يرتبط ارتباطاً إيجابيا ضعيفاً مع كل من أسلوب الأشراف (0.263)، عدالة الأجور والمكافأة (0.198)، المشاركة في اتخاذ القرار(0.043) ، بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفية (0.095)، أما بعد التزام العاملين اتجاه الإدارة يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع كل من أسلوب الأشراف (0.277)، عدالة الأجور والمكافأة (0.097)، المشاركة في اتخاذ القرار(0.181)، بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفية (0.223)، أما بعد أسلوب الأشراف يرتبط ارتباطاً إيجابيا قوياً مع كل من عدالة الأجور والمكافأة(0.608)، المشاركة في اتخاذ القرار(0.731)، كما يرتبط ارتباطاً إيجابيا ضعيفاً مع بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفية(0.388)، أما بعد عدالة الأجور والمكافأة يرتبط ارتباطاً إيجابيا قوياً مع كل من المشاركة في اتخاذ القرار(0.831)، كما انه يرتبط ارتباطاً متوسطاً مع كل من بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفية(0.423). أما بعد المشاركة في اتخاذ القرار يرتبط ارتباطا إيجابيا متوسط مع كل من بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفية .

2.اختبار الفرضيات الدراسة::

تم إجراء التحليل العاملي والاعتمادية ، كما هو موضح في جزئية الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة ، لقد تم استخدام اختبارأساليب نمذجة المعادلة البنائية Structural Equation Modeling (SEM) وأستخدم أسلوب تحليل المسار.

اختبار الفرضية الرئيسية: هنالك علاقة ارتباط معنوية بين توجه السلامة والصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة على المستوى الكلي في المطارات الدولية في السودان

شكل رقم (2) : العلاقة بين توجه سلامة الصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة



إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021م)

جدول رقم (4) قيم معاملات علاقات الارتباط بين ابعاد توجه السلامة والصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة(Estimate)

العلاقات		التقديرات Estimates	الخطاء المعيار S.E	القيمة الحرجة CR	الدلالة P		النتيجة
توجيهات الدعم لتثقيف	<--	التزام العاملين	.099	.039	2.547	.011	دعمت
توجيهات الدعم لتثقيف العاملين	<--	أسلوب الأشراف	.526	.047	11.269	***	دعمت
توجيهات الدعم لتثقيف العاملين	<--	عدالة الأجور والمكافأة	.668	.052	12.803	***	دعمت
توجيهات الدعم ولتثقيف العاملين	<--	المشاركة في اتخاذ القرار	.698	.046	15.199	***	دعمت
توجيهات الدعم لتثقيف العاملين	<--	بيئة العمل وبهدف الوظيفية	.346	.037	9.432	***	دعمت
ظروف بيئة العمل	<--	التزام العاملين	.157	.039	4.042	***	دعمت
ظروف بيئة العمل	<--	أسلوب الأشراف	.099	.047	2.119	.034	دعمت
ظروف بيئة العمل	<--	الأجور والمكافأة	.019	.052	.365	.715	لم تدعم
ظروف بيئة العمل	<--	المشاركة في ا القرار	-.107	.046	-2.341	.019	دعمت
ظروف بيئة العمل	<--	بيئة العمل وبهدف الوظيفية	.004	.037	.120	.905	لم تدعم

مستوي المعنوية:$p<0.10$* ،$p<0.05$** ،$p<0.$***

إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021م)

وفقاً للجدول رقم (4) ويمكننا ملاحظة الأثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R2) والاعتماد على مستوي الدلالة (0.05)، وتشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير

المستقل توجه السلامة والصحة المهنية والمتغير التابع جودة حياة العمل المدركة إلي ارتفاع تأثير بعد توجهات الدعم والتابعة لتثقيف العاملين إلى المسار المشاركة في اتخاذ القرار حيث بلغ معامل الانحدار (0.70) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.000)،ارتفاع تأثير بعد توجهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين إلى المسارعدالة الأجور والمكافأة حيث بلغ معامل الانحدار (0.67) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.000)،ارتفاع تأثير بعد توجهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين إلى المسارأسلوب الأشراف حيث بلغ معامل الانحدار (0.53) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.000)،ارتفاع تأثير بعد توجهات الدعم والتابعة لتثقيف العاملين إلى المساربيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة حيث بلغ معامل الانحدار (0.35) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.000)،انخفاض تأثير بعد توجهات الدعم والتابعة لتثقيف العاملين إلى المسار التزام العاملين اتجاه الإدارة حيث بلغ معامل الانحدار (0.10) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.000). أما بعد ظروف بيئة العمل تبين انخفاض تأثيرة إلى المسار التزام العاملين تجاه الإدارة بعد حيث بلغ معامل الانحدار (0.16) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.000)، انخفاض تأثيره إلى المسار أسلوب الأشراف حيث بلغ معامل الانحدار (0.10) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.034)، وانخفاض تأثيره إلى المسار المشاركة في اتخاذ القرار حيث بلغ معامل الانحدار (11-) ويفسر(1.29) من التباين وهودال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.019)، وانخفاض تأثيره إلى المسار عدالة الأجور والمكافأة حيث بلغ معامل الانحدار (2-) ويفسر(1.29) من التباين وهوغير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.715)، وانخفاض تأثيره إلى المسار بيئة العمل والشعور بهدف الوظيفة حيث بلغ معامل الانحدار (0.00) ويفسر(1.29) من التباين وهوغير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.905) ومن التحليل تبين انه توجد علاقة إيجابية معنوي بين توجه سلامة الصحة المهنية وجودة حياة العمل المدركة وقد تحققت جميع شروط جودة النموذج مما يشير الى ان الفرضية مقبولة: **هنالك علاقة ذات تأثير معنوي لتوجه السلامة والصحة المهنية بأبعادها في جودة حياة العمل المدركة في المطارات الدولية في السودان.**

خاتمة:

الاستنتاجات:

تم اختبار بيانات الدراسة من واقع بيانات الدراسة الميدانية والتي تم جمعها عبر (345) استبيان بنسبة استجابة بلغت (80%)، موجه إلى عينة من المطارات الدولية بالسودان (مطار الخرطوم، بورتسودان، الفاشر، الجنينة)، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS v24) من أجل الحصول على الاعتمادية والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي والارتباط وتحليل المسار من أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي للإجابة على أسئلة البحث واختبار الفرضيات حيث كان سؤال البحث على:

ما هو أثر توجه السلامة والصحة المهنية في جودة حياة العمل المدركة؟

توصلت الدراسة الى عدة استنتاجات وهي:

1- أظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية مرتفعة بمستويات متفاوتة ما بين متغير توجه سلامة الصحة المهنية بكافة ابعادها مع كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل المدركة في المطارات الدولية بالسودان، وهذا يدل على وجود مستوى عالي من تطبيق توجهات السلامة والصحة المهنية بأبعادها (توجهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين، ظروف بيئة العمل) وبدوره يؤدي الى ارتفاع مستوى جودة حياة العمل المدركة اجمالا.

2- أظهرت نتائج الدراسة ان متغير توجه السلامة والصحة المهنية تعد العنصر الاساسي في تحقيق جودة حياة العمل المدركة في المطارات الدولية وأن بعد توجهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين من أكثر الأبعاد الداعمة لتطبيق السلامة والصحة المهنية، مع الاهتمام بدعم بعد ظروف بيئة العمل وذلك من خلال تعزيز ابعاد جودة حياة العمل المدركة (التزامات العاملين، أسلوب الإشراف، عدالة الأجور والمكافأة، المشاركة في اتخاذ القرارات وطبيعة العمل والشعور بهدف الوظيفة).

3-هنالك اهتمام واضح من قبل المدرين والمستويات الادارية العليا في المطارات الدولية لاعتماد فلسفة جودة حياة العمل المدركة في المطارات الدولية بالسودان ومحاولة تضمين المفاهيم والمهارات إدراك جودة حياة العمل مما اظهر شعور العاملين بهدف الوظيفة والاهتمام بالتزاماتهم مستوى عالية من الرضا في تحقيق جودة حياة العمل المدركة.

4-كما أظهرت النتائج أن واقع تطبيق السلامة والصحة المهنية في المطارات الدولية كانت جيدة بلغ نسبة عالية (72 %) يمكن استخدامها كأداة لإدراك جودة حياة العمل، من خلال توفير متطلباته من هذه الابعاد توجهات الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين، ظروف بيئة العمل لضمان البقاء والتكيف والاستمرارية في ظل الظروف البيئة المتغيرة في المطارات الدولية.

التوصيات: بناءا على الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة يمكن يقديم التوصيات الاتية:

1ـ يجب الاهتمام بإرساء ثقافة توجه السلامة والصحة المهنية في قطاع المطارات الدولية من خلال المساهمة في معرفة أكثر العوامل المؤثرة في واقع التطبيق وخلق بيئة داعمة لها من خلال الدعم والمتابعة لتثقيف العاملين ومشاركة العاملين في الافكار التي تساهم في بناء تحقيق جودة حياة العمل وادراكها عبر الكشف عن العلاقة حيث يمكن الاستفادة من نتائجها.

2ـ الاهتمام بتحسين توجهات ظروف بيئة العمل ـفي تطبيق السلامة والصحة المهنية كي يؤدي الى إدراك جودة حياة العمل وبشكل فعال سيكون حافزا للعاملين لرفع روحهم المعنوية، وبالتالي يؤدي إلى زيادة ادائهم وإنتاجيتهم وهذا يتم من خلال التركيز على جوانب القوة لدى الأفراد وعلى الأعمال التي يشغلونها بغرض الوصول إلى أحسن وأعلى مستوى لهم لرفع مستويات السلامة والصحة المهنية في المطارات الدولية.

3 ـ على القادة ضرورة تفعيل بند عدالة الأجور والمكافأة والشعور بهدف الوظيفية للعاملين لتحسين متطلبات العاملين لتحقيق إدراك جودة حياة العمل المستندة على العوامل الدافعية التي تدفع العامل الى عوامل الرضا عن العمل وبناء اسس التفاعل الايجابي بين كل من الافراد في مختلف المواقع الوظيفية من جهة، والسياسات والنظم المعتمدة من جهة أخرى.

4ـ ضرورة تبني المديرين في المستويات الإدارية العليا تطبيق توجهات توافر السلامة والصحة المهنية لزيادة مستويات السلامة المهنية وكذلك تبني الضمان الوظيفي للعاملين لزيادة مستويات إدراك جودة حياة العمل واستمرارية العمل باعتباره قضية استراتيجية للمؤسسات خاصة في المطارات الدولية تعتبر اضافة للمعرفة بحيث يتم استخدامها لرسم السياسات والقرارات الاستراتيجية طويلة المدى.

5ـ بما ان موضوع السلامة والصحة المهنية أصبح موضوعاً مؤثراً في حياة المنظمات المعاصرة ولارتباطه الشديد بسلامة العاملين ولدرء مخاطر العمل ولحفظ مقومات الانتاج اقترح ان تتعمق الدراسة مع مفاهيم ومناهج اخرى مع التقدم التكنلوجي وخاصة مع قطاعات المطارات عامة مع متغيرات وسيطة ومعدلة أخرى لدراسة مدى تأثيرها على العلاقة بينها في مؤسسات اخرى.

11ـ محددات الدراسة:

1. حجم عينة الدراسة حيث أنها ركزت على قطاع المطارات الدولية بالسودان غير المطارات العامة مما يحد من إمكانية تعميم نتائج الدراسة على باقي القطاعات.

2. تم اختبار بعض المتغيرات التي أخذت في هذه الدراسة بدون أبعاد مهمة مثل بعد (توافر السلامة والصحة المهنية) من متغيرات محور توافر السلامة والصحة المهنية.

قائمة المراجع:

1- الزهراني ، محمد عبد الله ، (2010) ، " اثر عدم تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بورش الصيانة " دراسة مقارنة بين ورش الصيانة بوحدتي حرس الحدود منطقة مكة المكرمة و المنطقة الشرقية ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.

2- بدوي ، شريف ، (2013) ، " نموذج لأثر التوافق بين التزامات الإدارة و التزامات الموظفين علي جودة حياة العمل في الشركات " المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ، مصر ، العدد : الرابع .

3- بيومي، محمد امام،(2016)" تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين اداء العمل" : جامعة قناة السويس ،كلية التجارة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، المجلد السابع ، ملحق العدد الاول .

4- زكي، عبد المنعم محمد احمد (2014)، السلامة والصحة المهنية ، دار الكتب العلمية للنشر، الطبعة الأولى.

5- حلمي ، احمد زكي (2005)، السلامة والصحة المهنية ـ الدار المصرية للعلوم، الطبعة الأولى، مجلدات :1

6- حنفي، عبدالغفار: السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديد، مصر،2002

7- سوليم،عبدالحق، صافي محمد(2023)" مدى توافر برامج و اساليب الوعي الوقائي في المؤسسات الجزائرية"، مجلة التمكين الاجتماعي ، المجلد 5، العدد 3 .

8- عاشور ، عبد المجيد الشاعر : السلامة والصحة العامة ، الطبعة الاولى ، دار اليازوزي للنشر ، الأردن ، (2014) .

9- قنداح ، محمود (2016) ، مفهوم و أهمية جودة حياة العمل في المؤسسات ، ورقة بحثية في جامعة القدس ، برنامج العلوم الإدارية و الاقتصاد ، مجلة الأيام ، العدد : (الثامن) .

10- توفيق،محمد نجيب : الخدمة بين النظرية و التشريع ، مكتبة العالم الحديث ،مصر،1997

11- شنيشنج ، خالد الطاهر و عجال توفيق (2015) " نموذج تطوير نظام الأمن و السلامة المهنية و الإصحاح البيئي "،كلية الاقتصاد و العلوم السياسية ، جامعة مصراته ، ليبيا ، مجلة دراسات الاقتصاد و الإعمال ، مجلد :الثاني ، العدد الأول.

12- Al-Jahni, Abdullah bin Hamid bin Muharab; Jafri, Ali Omar Abdullah, 2024, "The Impact of Organizational Change in Light of the Kingdom's Vision 2030 on the Quality of Work Life: A Field Study on Employees of the Ministry of Human Resources and Social Development Branch

in the Medina Region," Arab Journal of Scientific Publishing, Volume 7, Issue 66., 27-52.

13- Al-Maghribi, Abdel Fattah. (2004). Quality of work life and its impact on the development of job absorption: a field study. Journal of Business Research, Volume 26, Issue 2, pp. 251-318.

14- Al-Otaibi, Sarah. (2022). The role of organizational agility in improving the quality of work life in government hospitals: A field study on the administrative staff at the Children's Hospital in Taif Governorate. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 6 (11), -27.49.

15- Al-Shammari, Hoda Saleh (2022) "The quality of work life and its relationship to job involvement and creative behavior among faculty members at Saudi universities, Journal of the College of Education, Assiut. Volume Thirty-Eight - Issue Four-

16- Al-Ubaidi, Bushra (2013). The role of the work environment in enhancing job satisfaction. Journal of the College of Baghdad University of Economics. Issue 36, pp. 254-278.

17- Anica Milosevic; Gordana Bogdanovic; Maša Milošević, 2019, HEALTH AND SAFETY IN THE MECHANICAL ENGINEERING WORKPLACE, Knowledge International Journal 34(3):725-730: DOI:10.35120/kij3403725m

18- Awais Khatri; Miskeen Ali Gopang; Murlidhar Nebhwani, 2017, An assessment of occupational health and safety measures and performance of SMEs: An empirical investigation, Safety Science 93(140):127-133: DOI:10.1016/j.ssci.2016.11.024

19- Gad El Rab, Sayed. (2008). Quality of Work Life in Modern Business Organizations. Cairo: Dar Al Fikr Al Arabi for Publishing.

20- Masoud Porkiani; Mehdi Yadollahi; Zahra Sardini; Atefeh Ghayoomi, 2011, Relationship between the Quality of Work Life and Employees' Aggression . Journal of American Science, 7(2). :687-706

21- Seth Ayim Gyekye, 2006, Workers' perceptions of workplace safety: an African perspective, Int J Occup Saf Ergon; 12(1):31-42: doi: 10.1080/10803548.2006.11076667.

22- Sufiyan , A.& Zillah ,A (2015), Quality of Work Life and Ego Strengths Organizational Commitment : Study of Managerial , Personnel , National institute Technology Aisha. India .