

أثر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة
الإمداد "دراسة ميدانية"

Impact Occupational Safety and Health Administration Systems (OSHAS) on
the commitment to ethics of supply chain
" A field study "

إعداد الباحثة

رنا محمود محمود محمد البرلسي
معيدة بكلية التجارة - قسم إدارة الأعمال
جامعة بورسعيد

إشراف

د. رباب السيد رجب
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة- جامعة بورسعيد

أ.د. إيمان صالح عد الفتاح
أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة- جامعة بورسعيد

مستخلص البحث :

يستهدف هذا البحث التحقق من فعالية تطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS)، والتي من خلال تطبيقها بشكل فعال تؤدي إلى الالتزام بالأخلاقيات في سلسلة الإمداد، ولذلك تكمن مشكلته البحث في (ما هو مدى أثر حصول المنظمة على شهادة الأوشا (نظم إدارة السلامة والصحة المهنية) على الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد؟)، ولذلك كان الأهداف الرئيسية للبحث هي قياس مدى الالتزام بتطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية بالمصانع محل الدراسة، وقياس مدى الالتزام بالأخلاقيات المتفق عليها بين أعضاء سلسلة الإمداد، وتحليل أثر تطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على درجة الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد، وضع توصيات لتحقيق فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية.

طبق البحث على 29 مصنع من مصانع الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد وتم استخدام العينة الطبقيّة النسبية (عينة من العاملين التنفيذيين، عينة من العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية، عينة من العاملين بإدارة الإنتاج) تم توزيع 550 إستمارة إستقصاء وتم الإستجابة على 400 إستمارة.

وقد أظهرت أهم نتائج البحث وجود تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة (الالتزام الإدارية والمشاركة، الوقاية من الإصابات وحوادث العمل، والمتابعة والتدريب ولجان التوعية) على المتغير التابع (الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد)، بما يوضح قبول الفرض الرئيس وهو "وجود أثر ذو مستوى معنوية لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) على الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد."؛ حيث تبين من خلال نتائج الفروض الفرعية صحة هذا الفرض، وذلك على النحو التالي: وجود أثر معنوي للالتزام الإدارية والمشاركة على الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد، وجود أثر معنوي للوقاية من الإصابات وحوادث العمل على الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد، وجود أثر معنوي للمتابعة والتدريب ولجان التوعية على الالتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

وأوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات منها: ضرورة التحقق من توفر السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل لدي أطراف سلسلة الإمداد قبل التعاقد، وإستمرار التفتيش بشكل دوري للتحقق من توفر السلامة والصحة المهنية بالشكل المطلوب وإستمرار تطبيقه بنفس المستوى عند التعاقد أو أفضل من هذا المستوى.

Abstract:

The aim of the research is to assure the effectiveness of Occupational Safety and Health Administration System (OSHAS) Application. The application of OSHA would enhance the ethics commitment in supply chain, as the study tries to assure. The problem of the thesis is to explore how far OSHAS Certificate obtained by the Organization affect its ethics commitment in value chain?). Therefore, the objectives of the thesis were built on measuring extent of commitment by factories – subjects of the this study – in application of OSHAS at their plant; to measure the level of ethics commitment agreed by supply chain members; to analyze the effect of OSHA application on ethics obligations in supply chain, and to set the recommendation for realizing the effectiveness of OSHAS systems application.

The thesis was applied on 29 Readymade Garment (RMG) at Free Zone Area, Port Said. Proportional class sample formed from (executive employees, OSHAS Dept personnel, and Production staff). Five hundred and fifty (550) questionnaire forms were distributed and only (400) responded and forms were collected.

The most important results revealed that there is moral impact between independent variables (Management commitment and collaboration, work injury and accident prevention; follow up and training, and specific committees formed) and dependent variables such as (commitment to the Core Ethics of Supply Chain). This assures the acceptance of the main hypothesis that “there is an impact with moral relevance between OSHAS application on Code of Ethics commitment in supply chain.”. The results of sub-hypothesis revealed the same in terms of “there is a moral effect on the obligation of the management and participation on supply chain ethics commitment, there is a moral impact on work injury and accidents prevention and the commitment of OSHAS on supply chain, and there is a moral impact on follow up and training, and specific committees on the obligation of supply chain core of ethics.

The researcher recommended that there is a necessity to assure the availability and application of OSHAS at work place by all supply chain parties before endorsing multi-parities contract, not just on paper and just OSHA certificates. Therefore, periodical inspection should be run continuously to assure the levels application of and adherence to OSHAS practices are not only applied at the same level at the time of contracting but are better than before.

المقدمة:

تفكر الشركات العالمية في سلاسل الإمداد الخاصة بهم وبادارتها أكثر لتكون قادرة على المنافسة، وعند هذه المنافسة المتزايدة تظهر الكثير من العلاقات والسلوكيات بين أعضاء وأنشطة سلسلة الإمداد؛ حيث أن مخرجات إدارة سلسلة الإمداد الأخلاقية تكون في تحسين الثقة والتعاون بين أطراف سلسلة الإمداد، والإمداد الأخلاقي يشير إلى توفير السلع والخدمات للعملاء مع الإلتزام بالأخلاقيات، ولتحقيق النجاح في سلسلة الإمداد يعتمد على الأهمية التي يوليها أعضاء أطراف سلسلة الإمداد إلى القيم والمبادئ الأخلاقية المحددة والتي تم التعاقد عليها، فوجود سلوكيات غير أخلاقية لسلسلة الإمداد تؤثر على مدة العلاقة القائمة بين المشتري والمورد بالرغم من أن هذه السلوكيات الغير أخلاقية تحقق مكاسب قصيرة الأجل لأطراف سلسلة الإمداد، ومع ذلك فهو يقلل من مدة العلاقة بين الطرفين، ويقضى على المدى البعيد للمكاسب، فالسلوكيات الغير أخلاقية تؤثر سلباً على المصدقية والصورة العامة وسمعة المنظمة، وتؤثر على العلاقات التجارية بطريقة سلبية على المدى الطويل كإخفاض في المبيعات والأرباح على مر الزمان.

تعترف الحكومات وأصحاب العمل والعمال الآن بالأثر الإيجابي لإعتماد نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على مستوى المنظمة، سواء من حيث الحد من الأخطار والمخاطر أو من حيث الإنتاجية؛ حيث قامت منشآت كثيرة بمراجعة كفاءة أنظمتها في مجال السلامة والصحة المهنية بمعرفتها، ولكن هذه المراجعات قد لا تكون كافية لأن تؤكد لإدارة هذه المنشآت كفاءة أداء أنظمتها في تحقيق متطلبات قوانين وسياسة السلامة والصحة المهنية في الوقت الحاضر وقدرتها على إستمرارية المطابقة مستقبلاً، ولكي تكون تلك المراجعات فاعلة في تحقيق الهدف فإنها يجب أن تتم من خلال وفي إطار نظام متكامل لإدارة شئون السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة، لذلك تم إعداد المواصفة (OHSAS-18001) بحيث تتوافق مع مواصفات إدارة نظم الجودة والبيئة [ISO 9001:2000 جودة & ISO 14001 بيئة] ولتحقيق التكامل بين هذه النظم الثلاث (الجودة والبيئة والسلامة والصحة المهنية)

لذلك تم التركيز في هذا البحث على المناطق الحرة العامة ببورسعيد، وذلك لخدمة بيئة الباحثة، ولوجود ربط بين نظم إدارة السلامة والصحة المهنية والإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد في هذا المجال، بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد العديد من الأنشطة وتنقسم إلى ثلاثة أنشطة (النشاط الصناعي، النشاط التخزيني، النشاط الخدمي)، في هذا البحث سيتم التركيز على النشاط الصناعي وخاصة صناعة الملابس الجاهزة؛ نظراً لأهمية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية والتي تعتبر من

أهم الشروط الأخلاقية التي يجب توافرها في سلاسل الإمداد، ففي الأونة الأخيرة إزداد الإهتمام بالحصول على شهادات الأوشا والتي تعتبر تطور للجودة فهي تجمع بين الحفاظ على الجودة، والبيئة، والصحة، وسلامة كافة المتعاملين مع المنظمة، ولذلك تهتم المنشآت على إختلاف أنواعها بشئون السلامة والصحة المهنية، وتعظيم كفاءة أدائها في تأمين بيئة العمل، وإبراز مقدرتها في هذا المجال، وذلك من خلال إيجاد ضوابط فاعلة لمواجهة المخاطر تتوافق مع سياسة وأهداف السلامة والصحة المهنية لها(Lafuente&Abad,2018).

1- البحوث السابقة :

1/1 : البحوث التي تناولت متغير إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) :

1/1/1 بحث (Simon C. H. Chan, 2013) إستهدف هذا البحث قياس دور للسلامة والصحة المهنية كمتغير وسيط على العلاقة بين الأداء المرتفع لممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي، إعتمدت منهجية هذا البحث على أسلوب الإستقصاء لتجميع البيانات من (227) من العاملين بإداره الموارد البشرية في هونج كونج بالصين الشعبية، وإستخدام الإحصائى تحليل الانحدار المتعدد لتحليل هذه البيانات، ومن أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث؛ أن متغير السلامة والصحة المهنية له تأثير مرتفع على إرتفاع الأداء لممارسات الموارد البشرية في منظمات هونج كونج، وتوصل إلى أن هناك تأثير إيجابى للأداء المرتفع لممارسات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي من خلال المناخ الأمن.

2/1/1 بحث (Rebelo et al.,2014) إستهدف هذا البحث إقتراح نموذج عام لتكامل نظم إدارة الجودة والبيئة والسلامة والصحة الذين يساعدون على تكيف وإستيعاب أنظمة الإدارة المختلفة ل ISO 14001 للبيئة و OHSAS 18001 للسلامة والصحة المهنية، إعتمدت منهجية هذا البحث على النموذج المقترح الذى صمم فى بيئة واقعية فى المنظمات البرتغالية، وتم توزيع 160 إستمارات إستقصاء على الموظفين وكان الرد 86 % . من أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث؛ أن القضاء على الصراعات والإختلافات بين الأفراد وبين نظم إدارة الجودة والبيئة والسلامة والصحة مع تحسين الموارد يخلق قيمة مضافة للأعمال ووجود أفضل الموارد وعدم إهدار هذه الموارد، والقضاء على النفايات، أن نظم إدارة الجودة والبيئة والسلامة والصحة المهنية تعمل على وجود إدارة متكاملة للإستدامة فى السوق العالمى، وتحسين العلاقات مع موردي السلع والخدمات.

3/1/1 بحث (Crumble,2014) إستهدف هذا البحث قياس العلاقة بين إدارة الإلتزام وفعالية برنامج السلامة والصحة المهنية، وقياس العوامل التي تؤثر على الإلتزام الكامل ببرامج السلامة والصحة المهنية، إتمدت منهجية هذا البحث على أسلوب المسح والإستقصاء على أفراد العينة المختارة من مجتمع الوكالة الفيدرالية، ومن أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث؛ توصل إلى أن الإلتزام يعتبر من العوامل التي لها تأثير على فعالية برنامج السلامة والصحة المهنية، من العوامل التي تؤثر على الإلتزام ببرامج السلامة والصحة المهنية بالمنظمة هي إستمرارية تقييم أداء السلامة والصحة المهنية لكل العاملين بالمنظمة، توفر الموارد المالية الكافية بالميزانية الخاصة ببرامج السلامة والصحة المهنية، حضور العاملين إجتماعات السلامة والصحة المهنية لضمان إدراكهم للأهداف الموضوعية لهذه البرامج، ومشاركتهم، وإلتزامهم بالبرامج الموضوعية للسلامة والصحة المهنية.

4/1/1 بحث (Badger et al., 2015) إستهدف هذا البحث إلى قياس تأثير التغيرات السريعة في البيئة على أنظمة الصحة والسلامة المهنية والآثار البيئية المترتبة، إتمدت منهجية هذا البحث على أسلوب دراسة حالة في إحدى مصانع الكيماويات، وذلك لإعتبار طبيعة العمل في مصانع الكيماويات بيئة خطيرة ولها تأثير كبير على البيئة. من أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث؛ أفضل الممارسات والإستخدامات التي تعتبر نموذج أولى له تأثير على السلامة والصحة والبيئة، من هذه الممارسات : تقييم المخاطر، والرقابة والمراجعة المستمر، ووجود أجهزة إستشعار وتنبيه ألي وتدريب العاملين عليه.

5/1/1 بحث (منال عمارة, 2016) إستهدف هذا البحث إلى توضيح دور برامج السلامة والصحة المهنية للحفاظ على البيئة من خلال دورات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والألات وإصابات العمل والحفاظ على الناحية النفسية الإجتماعية والصحية للعمال والعمل على تنمية مهارات العمال وتدريبهم على أدوات الوقاية الشخصية ووسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، لذلك فإن أهمية الدراسة هي تطوير أداء العاملين وتنمية وعيهم وتعديل سلوكهم وتدريبهم في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وذلك حفاظاً على أرواحهم وحمايتهم وتفاديهم لتلك المخاطر. تمت منهجية الدراسة وصفية تحليلية بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي والمسح الإجتماعي بالعينة، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في المنشآت الصناعية، ولقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (113) مفردة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث؛ وجود علاقة دالة إحصائياً بين السلوك الإيجابي للعاملين ودورات السلامة والصحة المهنية،

وجود علاقة دالة إحصائياً بين السلوك الإيجابي للعاملين والإمكانات المتاحة بالعمل، وجود علاقة دالة إحصائياً بين السلوك الإيجابي للعاملين وحوادث وإصابات العمل.

6/1/1 بحث (BevilacquaF.et al., 2016) إستهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقات بين أربعة عوامل التي يجب على المنظمات مراعاتها عند تنفيذ OHSAS 18001 التي تؤثر على نجاح أو فشل تنفيذ OHSAS 18001 وتحسين المنظمة. وتهدف للتوصل إلى المعوقات والمشاكل التي قد تواجه الممارسون عند التطبيق تم مراجعة أدبيات OHSAS 18001 وأنظمة السلامة والصحة والبيئة في المنظمات الإيطالية من أجل تحديد العوامل الرئيسية التي لها تأثير على تنفيذ OHSAS 18001، تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لإختبار النموذج المفترض. من أهم النتائج التي تم التوصل إليها؛ أن العوامل التي تدفع المنظمات الإيطالية إلى اعتماد الشهادات لها علاقة إيجابية بعوامل النجاح اللازمة لتنفيذ معيار OHSAS 18001 وهذا يعني أن العوامل الأساسية ضرورية للتنفيذ الناجح ولتحسين المنظمة، شهادة OHSAS 18001 تعتبر شرطاً أساسياً للبقاء في السوق، وذلك لقدرة المنظمة لتحقيق الأمن وقدرة المنظمة لمراقبة المخاطر المحتملة والحد من إصابة العاملين، عوامل فشل تنفيذ OHSAS 18001 زيادة البيروقراطية، عدم وجود الموظفين المتخصصين، وإرتفاع تكاليف التطبيق.

7/1/1 بحث (Hong Chee Chonga et al.,2018) يهدف للتعرف على العلاقة بين عوامل النجاح، والرقابة الداخلية وأداء السلامة في قطاع التصنيع الماليزي حيث هناك نقص في النماذج التي توضح العلاقة بين عوامل النجاح الحاسمة، والرقابة الداخلية وأداء السلامة، وخاصة في قطاع الصناعات التحويلية في ماليزيا. حيث أن تنفيذ الرقابة الداخلية يرتبط بأداء السلامة، وهناك حاجة إلى مزيد من البحوث للتحقق من صحة هذه العلاقة. إذا ما لم تحدد الإدارة عوامل النجاح الحاسمة التي لها تأثير كبير على السلامة والصحة، كإلتزام إدارة السلامة بتطبيق الأنظمة كنظام OHSAS 18001 والرقابه عليه لن يكون له تأثير كبير على أداء سلامة المنظمة، تم قياس هذه الدراسة تصورات المنظمات بشأن ستة عوامل نجاح حاسمة وتنفيذ الرقابة الداخلية من خلال إجراء مسح باستخدام استبيان قدم إلى (300) منظمة في قطاع التصنيع الماليزي شاركت في هذا المسح (105) منظمات بمعدل استجابة 35% الموثوقية، وتم استخدام تحليل المسار، وتوصل إلى صحة جميع المقاييس مقبولة، تم استخدام الرقابة الداخلية لتكون الوسيط الرئيسي في العلاقة

بين عوامل النجاح الحاسمة وأداء السلامة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث؛ أنه من أصل ستة عوامل نجاح، تم التوصل إلى أن التزام الإدارة، والتدريب على السلامة، والتنظيم الحكومي هم فقط القادرين للتنبؤ بالسيطرة الداخلية. من خلال التحديد الصحيح للمخاطر في مكان العمل، والتوصل إلى أن لأنظمة إدارة السلامة الثلاثة هذه القدرة للمساهمة في مبادرات إدارة السلامة السلمية التي تسمح للإدارة بضمان عمل العاملين في بيئة آمنة وصحية. كما فشلت عوامل النجاح الثلاثة الباقية في التنبؤ بالرقابة الداخلية، أن التزام الإدارة ومشاركة العاملين والتدريب على السلامة واللوائح الحكومية ترتبط بأداء السلامة من خلال تنفيذ الرقابة الداخلية. هذا البحث يؤكد على الحاجة إلى تنفيذ الرقابة الداخلية لتحقيق أداء السلامة المتميز، عند فحص العلاقة بين نظام إدارة السلامة وأداء السلامة، يتبين أن مشاركة العاملين لم تتنبأ بأداء السلامة بشكل مباشر ولكنها تنبأت بأداء السلامة بشكل غير مباشر.

2/1: البحوث السابقة التي تناولت متغير أخلاقيات سلسلة الإمداد :

1/2/1 بحث (Özlen et al.,2013) إستهدف هذا البحث قياس أثر الأخلاقيات والمنافسة على أنشطة سلسلة الإمداد وإدارتها، إعتمدت منهجية البحث على المسح باستخدام إستمارات الإستقصاء، والإسلوب الميدانى. حيث تم البحث على (185) شركة فى البوسنه والهرسك التى تعتبر طرف من أطراف سلسلة الإمداد؛ للتعرف على كيفية تعامل المديرين مع الأخلاقيات وقضايا حقوق الإنسان فى عملهم ومع موظفيهم وكيف تؤثر أخلاق العمل على مستوى الأعمال. أهم النتائج التى توصل إليها البحث؛ أظهرت النتائج أن موظفى الشركات التى تمت الدراسة بها تأخذ فى الإعتبار وتحترم الأخلاقيات فى أعمالها وفى سلاسل الإمداد. وبالإضافة أنهم إفترضوا أن شركاتهم ليس لديها أى مشاكل أخلاقية، ولكنهم يعتقدون أن شركاتهم تعتبر أخلاقية من حيث سلوك شراء المستهلك؛ فالمستهلك يتعرف على أخلاقيات المنظمة ويتعرف بها من خلال الأنشطة التى تقدمها، ووجد إن الأخلاقيات بالمنظمة يجب أن تظهر فى أنشطتها الداخلية والخارجية من خلال سلاسل الإمداد. ووجد أن المنظمة تعتبر قوية أخلاقياً عندما تأخذ فى الإعتبار الأخلاقيات فى أنشطة سلاسل الإمداد.

2/2/1 بحث (Schleper & Busse,2013) إستهدف هذا البحث التعرف على معوقات فعالية أخلاقيات العمل للموردين، وعلى معوقات تطوير المعايير الأخلاقية العالمية المتعارف عليها ؛ لتطوير مفهوم أخلاقيات العمل لإدارة الإمداد على أساس الابتكار، إعتمدت منهجية هذا البحث على

قيام الباحث بتحليل المؤلفات العلمية ذات الصلة، ودراسة العديد من القوانين الأخلاقية للموردين؛ للتعرف على عوامل نجاح القوانين الأخلاقية للموردين، وتم البحث على شركات ألمانية وصينية وهندية. من أهم النتائج التي توصل إليها البحث: تم التوصل من هذا البحث إلى عدة آليات تسهل من زيادة فعالية الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقية بين الموردين (عوامل نجاح تطبيق أخلاقيات العمل للمورد).

3/2/1 بحث (kaynak,2015) إستهدف هذا البحث قياس تأثير الممارسات الغير أخلاقية لسلسلة الإمداد على العدالة التنظيمية، والتعرف على إذا ما كانت السلوكيات الغير الاخلاقية للمورد لها تأثير سلبي على إستمرارية العلاقة بين الطرفين، وتأثير العدالة التوزيعية والإجرائية للمشتري على العلاقة. إعتمدت منهجية هذا البحث على تحليل السلوكيات الغير أخلاقية لسلاسل الإمداد فى أدبيات أخلاقيات الأعمال، وخاصة أدبيات سلسلة الإمداد الطبية وتحليل السلوك الغير أخلاقى للعلاقة مع المورد والمشتري، تم جمع البيانات من (307) صيدلية وتحليلها إحصائياً، وأهم النتائج التى توصل إليها هذا البحث إلى أن القيم الأخلاقية تؤثر تأثيراً إيجابياً على العلاقات مع المورد والمشتري، وعلى إستمراره هذه العلاقة، وتوصل إلى أن السلوك الغير أخلاقى للمورد يؤثر بشكل مباشر على إستمرارية العلاقة، فى نفس الوقت العدالة الإجرائية والتوزيعية للمشتري تؤثر سلباً على إستمرارية العلاقة.

4/2/1 بحث (Jens Hultman & Ulf Elg, 2018) يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تفاعل أصحاب المصلحة وفهم ديناميكيات عملية تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) في البيع بالتجزئة، ونجد أن التفاعل بين الموردين وأصحاب المصلحة الآخرين له دور محوري في تطوير سلاسل توريد التجزئة المستدامة عن طريق معالجة مراحل البدء والتنفيذ والنضج من تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات، نجد أن دور وشدة التفاعل بين أصحاب المصلحة يتغير مع مرور الوقت وأن أصحاب المصلحة المعينين يمكن أن يكون محوريا في مراحل عملية تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات، برغم من يطلب من الموردين في البلدان النامية أن يتبعوا قواعد السلوك من تصرفات تجار التجزئة، يعمل الموردون أيضاً ويتخذون المبادرات لتنظيم أنفسهم لتلبية مطالب المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل أفضل، منهج البحث من الفتره 2005 حتى 2012 تم إتباع منهج البحث تجريبى حول تطوير المسؤولية المجتمعية للشركات محل الدراسة للبحث عن علاقات تجار التجزئة والموردين ومشاهدة التغيرات فى تطوير المسؤولية المجتمعية للشركات محل الدراسة (المبادرة 2005 و2006- التنفيذ من 2007 حتى 2009-النضج

من 2010 حتى 2012)، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها؛ لتطوير المسؤولية الاجتماعية بين المنظمات تكون بالتفاعل بين المنظمات وليست من خلال طرف واحد فقط فهي عملية تتميز بالتفاعل، الموردين في البلدان النامية الذين يطلب منهم تنفيذ قواعد السلوك لتطوير قدراتهم على تلبية المتطلبات الجديدة والمتغيرة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، أن من أهم المطالب في العلاقات بين الموردين وتجار التجزئة هي وجود الشفافية وممارسات تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات، أن تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات عملية ديناميكية تؤكد على التفاعل بين الشركة وأصحاب المصلحة.

5/2/1 بحث (Tyler R. Morgan et al., 2018) الغرض من هذا البحث هو إنشاء أداة لإجراء الشفافية في سلسلة التوريد من خلال تطوير وإثبات صحة مقياس شفافية الموردين. وإجراء مقياساً ثنائي الأبعاد الشفافية للموردين في إدارة سلسلة التوريد (SCM) / والخدمات اللوجستية، تم استخدام أساليب المسح مع مجموعتين منفصلتين للبيانات مراحل تشمل كل مجموعه 358 مديراً من صناعات متعددة ومتنوعة يتم تقييم جميع البنود على مقياس ليكرت السباعي، وقد طلب من المشاركين الرد على البيانات للإشارة إلى مستوى موافقتهم (أو عدم موافقتهم). من أهم النتائج التي تم التوصل إليها؛ مقياس الشفافية الجديد للموردين عبارة عن مقياس موجز ثنائي الأبعاد له الإمكانية للاستخدام الكبير في تطوير واختبار نظرية SCM، وتشمل الفرص الإضافية للأبحاث المستقبلية تطبيق المورد الشفافية في سلسلة التوريد، والامتثال التنظيمي، مشاركة المعلومات جزء لا يتجزأ من الشفافية، ولكن كيفية توصيل هذه المعلومات بين أطراف سلسلة الإمداد يعزز أو يقيد شفافية الموردين.

6/2/1 بحث (Emanuela Delbufalo & Marko Bastl, 2018) الهدف من هذا البحث هو صياغة المقترحات حول كيفية تعاون الشركات المتعددة الجنسية لإدارة قاعدة مورديها للحد من مخاطر عدم إنترام الموردين بقواعد السلوك المشتركة، تم استخدام منهجاً نظرياً، حيث تم استخدام المبادئ الأساسية لنظرية الوكالة التي يتم تطبيقها في علاقات الموردين المتعددة. أهم ما توصل إليه البحث؛ هو أن الشركات متعددة الجنسية لديها مجموعة متنوعة من الآليات والوسائل للحد من مخاطر الموردين. وأن لإنترام الموردين بقواعد السلوك ينتج عن تناسق المعلومات وزيادة القوة التفاوضية واستخدام المكافأة والعقوبات، والإعتماد على السمعة الطيبة للموردين، من سياق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هو وجود نظم مراقبة للمعلومات بشكل أكثر كفاءة، إدارة قاعده

المعلومات للموردين ورقابتها بشكل فعال يقلل من مخاطر المعلومات الغير مرغوب فيها من الموردين.

3/1: البحوث التي ربطت بين المتغيريين:

1/3/1: بحث (Frank WiengartenGeorge Onofrei,2018)

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الآثار المترتبة لشهادات الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية (ISO 9001, ISO 14001, and OHSAS 18001) على الأداء النسبي لمستويات سلسلة الإمداد، وذلك النظر إلى شهادات كلاً من المشتري والمورد، وذلك لتقييم تأثير الأداء المدرك للشهادات في سلسلة التوريد، تمت هذه الدراسة عن طرق مسح لتجميع بيانات لمصانع التصنيع بأيرلندا. تم تجميع البيانات من خلال استبيان في أيرلندا. كان مستوى التحليل هو مصنع التصنيع وكان المشاركون هم مديري المصانع. مجموعة البيانات من حيث قطاع الصناعة وحجم الشركة والشهادات. تم جمع البيانات في نهاية عام 2014 وأوائل 2015. العينة لهذا البحث هو مصانع التصنيع في أيرلندا ضمن رموز قطاع الصناعة في SIC 27 و SIC 38 التي تستخدم عشرين شخصاً أو أكثر. تم الحصول على العينة من عدد من قواعد البيانات، بما في ذلك **Kompass Ireland**، وهيئة التنمية الصناعية و **Enterprise Ireland**. بالنظر إلى SIC، تم تحديد 500 شركة وكان معدل الاستجابة بأكثر من 12٪ مرضياً وبما يتوافق مع أبحاث المسح الأخيرة في مجال إدارة العمليات، من أهم النتائج التي تم التوصل إليها: أن شهادات السلامة والصحة المهنية **OHSAS 18001** والشهادات البيئية **ISO 14001** تؤثر على أداء سلسلة الإمداد، لكن لم يتم التأكد من فرضية شهادة الجودة **9001** من أنها تؤثر على أداء سلسلة الإمداد.

2: المشكلة البحثية:

استناداً إلى نتائج الدراسة الإستطلاعية وما تم رصده من مظاهر المشكلة هناك قصور بالالتزام ببعض الأخلاقيات المتفق عليها بين أطراف سلسلة الإمداد، منها المواد الخام والمنتجات النهائية ليست بالمواسفات المتفق عليها، وهناك قصور بالالتزام المواعيد والكميات المتفق عليها، وتشغيل الأطفال وعدم الإلتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية المتفق عليها من ضمن الشروط الأخلاقية بين الموردين. لذلك من المتوقع أن يكون نظم إدارة السلامة والصحة المهنية حل للمشكلة أو القصور بأخلاقيات سلسلة الإمداد، وبهذا المشكلة البحثية تكمن في قياس أثر تطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الإلتزام بالأخلاقيات المتفق عليها بين أعضاء سلسلة الامداد. ومن

خلال هذا البحث تريد الباحثة التوصل إلى التحقق من فعالية تطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، والتي من خلال تطبيقها بشكل فعال تؤدي إلى الإلتزام بالأخلاقيات فى سلسلة الإمداد، وبهذا تكمن مشكلة البحث فى التساؤل الرئيس: ما هو مدى أثر حصول المنظمة على شهادة الأوشا (نظم إدارة السلامة والصحة المهنية) على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد ؟

3 : أهداف البحث :

1/3: قياس مدى الإلتزام بتطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية بالمصانع محل الدراسة.

2/3: قياس مدى الإلتزام بالأخلاقيات المتفق عليها بين أعضاء سلسلة الإمداد.

3/3: تحليل أثر تطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على درجة الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

4/3: توصيات لتحقيق فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية.

5/3: توصيات لتحقيق الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

4: فروض البحث :

لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤل البحث، تم صياغة فرض رئيس للبحث وفقاً لموضوع البحث وأهدافه.

الفرض الرئيس : (H1)

" يوجد أثر ذو دلالة معنوية لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد. "

ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية :

1/4: وجود أثر ذو دلالة معنوية لإلتزام الإدارة والمشاركة على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

2/4: وجود أثر ذو دلالة معنوية للوقاية من الإصابات وحوادث العمل على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

3/4: وجود أثر ذو دلالة معنوية للمتابعة والتدريب ولجان التوعية على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

5: أسلوب البحث :

إعتمدت الباحثة علي منهجين للبحث لإختبار صحة الفروض وهما الأسلوب المكتبي والأسلوب الميداني.

1/5: الأسلوب المكتبي

تم الإطلاع علي مختلف المراجع العلمية من كتب ودوريات عربية وأجنبية، رسائل وبحوث علمية، ودراسات منشورة وغير منشورة، وتقارير وبيانات منشورة أخرى، والتي تتناول موضوع نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، وأخلاقيات سلسلة الإمداد، وذلك بهدف التعرف علي الإطار النظري للبحث

2/5: الأسلوب الميداني

ويتضمن الجوانب الأساسية التالية :

1/2/5:متغيرات البحث :

1/1/2/5: المتغير المستقل : " نظم إدارة السلامة والصحة المهنية " (OSHA)

سيتم قياسه من خلال الأبعاد التالية :

أ- إلتزام الإدارة والمشاركة.(الضمان وضوح وفهم برنامج السلامة والصحة

الموضوع)

ب- الوقاية من الحوادث وإصابات العمل.

ج- المتابعة والتدريب ولجان التوعية (ببرامج السلامة والصحة الموضوعية).

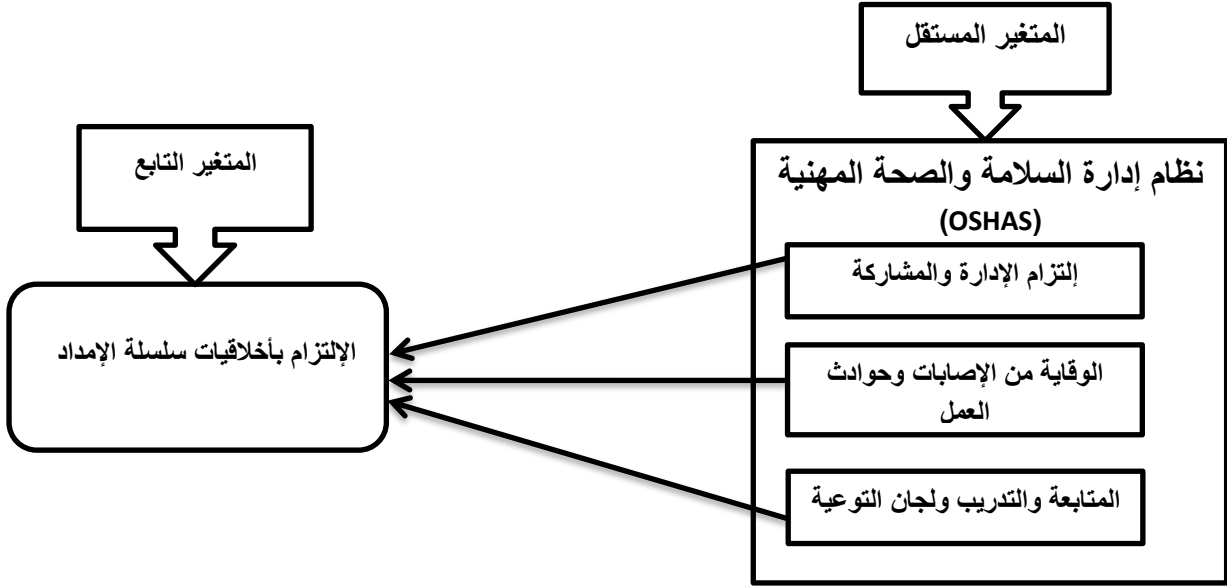
2/1/2/5: المتغير تابع : الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

أ-الإلتزام

ب-الثقة

ج-طول فترة العلاقة

شكل رقم (1)
متغيرات البحث



المصدر: من إعداد الباحثة

6: الأسلوب الإحصائي :

تم تحليل البيانات باستخدام الارتباط و " أسلوب الإنحدار البسيط والإنحدار المتعدد والإنحدار المتعدد التدريجي"، واستخدام " معامل التحديد" (R2)، وذلك بمساعدة برنامج (الحزم الإحصائية للبحوث الاجتماعية SPSS).

7: مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من (29) مصنع للملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد، وإجمالي عدد العاملين بمصانع الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد (22201) ألف عامل، و(83) إجمالي مصانع المناطق الحرة [منهم (30) مصنع ملابس جاهزه (يتكونوا من (27) مصنع بالمنطقة الحرة العامة، و(3) مصانع بالمنطقة الحرة الخاصة]، وإجمالي العاملين مصريين وأجانب بالمنطقة الحرة (العامة والخاصة) (36) ألف عامل (منهم 22 ألف عامل بمصانع الملابس الجاهزة). مع العلم أن إجمالي عدد العاملين بإدارة الإنتاج تقريباً 10% من إجمالي العاملين بمصانع الملابس الجاهزة (مجتمع البحث)، والعاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية عددهم ما يقارب من 2% إلى من إجمالي العاملين بمصانع الملابس الجاهزة (مجتمع البحث).

8: عينة البحث :

الحد الأدنى لعينة البحث 379 وذلك تم تحديده وفقاً لجدول الأعداد العشوائية ، إعتدت الباحثة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية وفقاً للآتي:

1/8: تم تحديد عدد الفئات المختلفة في N المجتمع الأصلي.

2/8: ثم تم تحديد عدد المفردات في كل فئة.

3/8: ثم تم اختيار من كل فئة عشوائية بسيطة تمثلها مراعيًا في ذلك نسبة ثابتة من كل فئة بحيث تمثل كل فئة بعدد من الأفراد متناسباً مع حجم هذه الفئة.

4/8: تم الإعتماد على العينة الطبقية التناسبية

حيث تم أولاً تحديد حجم العينة الأولية من إجمالي المجتمع حجم العينة 379 مفردة. ثم تم تقسيم هذه العينة إلى طبقات نسبية وفقاً لقانون العينة الطبقية النسبية $\frac{n N_1}{N}$ ذلك للطبقة الأولى، ثم تم تطبيق هذا القانون للطبقة الثانية N_2 والطبقة الثالثة N_3 حيث n : حجم العينة ، N_1 : حجم الطبقة، N: مجموع الطبقات

تم توزيع (550) إستمارة على العاملين بالمصانع محل الدراسة، وتم الإجابة على (200) إستمارة من إجمالي الإستمارات الموجهة إلى العاملين التنفيذيين، و(50) إستمارة من إجمالي الإستمارات الموجهة إلى العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية، و(150) إستمارة من إجمالي الإستمارات الموجهة إلى العاملين بإدارة الإنتاج.

جدول رقم (1)

يوضح عدد الإستمارات الموزعة وعدد الإستجابات ونسبتهم

البيان	عدد الإستمارات الموزعة	عدد الإستجابات	نسبة إستجابة كل قطاع
العاملين التنفيذيين	300	200	%67
العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية	75	50	%67
العاملين بإدارة الإنتاج	175	150	%86
الإجمالي	550	400	

المصدر: من إعداد الباحثة

9: تصميم قوائم الاستقصاء:

تم تصميم ثلاثة قوائم إستقصاء تتفق مع أهداف البحث وتساعد على قياس متغيراته وإختبار فروضه وذلك على النحو التالي:-

1/9: قائمة إستقصاء موجهة إلى السادة العاملين (التنفيذيين) بمصانع الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد.

2/9: قائمة إستقصاء موجهة إلى السادة العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية بمصانع الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد.

3/9: قائمة إستقصاء موجهة إلى السادة العاملين بإدارة الإنتاج بمصانع الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد.

وقد إعتمدت الباحثة على مجموعة من المقاييس المستخدمة من قبل الباحثين في بعض البحوث السابقة وذلك مع إدخال بعض التعديلات عليها لكي تتلاءم مع طبيعة مجتمع البحث.

10: إختبار الفروض

1/10: تحليل الارتباط:

تم إجراء تحليل الارتباط للتعرف على مدى وجود علاقة إرتباط بين أبعاد نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) (المتغير المستقل) وهي (التزام الإدارة والمشاركة، الشكاوى والإصابات وحوادث العمل، المتابعة والتدريب ولجان التوعية)، وبين متغير الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد (المتغير التابع) بإستخدام معامل ارتباط بيرسون.

2/1/10: الإرتباط بين متغيرات البحث (وفقاً لاستجابات العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية)

جدول رقم (2)

مصفوفة الإرتباط بين متغيرات البحث (وفقاً لاستجابات العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية)

المتغير التابع	أبعاد إدارة معرفة العملاء (المتغيرات الفرعية المستقلة)			معامل الارتباط	المتغيرات
	المتابعة والتدريب ولجان التوعية	الوقاية من الإصابات وحوادث العمل	إلتزام الإدارة والمشاركة		
الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد (المتغير التابع)	0.768	0.768	1	معامل الارتباط	إلتزام الإدارة والمشاركة
	0.000	0.000		مستوى المعنوية	

0673	0.708	1	0.768	معامل الارتباط	الوقاية من الإصابات وحوادث العمل
0.000	0.000		0.000	مستوى المعنوية	
0.802	1	0.708	0.926	معامل الارتباط	المتابعة والتدريب ولجان التوعية
0.000		0.000	0.000	مستوى المعنوية	
1	0.802	0.673	0.793	معامل الارتباط	الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد (المتغير التابع)
	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	

جميع معاملات الارتباط بالجدول معنوية عند مستوى (0.05,0.01).

من الجدول السابق يتضح للباحثة أن العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع وفقاً لإستجابات العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 و0.05 حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين هذه المتغيرات تتراوح بين 0.673 و0.802، ولذلك تستنتج الباحثة أن درجة قوة الارتباط هي قوية طردية وبشكل أكثر تفصيلاً أن درجة الارتباط بين المتابعة والتدريب ولجان التوعية والإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد يتمثل في الرقم 0.802 ويعنى ذلك أن العلاقة بين المتغيرين قوية طردية أى أنه كلما زاد الإهتمام بالمتابعة والتدريب ولجان التوعية فى نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) كلما أثر ذلك بشكل إيجابى على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد، ودرجة الارتباط بين إلتزام الإدارة والمشاركة والإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد يتمثل فى الرقم 0.793 ويعنى ذلك أن العلاقة بين المتغيرين قوية طردية أى أنه كلما زاد إلتزام الإدارة والمشاركة فى نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) كلما أثر ذلك بشكل إيجابى على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد، ودرجة الارتباط بين الوقاية من الإصابات وحوادث العمل والإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد يتمثل فى الرقم 0.673 ويعنى ذلك أن العلاقة بين المتغيرين قوية طردية أى أنه كلما زادت الوقاية من الإصابات وحوادث العمل فى نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) كلما أثر ذلك بشكل إيجابى على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

جدول رقم (3)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث (وفقاً لاستجابات العاملين التنفيذيين والعاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية)

المتغيرات	معامل الارتباط		الإنتاج
	مستوى المعنوية	مستوى المعنوية	
إستجابات العاملين التنفيذيين	معامل الارتباط	1	0.839
	مستوى المعنوية	0.000	0.000
	معامل الارتباط	0.809	0.786
	مستوى المعنوية	1	

0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	إستجابات العاملين بإدارة السلامة
1	0.786	0.839	معامل الارتباط	الإنتاج
0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	

جميع معاملات الارتباط بالجدول معنوية عند مستوى (0.05,0.01).

من نتائج التحليل الإحصائي وجد أن العلاقة بين بعد الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد وبين نظم إدارة السلامة والصحة المهنية من حيث إستجابات العاملين التنفيذيين تساوى (0.839)، ومن حيث إجابات العاملين بإدارة السلامة والصحة المهنية تساوى (0.786). أي أن العلاقة بين المتغيرين طردية قوية وفقاً للإستجابات العاملين التنفيذيين والعاملين بإدارة السلامة.

وهذا يوضح أنه كلما زاد الإهتمام بتطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنية فى المنظمة كلما زاد الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

2/10: نموذج الإنحدار الخطي:

يعتبر الانحدار الخطي من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين على هيئة علاقة دالة، يسمى أحد المتغيرات (متغير تابع) والآخر (متغير مستقل) وهو المتسبب في تغير المتغير التابع. وشكل العلاقة بين المتغيرات يكون على شكل دالة: حيث إن Y المتغير التابع، X المتغير المستقل، و F الدالة. في هذا البحث إعتمدت الباحثة على: أسلوب الإنحدار الخطى المتعدد. أسلوب الإنحدار الخطى البسيط. أسلوب الإنحدار المتدرج.

جدول رقم (4)

تحليل الانحدار المتعدد لأثر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد (وفقاً لإستجابات العاملين التنفيذيين، والعاملين بإدارة السلامة)

مستوى المعنوية اختبار T-test	اختبار المعنوية T-test	الخطأ المعياري	قيم معاملات الانحدار B	أبعاد نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (المتغيرات الفرعية المستقلة)
0.002	-3.121	0.274	-0.856	الثابت
0.000	3.801	0.082	0.312	إلتزام الإدارة والمشاركة (X_1)
0.000	5.283	0.108	0.569	الوقاية من الإصابات وحوادث العمل (X_2)
0.008	2.687	0.085	0.229	المتابعة والتدريب ولجان التوعية (X_3)
0.000	1.898	0.102	0.193	إلتزام الإدارة والمشاركة (X_4)
0.000	4.244	0.103	0.435	الوقاية من الإصابات وحوادث العمل (X_5)
0.001	1.820	0.048	0.087	المتابعة والتدريب ولجان التوعية (X_6)
0.878			معامل الارتباط المتعدد R	

معامل التحديد للعلاقة R^2	0.771
اختبار جودة النموذج F	قيمة (F) = 80.016 ---- معنوية (F) = 0.000
معادلة الانحدار المتعدد (النموذج المستخلص)	$Y = -0.856 + 0.312 x_1 + 0.569 x_2 + 0.229 x_3 + 0.193 x_4 + 0.435 x_5 + 0.087 x_6$

Y: المتغير التابع الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

يتضح من الجدول السابق أن إستجابات العاملين التنفيذيين والعاملين بإدارة السلامة توضح

الآتى:

1- أن المتغيرات الفرعية لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية مجتمعه ترتبط معنوياً بالإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد وذلك بمعامل إرتباط متعدد إيجابي وقوى بلغ (0.878).

2- أن المتغيرات الفرعية لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية مجتمعه وفقاً لمعامل التحديد (R^2) تفسر (0.771) من التغير فى الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

3- قيمة (F) بلغت (80.016) وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وهوما دل على جودة نموذج الإنحدار ويؤكد على معنوية تأثير نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

4- أثبت نموذج الإنحدار معنوية تأثير الثلاثة أبعاد الفرعية لمتغير نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد، وبالتالي فنتيجة الإختبار لأبعاد نظم إدارة السلامة والصحة المهنية ككل معنوية أي أنه يوجد تأثير لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد. (وذلك من وفقاً لإستجابات العاملين التنفيذيين والعاملين إدارة السلامة والصحة المهنية معاً).

11: نتائج البحث:

وفيما يلي مجموعة من نتائج إختبار الفروض التى تم التوصل إليها:

1/11: أثبتت نتائج التحليل الإحصائى وجود علاقة إندار خطي معنوي بين المتغيرات المستقلة (الإلتزام الإدارة والمشاركة، الوقاية من الإصابات وحوادث العمل، والمتابعة والتدريب ولجان التوعية) والمتغير التابع (الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد)، بما يوضح قبول الفرض الرئيس وهو "وجود أثر ذو مستوى معنوية لنظم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHAS) على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد." حيث تبين من خلال نتائج الفروض الفرعية صحة هذا الفرض وذلك على النحو التالي:
-وجود أثر ذو مستوى معنوية للإلتزام الإدارة والمشاركة على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

-وجود أثر ذو مستوى معنوية للوقاية من الإصابات وحوادث العمل على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

-وجود أثر ذو مستوى معنوية للمتابعة والتدريب ولجان التوعية على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد.

12: التوصيات

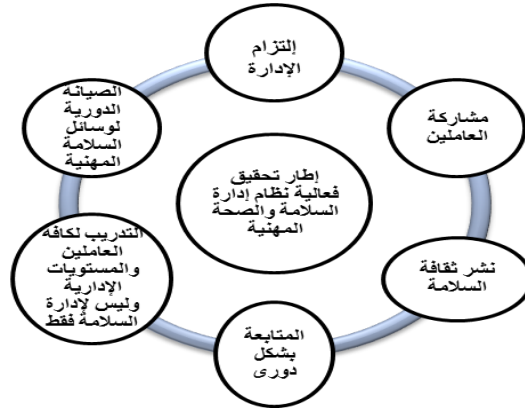
على ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، وحتى تكون هناك فرصة جيدة لنجاح تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتحقيق أكثر فعالية مطلوبة من تطبيقه، ولما له من أثر على الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد فإن البحث يقترح التوصيات الآتية للجهات التي تهتم بتطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية لتحقيق أكبر إنتاجية لها.

1/12: بالنسبة لمتغير نظم إدارة السلامة والصحة المهنية

- توصلت الباحثة إلى إطار لتحقيق فعالية نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وهو

شكل رقم (2)

توصيات لتحقيق فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة

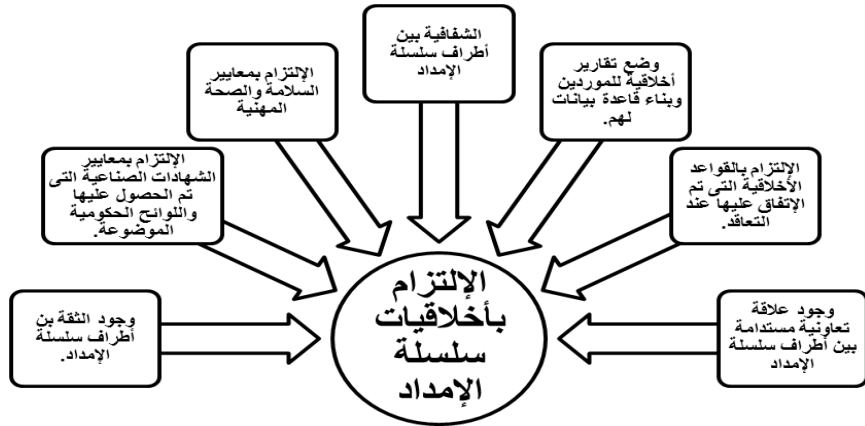
من الشكل السابق توضح الباحثة أن لتحقيق فعالية نظام إدارة السلامة والصحة المهنية يجب توفير إلتزام الإدارة بهذا النظام التي تسعى المنظمة لتطبيقه، وحث العاملين على تطبيقه والإلتزام به، وتشجع مشاركة العاملين ليس فقط عند تقديم إقتراحات ولكن عند تحديد مخاطر العمل التي يتعرضون لها؛ لأن العاملين هم أكثر دراية بمخاطر العمل التي يتعرضون لها، وذلك يساعد على تدعيم ثقافة السلامة بالمنظمة لكل المستويات الإدارية الموجودة بها.

2/12: بالنسبة لمتغير الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد

- ضرورة التحقق من توفر السلامة والصحة المهنية لدى أطراف سلسلة الإمداد قبل التعاقد بشكل واقعي أي في أماكن العمل وليس فقط الإكتفاء بالنظر للأوراق والشهادات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لديهم.
- إستمرار التفتيش بشكل دوري للتحقق من توفر السلامة والصحة المهنية بالشكل المطلوب وإستمرار تطبيقه بنفس المستوى عند التعاقد أو أفضل من هذا المستوى.
- توصلت الباحثة إلى إطار لتحقيق الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد وهو

شكل رقم (3)

توصيات لتحقيق الإلتزام بأخلاقيات سلسلة الإمداد



المصدر: من إعداد الباحثة

- Clarke, S. (2016), "The relationship between safety climate and safety performance: a metaanalytic review", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11 No. 4, pp. 315-327.
- Crumbly, John Sterling, (2014) ,"Management Commitment In Occupational Safety And Health As It Relates To Federal Agency Programs", Eastern Kentucky University, ProQuest, UMI Dissertations Publishing.
- D. B Short , A. Sirinterlikci , P. Badger , B. Artieri , (2015) "Environmental, health, and safety issues in rapid prototyping", *Rapid Prototyping Journal*, Vol. 21 Iss: 1, pp.105 – 110.
- David Gallea² • Mushfiqur Rahman Mohammad Alghababsheh¹ (2018)"Balancing the Scales of Justice: Do Perceptions of Buyers' Justice Drive Suppliers' Social Performance?• *Journal of Business Ethics*© Springer Nature B.V. 2018
- Eltantawy, R. A., Fox, G. L., & Giunipero, L. (2009). "Supply management ethical responsibility: Reputation and performance impacts". *Supply Chain Management: An International Journal*, 14(2), 99–108.
- Emanuela Delbufalo, Marko Bastl, (2018) "Multi-principal collaboration and supplier's compliance with codes-of-conduct", *The International Journal of Logistics Management*, Vol. 29 Issue: 4, pp.1237-1254, <https://doi.org/10.1108/IJLM-09-2017-0222>
- Emilio Passetti, Marco Frey , (2015) ," Occupational health and safety management in municipal waste companies: A note on the Italian sector Massimo Battaglia", Institute of Management, Scuola Superiore Sant'Anna, Piazza Martiri della Libertà, 24, 56127 Pisa, Italy
- Frank WiengartenGeorge Onofrei, A Supply Chain View on Certification Standards: Does Supply Chain Certification Improve Performance Outcomes?"ISO 9001, ISO 14001, and New Management Standards,Measuring Operations Performance", © Springer International Publishing AG 2018
- Ghosh, K. (2011). *OSHA Regulation: Worker Participation, Plant Compliance and Productivity* (Doctoral dissertation, Clark University).
- Hong Chee Chonga, T. Ramayaha,b, Chandrakantan Subramaniamc "The relationship between critical success factors, internal control and safety performance in the Malaysian manufacturing sector" ,*Safety Science* 104 (2018) 179–188
- Hong Chee Chonga, T. Ramayaha,b, Chandrakantan Subramaniamc "The relationship between critical success factors, internal control and safety performance in the Malaysian manufacturing sector" ,*Safety Science* 104 (2018) 179–188
- Hong Chee Chonga, T. Ramayaha,b, Chandrakantan Subramaniamc "The relationship between critical success factors, internal control and safety

- performance in the Malaysian manufacturing sector" ,*Safety Science* 104 (2018) 179–188
- Iraj Mohammadfam, Mojtaba Kamalinia, Mansour Momeni, Rostam Golmohammadi, Yaddollah Hamidi, Alireza Soltanian, (2017), " Evaluation of the Quality of Occupational Health and Safety Management Systems Based on Key Performance Indicators in Certified Organizations" *Safety and Health at Work* Volume 8, Issue 2, June 2017, Pages 156-161
- Jens Hultman & Ulf Elg (2018) "Developing CSR in retail–supplier relationships: a stakeholder interaction approach, *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*", 28:4, 339-359, DOI: 10.1080/09593969.2018.1462235
- Lafuente, E., & Abad, J. (2018). Analysis of the relationship between the adoption of the OHSAS 18001 and business performance in different organizational contexts. *Safety science*, 103, 12-22..
- Lu-jie Zhou 1, Qing-gui Cao 1,* , Kai Yu 1, Lin-lin Wang 1 and Hai-bin Wang (2018) "Research on Occupational Safety, Health Management and Risk Control Technology in Coal Mines" *International Journal of Environmental Research and Public Health* Int. J. Environ. Res. Public Health 2018, 15, 868;
- M. Kürad Özlen, Musa Tulia, Selma Engiam , (2013) " Ethics and Competitiveness in Supply Chain Management", *International Burch University, Francuske Revolucije bb, Ilidža, Sarajevo, 71000, Bosnia and Hezegovina*
- M. Bevilacqua F.E. Ciarapica I. De Sanctis , (2016) " How to successfully implement OHSAS 18001: The Italian case " *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* Volume 44, November 2016, Pages 31-43
- [Manuel Ferreira Rebelo](#) , [Gilberto Santos](#) , [Rui Silva](#) , (2014) "A generic model for integration of Quality, Environment and Safety Management Systems", *The TQM Journal*, Vol. 26 Iss: 2, pp.143 – 159
- Martin C. Schleper, Christian Busse , (2013) , " Toward a standardized supplier code of ethics: development of a design concept based on diffusion of innovation theory", *journal Logistics Research* , Volume 6, Issue 4 , pp 187-216.
- Ramazan Kaynak , (2015) , " Supply chain unethical behaviors and continuity of relationship: Using the PLS approach for testing moderation effects of interorganizational justice " , article in *international journal of production economics*.
- Simon C. H. Chan ,(2013) " High performance human resource practices and organizational performance: The mediating role of occupational safety and health " , *Journal of Chinese Human Resource Management* , Hong Kong university.
- Tyler R. Morgan, Robert Glenn Richey Jr, Alexander E. Ellinger, (2018) "Supplier transparency: scale development and validation", *The International Journal of Logistics Management*, Vol. 29 Issue: 3, pp.959-984