

مثلث الأمان في منظمات الأعمال: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية توزيع كهرباء نينوى/الأطراف*

د. سلطان عبد الرحمن فتحي

أستاذ مساعد

د. سلطان أحمد خليف النوفل

أستاذ مساعد

الكلية التقنية الإدارية
الجامعة التقنية الشمالية
جمهورية العراق

الملخص

يمثل الأمان أحد الحاجات البشرية مما دفع الإدارات إلى الاهتمام به عبر المرتكزات المجسدة له والتي تحددت في (الثقة، والشفافية، والحوكمة) علمًا بأن الثقة تعكس التوقعات الإيجابية تجاه العاملين في المنظومة إلى درجة القبول الطوعي لهم وبما يساهم في تجنب حالات الشك من الآخرين.

أما عن الشفافية فهي تجسد الوضوح وغياب الحيرة فضلاً عن غياب أوجه الغموض، وفيما يخص الحوكمة فهي تركز الجهود من أجل الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي في إطار المسؤولية الاجتماعية بهدف تفعيل الأداء لأصحاب المصالح مع تأشير المخاطر عبر فكرة الرقابة الذاتية.

وقد انطلقت مشكلة الدراسة من تساؤل مفاده:

هل تمتلك المنظومة المبحوثة المرتكزات المترجمة لمثلث الأمان؟

وقد افترضت الدراسة عدم توافر المرتكزات الأساس لمثلث الأمان في المنظومة عينة الدراسة.

كما هدفت الدراسة إلى بيان واقع مرتكزات الأمان على مستوى المنظومة ميدان التطبيق مع تحديد الأسبقية بين هذه المرتكزات ولتحقيق ذلك تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة. وقد تكونت من (21) فقرة، وتم تحديد عدد من الفقرات لكل مرتكز، علمًا بأن العينة كانت عشوائية وشملت (44) فرداً من مختلف المستويات التنظيمية في المنظومة المبحوثة وقد استعان الباحثان بـ (التكرارات، والنسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف ودرجة الاستجابة) كمؤشرات إحصائية لتحديد مستوى إجابات المبحوثين عن فقرات كل مرتكز. وتوصلت الدراسة إلى جملة استنتاجات أبرزها توافر مرتكزات الأمان، في المنظومة المبحوثة حسب إجابات المبحوثين عن الفقرات المعبرة عنها فضلاً عن وجود الأسبقية بين هذه المرتكزات، بحيث إن الثقة كمرتكز له الأولوية. وقد تقدمت الدراسة بعدة توصيات.

الكلمات المفتاحية: منظمات الأعمال في العراق، الحوكمة.

المقدمة

تقع المنظومات تحت طائلة التغييرات التي تشهدها البيئة مما يستلزم منها إعادة حساباتها والتفكير جلياً في أية اختناقات تعترضها، بحيث تكون قادرة على مواجهة والاحتواء في إطار التسيديد ثم التصويب. وهنا ضرورة إلى استحضار

* تم استلام البحث في يونيو 2019، وقبل للنشر في سبتمبر 2019، وتم النشر في سبتمبر 2021.

© المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية، 2021، ص 102-114، (معرف الوثائق الرقمي): DOI: 10.21608/aja.2021.187437

* تأسست هذه المديرية سنة 2010، وتعد إحدى مفاصل المديرية العامة لتوزيع كهرباء الشمال ومن أهم المهام التي تقع على عاتق المديرية الإشراف والمتابعة والإدارة المباشرة على دوائرها الفرعية، وهي (دائرة كهرباء الحمدانية، تلعفر، سنجار، الحضر، تلكيف، الشبخان، الشورة، القيارة، حمام العليل، مخمور، فضلاً عن دائرة الصيانة الخارجية) وتقوم هذه المديرية بتأمين إيصال التيار الكهربائي إلى المواطنين بأصناف الاشتراكات السكني والتجاري والزراعي والصناعي فضلاً عن المشترك الحكومي، حيث يصل عدد المشتركين المسجلين إلى (168) ألف مشترك بمختلف الأصناف.

مجموعة ركائز تمثل أسساً فعالة لبناء التصرفات في مجال الأعمال، بحيث تقر الثقة وتوظف الشفافية وتستحضر الحكومة، مما يجعل المنظمات تتحرك على وتيرة تفاعلات مجدية. صحيح أن هناك تقاطعات قد تحدث في مجال الأعمال، إلا أن ذلك لا يعني الاستسلام والخضوع للأمر الواقع بقدر ما يؤشر على وجود حالات من الفعل ورد الفعل بحيث تؤكد الإدارات في منظمات الأعمال أنها أجدد من غيرها في البقاء والنمو وصلاً للمنافسة وإقرار حالات التميز في ميدان الأعمال، إذ كم من المنظمات جندت ممتلكاتها لصالح توجهاتها وبالمنحى الفعلي للأخلاقيات، مما أسهم في دعم عمقها وسيادة مكانتها.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

مثلث الأمان (المفهوم والأهمية)

يشكل مثلث الأمان أحد المطالب والتحديات التي تواجه منظمات الأعمال كونه يجسد الضمانات التي تقدمها المنظمة للموارد البشرية والتي تنص على بقاءهم مدة معقولة (Adebayo & Lucky, 2012: 9) وعلى النحو الذي حدى بها أن تفكر في القدرات والمرتكزات الواجب استحضارها، علماً أن حالات كهذه قد لا تجدي نفعاً ما لم تأخذ حيز التنفيذ في إطار الواقع الذي تعمل فيه تلك المنظمات، كونها تجسد الشعور المستقبلي لدى الموارد البشرية بإمكانية توظيفها إذا خسرت وظيفتها الحالية (Lisciandra & Macovec, 2004: 6) مما يعني إنها حالة قائمة تركز على أهمية تجنب المخاطر بالنسبة للموارد البشرية. (Lodewy K & Winne, 2005: 8) آخذين بعين الاعتبار أن عملية تأمين المرتكزات المجسدة لهذا المثلث (الأمان) تتطلب قدراً من العقلانية المفعممة بالروح التوددية، صحيح أن القواعد والمبادئ لها آثارها إلا أن تفعيلها ضمن إطار موضوعي يستلزم الانطلاق من الأساسيات ونعني هنا الثقة وما يمت بها بصلة.

وعليه عمد الباحثان إلى تناول مرتكزات مثلث الأمان على وفق رؤية تحليلية تعكس مستوى الاهتمام بهذا الموضوع الذي أغفلته كتابات الباحثين في المجال الإداري، لذا جاء سعيها حثيثاً لمناقشته على وفق صيغة تقر المفهوم الذي لازال يعاني من المحدودية والقصور في الفهم والتصور، عليه عمدنا إلى الاجتهاد عبر التأكيد على أن مثلث الأمان يؤشر الحالة الصحية للمنظمة في إطار الثقة المدعمة بالشفافية والمشجونة بالحكومة، وعلى نحو يجعل كل منهما سندا للآخر في ظل حركية المنظمة وفعل البيئة، بحيث تتجسد صور حيّة للمنظمة تعكس التواصل وتقر الأداء العالي. وهنا انحناء لأهمية الأمان ليس على المستوى الجزئي حصراً (الأفراد العاملين)، وإنما يسري الأمر على جميع المستويات مما يعني أن الأمان مطلباً فعلياً في الحياة كونه إشارة إلى الاطمئنان التام وتوفير الحماية (أبو الحسين، 1979: 133)، فلا يمكن لأي كائن حي في التنظيم وخارجه أن يكون سعيداً إلا عبر متصل الأمان الذي يجعل الأفراد فعالين وليس خاملين، مما يجلي حقيقة قائمة تتمثل في قولنا أن سعادتنا ورفاهيتنا رهينة حالات الأمان التي نعيشها في منظماتنا وخارجها كونها إحدى الحاجات الإنسانية التي يعمل المورد البشري على محاولة إشباعها على نحو دائم أي إنها أحد المتطلبات الأساسية له بقصد التمتع بالصحة النفسية. (إبراهيم، 2003: 23) بحيث تكون هذه موطناً فعلياً للإضافات وإحداث التطورات ومن ثم التفكير في أبعد العلاقات ونمحور قولنا هنا بأن المنظمات التي تعاني من عدم الاستقرار فقد أعلنت إفلاسها ليست على المستوى المادي بل على المعنوي مما جعلها تدور في حلقة مفرغة فهي لا تحقق أهدافها مثلما تكون فاقدة لهويتها، لذا نقول إن تأمين الأمان في المنظمات يؤشر على حالة من التميز لديها وبالتالي يعكس مستوى القدرات البعدية والاجتماعية والإدراكية التي يحتلها.

إذ إن الإسناد بين هذه القدرات بمدياتها يوفر دفاعات قوية ومواقع تحصين فعلية، بحيث تكون المنظمات بمأمن من أية اهتزازات، نظراً لكون الأمان يعكس الشعور بالطمأنينة على الأرواح والممتلكات (الطويل، 2009: 39) فضلاً عن ذلك فقد أكد (الجار الله، 2012: 40) على أن الأمان يعني عدم مواجهة المخاطر وسهولة الحصول على الخدمة والمنفعة مقترناً ذلك بعدم وجود عيوب، وهذا ما جاء متماشياً مع أفكار (زاهر وصوفيا، 2011: 147) بقولهما أن الأمان يعني الشعور بالراحة والاطمئنان من المعلومات التي يتم الحصول عليها، صحيح أن حالات رد الفعل قد تكون قائمة، إلا أنها لا تعني شيئاً عند توافر الاحتياطات وبمنظورها الشمولي ذات السمة الاستراتيجية، وإقرار ما تقدم يتطلب الانطلاق من المرتكزات الأساس للأمان والتي حددتها الدراسة الحالية بالآتي:

أولاً- الشفافية

تجسد الشفافية فكرة حق كل مواطن في كسب المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار، وهي تمثل مطلب ضروري لوضع معايير أخلاقية وميثاق عمل مؤسسي لما تؤدي إليه من الثقة، وبالتالي إقرار فرص التفاعل البناء في المنظمات.

وبالمقابل فقد ينظر إلى الشفافية بأنها الوضوح والنقاء والصفاء بحيث إن المعلومات يتم تقاسمها بقصد التصرف بطريقة مكشوفة وواضحة، أي أنها تفسر التدفق الحر للمعلومات بحيث تتوافر الفرصة لمن يكون راغبًا في الاطلاع على المعلومات، وهنا إشارة إلى أن الشفافية تعني إيجاد بيئة تكون فيها المعلومات الخاصة بالظروف والقرارات والأعمال متوافرة لكل الأطراف في ميدان العمل (المعاني، وآخرون، 2011: 408).

ثانياً - الثقة

إن توافر الثقة لدى الفرد العامل وحتى الإدارة يجعلها الأقدر على المواجهة واحتواء التغيير، وبالتالي بلوغ الأهداف، الأمر الذي يفسر لنا أن للثقة دور فعال في تحديد نظرة العامل لعمله والمنظومة التي يعمل فيها. واتساقاً مع ذلك فقد أثار (Corner, 2015)، أن الأشخاص الذين يتمتعون بالثقة لديهم خمس خصائص:

- أ- تحديد أهداف عالية المستوى.
- ب- يبحثون عن التحديات مثلما يجدون فيها حالة من الاستجمام.
- ج- تتوافر لديهم الدوافع الذاتية.
- د- الالتزام بالوقت المخصص لتحقيق الأهداف.
- هـ- القدرة على المثابرة والمطالبة المستمرة حتى وإن وجدت عوائق، أي أن الثقة هي إحدى الصور المعبرة عن الكفاءة الذاتية للفرد وعلى نحو يجلي قدراته ويوسع مداركه والأكثر العمل على ترجمة كل ما يملكه ضمن واقع العمل بحيث تسود حالات التأمل اتجاه المستقبل.

ثالثاً - الحوكمة

حملت (الحوكمة) تعريفات متعددة إذ عرّفها منظمة (OECD) بأنها «مجموعة قواعد اللعبة التي تستخدم لإدارة الشركة في الداخل في إطار قيام مجلس الإدارة بالإشراف عليها لحماية المصالح والحقوق للمساهمين الذين قد يكونوا منفصلين عنها» (عبد القادر ومحمود، 2009: 1-4)

وبالمقابل فقد وصفت بالنظام المتكامل للرقابة المالية وغير المالية والذي عن طريقه تتم إدارة الشركة والرقابة عليها. وفي موضع آخر عرفها ذات الكاتب بأنها "مجموعة القواعد والحوافز التي تهتدي بها الشركات لتعظيم أرباحها وقيمتها على المدى البعيد وفي ذلك تأكيد على أهميتها التي تجسدت في تقليل نسبة المخاطر المتعلقة بالفساد فضلاً عن رفع مستويات الأداء وجذب الاستثمارات مقترناً ذلك بتعزيز قدرة الشركات على المنافسة في إطار الشفافية والوضوح والدقة (السنهوري، 2013: 90-91).

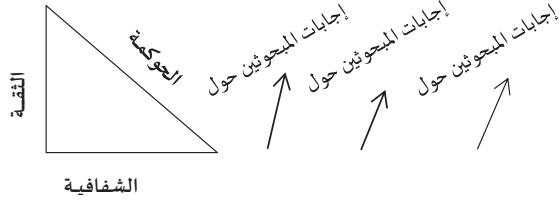
الأمان في منظمات الأعمال (رؤية فكرية)

يشكل الأمان أحد المطالب الرئيسة التي تكافح المنظمات من أجل تحقيقه على جميع المستويات، وبما يؤمن لها الاستقرار وإمكانية التفاعل مع البيئة المحيطة بها بقصد ترسيخ حالة المواثمة التي تتطلب درجة عالية من المفاعلة بين ثلاثية الأمان. ونعتي هنا المرتكزات سواء تآطرت في الثقة بشموليتها والشفافية بوضوحها والحوكمة بقواعدها آخذين بعين الاعتبار أن كل مرتكز من هذه المرتكزات لا يقل أهمية عن غيره، إلا أن ذلك لا يمنع من إقرار عامل الأسبقية بينهما أي وجود درجة من الأرجحية سواء تعلق الأمر بالقيادات الإدارية وحتى العاملين، إذ إن البعض يعطي أهمية للثقة، في حين نجد آخرين يمنحون الشفافية المرتبة الأولى بينما نجد فريق ثالث يوجه اهتماماته نحو الحوكمة، لذا أصبحت حالات الاهتمام والتفضيل متباينة مثلما أنها متدرجة أي أنها لا تأخذ اتجاهًا واحدًا وهنا تأكيد على بروز حالات التفاوت وبما ينعكس على طبيعة الرؤى السائدة في المنظمات، وهنا يثار تساؤل مفاده:

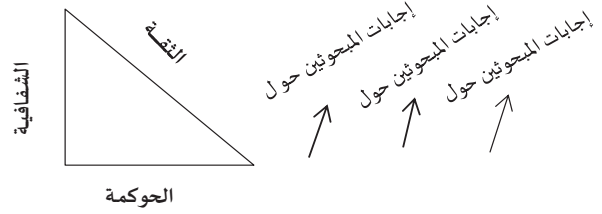
أي المرتكزات المكونة لمثلث الأمان في منظمات الأعمال يشكل وترًا قياسًا بغيره؟

تتطلب الإجابة على هذا التساؤل الاستفادة من معطيات "نظرية فيثاغورس" التي تنص على أن (مربع الوتر يساوي مجموع مربعين الضلعين الآخرين). وبغية الإحاطة بذلك، فقد اهتمدنا إلى القول بأن المفاضلة بين هذه المرتكزات قد تكون قائمة من وجهة نظر العاملين في المنظمات، إلا أننا ابتغينا مناقشة هذا الموضوع وعلى وفق الافتراضات الآتية:

أولاً - الثقة تشكل وترًا في مثلث الأمان والحوكمة قاعدته والشفافية الضلع الذي يشكل زاوية قائمة

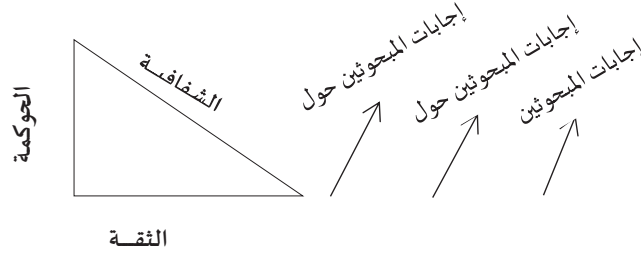


$$\text{مربع الحوكمة} = (\text{مربع الشفافية} + \text{مربع الثقة})$$



$$\text{مربع الثقة} = (\text{مربع الشفافية} + \text{مربع الحوكمة})$$

ثالثاً - الشفافية تمثل وترًا في مثلث الأمان والثقة قاعدته والحوكمة الضلع الذي يشكل زاوية قائمة



$$\text{مربع الشفافية} = (\text{مربع الحوكمة} + \text{مربع الثقة})$$

ويقودنا العرض السابق إلى أن الافتراضات المشار إليها أعلاه تنطوي على جملة أمور منها ما يخص تباين وجهات النظر واختلاف الرؤى بشأن هذه المرتكزات فضلاً عن تعذر اعتماد وزن محدد لكل منها من وجهة نظر العاملين.

يلزم ذلك عامل الموقفية واقتترانه بالنسبية فما هو مهم لدى طرف من أطراف العملية التنظيمية بشأن مرتكز معين قد لا يكون كذلك بالنسبة للآخرين، كما إن المواقف تمارس لعبتها في إقرار درجة من الأرجحية لمرتكز دون غيره، وفي ظل ما تقدم يتضح للباحثين أن الثقة تمثل صمام الأمان لمنظمات الأعمال، إذ إن غيابها يعكس حالة من الشك بخصوص كل ما هو قائم وعلى النحو الذي يجلي حالة من القصور المعلوماتي في المجال التنظيمي مما يفسر لنا جملة أمور سواءً تعلق الحال بالمناخ التنظيمي امتداداً إلى البيئي، لذا تبقى دالة اللاتأكد مستحضرة لفعل ذلك، وعلى النحو الذي يدفع القيادات الإدارية إلى تأكيد حالة من التداؤبية بين المرتكزات المعبرة عن مثلث الأمان في منظمات الأعمال بقصد تلافي حالات الريبة وتأمين أوجه الثقة، هنا لا نبغي الثقة بالذات حصراً بقدر ما نسعى إلى امتدادها لكافة النطاقات والفعاليات المنظمة.

أما عن مراجعة الدراسات السابقة، فقد تعذر على الباحثين العثور على دراسة مماثلة لدراساتهم الحالية حسب اطلاعهم المتواضع، الأمر الذي حدى بهم إلى محاولة الاستفادة من الدراسات التي تناولت كل مرتكز من مرتكزات الأمان وبشكل منفرد. وهذا ما سيتم تأشير، ففيما يخص الثقة، جاءت دراسة (الحسين، 2005) لتؤكد أهمية الثقة ودورها الفعال في تحقيق الأداء المؤسسي الأمر الذي يؤشر أهمية الثقة ودورها في رسم مسارات الأداء على مستوى الأفراد وصولاً إلى المجتمعات. وبالمقابل أكدت دراسة (الزهراني، 1433هـ) على علاقة الثقة في السلوك الإبداعي مما يفسر لنا أن الثقة هي ضابط ومنظم للسلوك. وبالمقابل فقد أكدت دراسة (الصقير، 2014) على علاقة الثقة في الصلاحيات، أي أن الثقة كعامل محدد لنوع وطبيعة الصلاحيات الممنوحة للأفراد وما تقدم يؤكد لنا أن الثقة متغير فعال في ميدان العمل فبدونها تسود الشكوكية وتبرز معالم الظنية مما جعل منها الدرس الأول في جميع المجالات. وهذا ما جاء متماشياً مع دراسة (Forsyth, Barnes, Aarns, 2006) بتأكيد على الثقة في علاقة المدير بالمجتمع والثقة بالمعلومات. وفيما يخص مرتكز الشفافية، فقد تبين للباحثين من خلال المراجعة المتأنية للدراسات السابقة (الريحاني، 2017) أن الشفافية تمارس دورها في تحجيم أوجه الفساد ومكافحته له، فضلاً عن دورها في الحد من الصراعات. وهذا ما أكدته دراسة (جوزيف، 2012) التي كشفت عن أن الشفافية تساهم الحد من الصراعات وإبراز معالم التفاهم والأكثر من ذلك إنها تساهم في تعزيز التصورات لدى الأفراد. أما عن مرتكز الحوكمة، فقد تبين من خلال مراجعة الدراسات

السابقة (عودة، 2017) أن الحوكمة تؤثر في عملية الإفصاح الاختياري في التقارير السنوية للشركات مما يوفر الأفضية المناسبة لتأشير أهميتها وضرورة الأخذ بها. وفي السياق ذاته تأتي دراسة (الفضل، 2015) لتؤكد على أهمية اختيار عدد من الآليات الداخلية لحوكمة الشركات وبما يساهم في الحد من ممارسات إدارة الأرباح، وقد أكدت النتائج على وجود دور رقابي هام لمجلس الإدارة في ضبط حسابات إدارة الأرباح.

وما تقدم يؤمن لنا القول بأن معالجات الدراسات السابقة لموضوع مرتكزات الأمان في منظمات الأعمال جاءت في حدود الجزئية بحيث تم التركيز على مرتكز دون غيره، أي أن الدراسات افتقرت إلى عملية الجمع والمفاعلة مما يؤمن لهذه الدراسة جانباً من الإضافة، فضلاً عن ذلك فإن عملية إقرار الأولوية بين هذه المرتكزات على مستوى الدراسات السابقة كادت أن تكون غير مرئية على حين نجد أن الدراسة الحالية كادت أن تشكل عمقا وتجييراً لأية دراسات مستقبلية بشأن مرتكزات الأمان وبما يجعل من الثقة الأساس في إقرار الكفاءة الذاتية للأفراد مع مراعاة الشفافية واعتماد الحوكمة، أي وجود حالة من التداؤبية بينهما.

مشكلة الدراسة

لا تزال منظمات الأعمال بأمس العوز إلى كل ما يؤطر فعلها ويدعم السلوكيات الإيجابية لدى أفرادها، بحيث تظهر بمظهر القوي قياساً بغيرها، وبالذات في ظل بيئة تتسم بالحركة الخاطفة والتغيير المتسارع والإنشداد غير منقطع النظير لما يدور في فلكها، مما جعلها أقرب إلى حالات البحث والتنقيب منه إلى السكون وهنا إشارة إلى إبراز معالم الحوكمة في ميدان الأعمال وعلى وفق معيار الثقة ودالة الشفافية، بحيث يكون الوضوح قائماً وحالات الريبة متلاشية وعامل الأخلاقية مفعلاً، وعليه تجلت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: هل تمثل الحوكمة والشفافية والثقة مرتكزات فعالة لتأمين الأمان في المنظومة عينة الدراسة، وبما يجعلها الأكثر قدرة على مسابرة واقعها والنهوض بالمهمات الموكلة إليها؟

أهداف الدراسة

تحددت أهداف الدراسة الحالية بالآتي:

- 1- إعطاء تصور فكري عن مثلث الأمان وبرؤية تحليلية.
- 2- الكشف عن مرتكزات مثلث الأمان في المنظومة عينة الدراسة حسب إجابات المبحوثين.
- 3- تأشير أي المرتكزات أكثر أهمية في مجال الأعمال من وجهة نظر العينة المبحوثة في إطار الإفادة من "نظرية فيثاغورس".

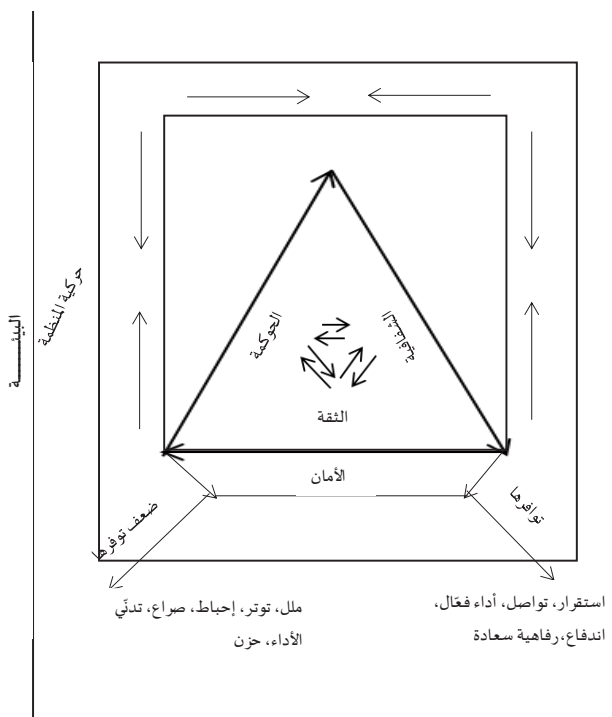
الأنموذج الفرضي للدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المخطط الفرضي الموضح بالشكل رقم (1).

فروض الدراسة

تبنت الدراسة مجموعة من الفروض تمثلت بالآتي:

- 1- يتعذر على العاملين في المنظومة المبحوثة الثقة ببعضهم البعض وحتى بالإدارة مما يؤكد سيادة الشكوك وتدهور العلاقات الإيجابية وبالتالي التردد وعدم الارتياح فضلاً عن الأحجام عن القول في كثير من الحالات التي تتطلب التنويه.



*إعداد الباحثان

الشكل (1) المخطط الافتراضي للدراسة الحالية

- 2- لا تتوافر العناصر المفسرة لمرتكز الشفافية في المنظومة المبحوثة مما يؤثر تعقد الإجراءات ووجود المقاطعات وسيادة الإشكاليات وبما يؤكد غياب رؤية العاملين لبعضهم البعض.
- 3- لا توجد لدى المنظومة المبحوثة المقومات المجسدة لمرتكز الحوكمة مما يعني غياب دالة الإرشادات والقوانين لكل ما هو غير مرغوب به في العمل.

تصميم الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة

تشكل مجتمع الدراسة من مجموعة فرعية من دوائر الكهرباء التابعة لمديرية توزيع كهرباء نينوى (الأطراف) أما عينة الدراسة فقد اتسمت بالعشوائية وبتحديد (44) فرداً من تلك الدوائر.

جدول رقم (1)

المفاهيم والمؤشرات والمقاييس المعتمدة في تصميم الاستبانة

المتغير المبحوث	المفاهيم والمؤشرات والمقاييس
1 الثقة	أ- المفاهيم 309,2003, Chen & et. al. 11, 2009, Neveu
	ب- المؤشرات: 7, 2016, Goretz Ki ج- الاستبانة الباحثان
2 الشفافية	أ- المفاهيم إسماعيل، محمد أحمد 90 – 92، 2015، https://www.Facebook.com/Arab.HRM ب- المؤشرات: الطائي، منى حيدر، 2017، عناصر الشفافية https://www.azzaman.com ج- الاستبانة الباحثان
3 الحوكمة	أ- المفاهيم السهنوري، محمد مصطفى، 2013، 90 – 92 ب- المؤشرات: سليمان، 2008، 122 ج- الاستبانة الباحثان

جدول رقم (2)

الرموز المفسرة لمرتكزات الأمان على مستوى المنظومة المبحوثة

الأسئلة	المتغير الثانوي	المتغير الرئيسي	المتغير الأساس
x1	درجة من اليقين في العمل	الثقة	مثلث الأمان
x2	الارتياح عند أداء العمل		
x3	العلاقات الإيجابية		
x4	تقول ما تريد في ذهنك		
x5	تتفاعل دون تردد		
x6	تثق بما يقوله الرئيس		
x7	تؤمن بمصداقية التعليمات		
x8	وضوح الإجراءات	الشفافية	
x9	لا تواجه صعوبة في التعامل مع قواعد العمل		
x10	يسهل تغيير التعليمات		
x11	يمكنك رؤية الآخرين		
X12	لا توجد إشكالية في تنفيذ المهمات		
X13	يتم الأداء دون تقاطعات		
x14	ترى العاملون مثلما يرونك		
x15	تتلاشى حالات التعويض		
x16	وجود ادله للإرشادات	الحوكمة	
x17	القوانين سبيلاً لإداء العمل		
x18	ضوابط رادعه لكل ما هو غير مرغوب		
x19	الإفادة من المدونة الأخلاقية		
x20	أنظمة ضابطه للسلوكيات		
x21	تعتمد آليات منظمة لتحركات العاملين		

مقاييس الدراسة

عمد الباحثان إلى الاستفادة من المفاهيم والمؤشرات التي إجاد بها الكتاب والمنظرين وكما مؤشر في الجدول رقم (1).

بيانات الدراسة

تمثلت بيانات الدراسة الحالية بإجابات المبحوثين عن الفقرات المترجمة لمرتكزات الأمان على 'مستوى المنظومة المبحوثة وقد توزعت هذه الإجابات عن درجات المقياس (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة) وقد تم إعطاء قيمة رقمية لكل درجة، إذ خصص (5) درجة ل (أتفق بشدة) وهكذا الحال بالنسبة للفقرات الأخرى وحسب الترتيب.

أداة جمع البيانات

تمثلت طريقة جمع البيانات للدراسة الحالية (بالاستبانة) التي غطت مرتكزات الأمان عبر (21) فقرة خصصت الفقرات السبعة الأولى لمرتكز الثقة، أما الفقرات من الثامنة لغاية الخامسة عشر فقد فسرت مرتكز الشفافية وما يأتي بعد ذلك من فقرات يجسد مرتكز الحوكمة.

طريقة جمع البيانات

تحددت طريقة جمع بيانات الدراسة الحالية بالتوزيع اليدوي للاستبانة عن عينة المبحوثين بشكل شخصي، ومن ثم الإجابة عن أية فقرات غامضة مع توخي الحذر في عدم التدخل بشأن إجابات المبحوثين لغرض إعطائهم الحرية في الاختيار.

ترميز البيانات

تم إعطاء متغيرات الدراسة الحالية (مرتكزات الأمان) مجموعة من الرموز وكما مؤشر في الجدول رقم (2).

أساليب تحليل البيانات

استعان الباحثان بعدد من الأدوات الإحصائية (التكرارات، والنسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف ونسبة الاستجابة) وبما يساهم في رسم معالم الواقع في المنظمة المبحوثة بشأن مرتكزات الأمان، وبذات الوقت يمهد السبيل لتقديم الإضافة والتحليل.

الدراسة الميدانية

مناقشة نتائج الدراسة

أظهرت معطيات الجدول (3) أن (91,90) من المبحوثين اتفقوا على سيادة درجة من اليقين في ميدان العمل وذلك كان بوسط حسابي (4,454) وانحراف معياري (0,663) أي أن معامل الاختلاف بلغ (14,89) مما يوفر اتجاهًا إيجابيًا لإقرار حالة من الارتياح بين المبحوثين هذا ما أجمعت عليه إجابات (86,37) من المبحوثين وبوسط حسابي (4,204) وانحراف معياري (0,794) مما يعني أن معامل الاختلاف كان (18,90) فضلاً عن ذلك فقد اتسمت العلاقات في ميدان العمل بالإيجابية هذا ما أتفق عليه (84,09) من المبحوثين وبوسط حسابي (4,045) وانحراف معياري (0,745) مما يفسر لنا أن معامل الاختلاف بلغ (18,43)، وقد بلغت نسبة الاستجابة (80,91)، مما يوفر منطلقاً للقول بأن (77,27) من المبحوثين اتفقوا على أنهم يقولون كل ما يدور في أذهانهم لرئيسهم وكان ذلك بوسط حسابي (3,840) وانحراف معياري (76,82) أي أن معامل الاختلاف بلغ (20,97) وهنا مدخلا للقول بأن في حالات التفاعل مع الزملاء في ميدان العمل بلغت (0,75) وكان ذلك بوسط حسابي (4,136) وانحراف معياري (0,795). وقد تحدد معامل الاختلاف بما قيمته (19,22)، وهنا إشارة إلى وجود درجة من الثقة بما يقوله الرئيس في العمل إلى حد الإيمان بمصداقية التعليمات دون أية حالات شك فيها. هذا ما أتفق عليه (1,045)، مما يعني أن معامل الاختلاف كانت قيمته (30,06).

وفي كل ما تقدم تأكيد واضح على أن درجة الثقة في المنظومة المبحوثة بلغت مدى جيد، إلى الحد الذي أقر التفاعل وجسد التفاهم ونزع حالات الظن وأكد الصراحة والتفاعل وبناء الثقة، إلى حد أن المؤشر الكلي لانفاق المبحوثين بشأن الأبعاد الفرعية المعبرة عن الثقة بلغ (79,54).

جدول رقم (3)

إجابات المبحوثين عن مرتكزات مثلث الأمان في المنظومة المبحوثة

التغيرات	رقم التغير	بدائل الاستجابة											
		أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
الثقة	x1	24	54.55	16	36.36	4	9.09	0	0.00	0	0.00	0.66313	14.89
	x2	17	38.64	21	47.73	4	9.09	2	4.55	0	0.00	0.79474	18.90
	x3	11	25.00	26	59.09	5	11.36	2	4.55	0	0.00	0.74567	18.43
	x4	7	15.91	27	61.36	6	13.64	4	9.09	0	0.00	0.80531	20.97
	x5	17	38.64	16	36.36	11	25.00	0	0.00	0	0.00	0.79507	19.22
	x6	11	25.00	23	52.27	6	13.64	3	6.82	1	2.27	0.93556	23.93
	x7	3	6.82	26	59.09	8	18.18	3	6.82	4	9.09	1.04522	30.06
الشفافية	المؤشر الكلي	13	29.22	22	50.32	6	14.29	2	4.55	1	1.62	0.82639	20.61
	x8	4	9.09	29	65.91	8	18.18	2	4.55	1	2.27	0.78132	20.84
	x9	18	40.91	14	31.82	8	18.18	3	6.82	1	2.27	1.04522	25.98
	x10	11	25.00	18	40.91	15	34.09	0	0.00	0	0.00	0.77214	19.75
	x11	11	25.00	22	50.00	7	15.91	3	6.82	1	2.27	0.94539	24.33
	x12	15	34.09	22	50.00	4	9.09	3	6.82	0	0.00	0.84126	20.45
	x13	9	20.45	24	54.55	6	13.64	5	11.36	0	0.00	0.88772	23.11
	x14	8	18.18	27	61.36	8	18.18	1	2.27	0	0.00	0.68044	17.21
المؤشر الكلي	x15	7	15.91	16	36.36	17	38.64	2	4.55	2	4.55	0.97538	27.51
	x15	10	23.58	22	48.86	9	20.74	2	5.40	1	1.42	0.86611	22.33

المتغيرات	رمز المتغير	بدائل الاستجابة												
		أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة				
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
الحوكمة	X16	3	6.82	25	56.82	15	34.09	0	0.00	1	2.27	3.6591	0.71343	19.50%
	x17	9	20.45	22	50.00	13	29.55	0	0.00	0	0.00	3.9091	0.70935	18.15%
	x18	9	20.45	21	47.73	6	13.64	4	9.09	4	9.09	3.6136	1.18549	32.81%
	x19	8	18.18	14	31.82	20	45.45	0	0.00	2	4.55	3.5909	0.94790	26.40%
	X20	8	18.18	15	34.09	20	45.45	1	2.27	0	0.00	3.6818	0.80037	21.74%
	x21	9	20.45	21	47.73	7	15.91	3	6.82	4	9.09	3.6364	1.16321	31.99%
	المؤشر الكلي	8	17.42	20	44.70	13	30.68	1	3.03	2	4.17	3.6818	0.91996	24.99%

من إعداد الباحثان

أما عن مستوى الشفافية في المنظومة المبحوثة فقد تبين من خلال الأبعاد الفرعية لها أن إجراءات العمل تتسم بالوضوح هذا ما عبرت عنه اتفاقات (0,75) من المبحوثين وبوسط حسابي (3,750) وانحراف معياري (0,781) في حين أن معامل الاختلاف بلغ (20,84)، وهذا إشارة إلى غياب حالات التعامل الصعب عند توظيف قواعد العمل هذا ما جسدهت اتفاقات (72,73) من المبحوثين الأمر الذي يدل على سهولة التنفيذ للتعليمات وبالشكل الذي يمكن المبحوثين من رؤية الآخرين بشكل واضح وكان ذلك باتفاق (0,75) وبوسط حسابي (3,886) وانحراف معياري (0,945)، وفي ذلك تجسيد لقدرة المبحوثين على تنفيذ المهمات دون مواجهة أية إشكاليات هذا ما أشرته اتفاقات (84,09) منهم وبوسط حسابي (4,113) وانحراف معياري (0,841)، أي أن أداء العمل يتم دون أية تقاطعات مما يجسد حالة الفهم المشترك بحيث تختفي معالم الصراع السلبي هذا ما أتفق عليه (0,75) من المبحوثين وبوسط حسابي (3,84) وانحراف معياري (0,887) وبمعامل اختلاف قدره (23,11) الأمر الذي يفسر لنا أن حدود الرؤية كانت واضحة بين العاملين إلى حد أن كل عامل يرى زملاءه بشكل يجسد الحقيقة ويؤشر تلاشي أوجه الغموض في بيئة يدعم ذلك اتفاق (52,27) وبوسط حسابي (3,545) وانحراف معياري (0,680) وهنا تأكيد على أن درجة الشفافية في المنظومة المبحوثة على وفق المؤشر الكلي (72,44) كانت جيدة مما يفسر للباحثين غياب حالات اللاتأكد العالي وبالتالي اختفاء الشك في ميدان العمل.

ويدعم ما تقدم اتفاق المبحوثين بشأن الأبعاد الفرعية المترجمة لمتغير الحوكمة إذ نجد اتفاق (63,64) على وجود أدلة ترشدهم أثناء العمل وكان ذلك بوسط حسابي (3,659) وانحراف معياري (0,713) أي أن القوانين كانت سائدة في ميدان العمل بحيث تنتفي التصرفات غير الصحيحة ويتم رفضها ووضع حدود لها وهذا ما أتفق عليه (68,18) من المبحوثين وهنا تأكيد على أن سيادة القوانين في مجال العمل يمثل مؤشراً فعلياً هذا ما أتفق عليه (0,50) من المبحوثين وبوسط حسابي (3,590) وانحراف معياري (0,947) وبمعامل اختلاف (26,40) ومما تقدم يفسر لنا أن السلوكيات في المنظومة المبحوثة تتم على وفق الأنظمة أي وجود أليات منظمة لتحركات العاملين في المنظومة المبحوثة إذ أتفق (68,18) على ذلك، الأمر الذي يؤكد لنا أن درجة الحوكمة كانت سائدة بالحدود المرضية لها هذا ما جسده المؤشر الكلي الذي بلغت قيمته لنسب الاتفاق (62,12).

مستوى الاستجابة لدى المبحوثين بشأن مرتكزات مثلث الأمان في المنظومة المبحوثة

جدول رقم (4)
استجابة المبحوثين
لمرتكزات مثلث الأمان على
مستوى المنظومة المبحوثة

المرتكزات	نسبة الاستجابة
الثقة	80,19
الشفافية	76,82
الحوكمة	37,64

من إعداد الباحثان في ضوء
النتائج التي أظهرتها الحاسبة

فقد تبين أن مرتكز الثقة شغل أعلى نسبة (80,19) الأمر الذي يؤكد لنا أن الثقة هي الأساس مثلما أنها مفتاح النجاح، ويكاد هذا التوجه يمثل حالة إيجابية لأن الأفعال والتصرفات التي تخلو من الثقة تبقى محط توجس في ميدان العمل وفيما يخص مرتكز الشفافية فقد كانت نسبته (76,82) مما يعني أن الوضوح كان قائماً إلى حد تلاشي حالات التداخل والغموض، وفيما يتعلق بمرتكز الحوكمة فقد تبين أن نسبة الاستجابة بلغت (73,64) مما يفسر لنا أن القواعد والقوانين والأدلة كانت هي الأساس في مجال العمل مقترنا ذلك بدور المدونة الأخلاقية: حيح أن العاملين قد لا يعرفون معنى «المدونة الأخلاقية» كمصطلح إلا أنهم يمارسون ويعتمدونها ضمناً وخلاصة القول أن استجابة المبحوثين جاءت

على وفق ترتيب تنازلي بدءاً من الثقة مروراً بالشفافية وانتهاءً بالحوكمة أي أن الثقة هي الأساس في المنظومة المبحوثة، وكاد ذلك أن يمثل عامل القوة لها لأن الثقة هي الدرس الأول في جميع مجالات الحياة.

وقد استخلص الباحثان من مناقشة نتائج الدراسة جملة استنتاجات تمثلت بسيادة توجه إيجابي لدى المبحوثين بشأن مرتكز الثقة في المنظومة عينة الدراسة عبر الأبعاد الفرعية الدالة عليه وعلى النحو الذي أسهم في ولادة المصدقية وإقرار التفاعل دون تردد إلى حد تأمين درجة من الارتياح بين أطراف العمل فضلاً عن بروز الشفافية بين المبحوثين في المستويات التنظيمية للمنظومة المبحوثة إلى حد تجلي الوضوح وتلاشي الصعوبات وانتفاء التقاطعات مقترنا ذلك بالقدرة على تنفيذ المهمات وهنا إشارة إلى أن اعتماد الشفافية يمثل السبيل الأنسب لتجنب أية ارتباكات في العمل واقترن ذلك بظهور معالم الحوكمة في المنظومة عينة الدراسة عبر سيادة القوانين واعتماد الأدلة والإفادة من المدونات الأخلاقية مقترنا ذلك بوجود آليات فاعلة لتنظيم تحركات العاملين أي أن الحوكمة تمثل صمام أمان لإقرار المصالح في المنظمات، مما يفسر لنا تحقق مرتكزات مثلث الأمان في ميدان الدراسة في إطار التركيز على الثقة كمرتكز له الأولوية ثم الشفافية وصولاً إلى الحوكمة أي هناك حالة من الأسبقية بشأن اعتماد هذه المرتكزات من قبل المبحوثين.

توصيات الدراسة

تقدمت الدراسة الحالية بعدد من التوصيات تحددت بالآتي:

- 1- العمل على ترسيخ الثقة في جميع المجالات وعدها الأساس الذي ينظم العلاقات ويساهم في أداء المهمات بنجاح إلى حد تبني فكرة مفادها (الثقة مفتاح النجاح في دنيا الأعمال).
- 2- ضرورة الوضوح حد الصفاء في ميدان العمل بحيث تزول حالات الغموض والالتباس ويتجلى عامل الرؤية وبما يدعم العاملين ويجعلهم في إطار الانسجام دون الشك والتفاعل الإيجابي بلا صراعات سلبية.
- 3- العمل على استحضار القواعد والإجراءات والأنظمة في كافة التفاعلات القائمة بين المبحوثين وبما يرسم ويحدد مسار السلوكيات لديهم من خلال استحضار المدونات الأخلاقية.
- 4- ضرورة تنظيم حركية مرتكزات مثلث الأمان في المنظومة عينة الدراسة وبما يجعل كل منها عاملاً داعماً للآخر مع العمل على مضاعفة الجهود لتوطيد كل ما يعزز من الثقة ويجعلها المحور الرئيس.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة الحالية بـ

- 1- الحدود العلمية التي تمثلت بالموضوع قيد الدراسة (مثلث الأمان في منظمات الأعمال).
- 2- الحدود المكانية وتمثلت في (مديرية توزيع كهرباء نينوى/الأطراف).
- 3- الحدود الزمنية التي امتدت من 2018/3/15 لغاية 2019/2/10.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- أبو الحسين، أحمد بن فارس بن زكريا. (1979). مصحح مقاييس اللغة، الجزء السادس، دار الفكر، عمان، الأردن.
- إبراهيم، نضال سمير نايف. (2003). «الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية عليها»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح فلسطين.
- إسماعيل، أحمد محمد. (2015). <https://www.Facebook.com/Arab.HRM>.
- الجار الله، غازي منيف. (2010). المناخ التنظيمي وجودة الخدمة المقدمة (العلاقة والأثر) دراسة استطلاعية لآراء عينه فيمن المديرين والعاملين في المديرية العامة لتربية نينوى، دبلوم عالي إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- الريحاني، سلطان غالب. (2017). «تأثير ابعاد الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري بالمناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين»، المجلة الدولية للبحوث التربوية، العدد 2، المجلد 41، جامعة الإمارات.
- السنهوري، محمد مصطفى. (2013). الإدارة الاستراتيجية النظرية والتطبيق. دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- الصقير، عبد المحسن محمد. (2014). «ممارسة مديري مدارس التعليم العام في منطقة القصيم للصلاحيات الإدارية الممنوحة لهم وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم»، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الطائي، منى حيدر. (2017). عناصر الشفافية، <https://www.azzaman.com>.
- الطويل، ياسر عبد الغني. (2009). «تقييم جودة الخدمات في مسابح مدينة الموصل من وجهة نظر المرتادين»، رسالة ماجستير تربوية رياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- الفضل، مؤيد محمد علي؛ وحمد مجيد عبد زيد. (2014). «حوكمة الشركات ودورها في الحد من إدارة الأرباح: دراسة اختبارية لحالة العراق»، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 3.
- القحطاني، عبير عبد الله. (1433هـ). «مستوى الثقة بمديرات المدارس الثانوية في مدينة أبها ومحافظه خميس أمشير»، رسالة ماجستير جامعة الإمام محمد ابن سعود، الرياض.
- المعاني، أحمد اسماعيل. (2011). قضايا إدارية معاصرة. دار اليازوري، الأردن.
- زاهر، بسام؛ وصافيا، غزل. (2011). «تحسين جودة الخدمة وأثرها على زيادة القدرة التنافسية للمنظمات: دراسة ميدانية على مؤسسة الطيران العربية السورية»، مجلة تشرين للدراسات والبحوث العالمية، المجلد (33)، العدد (3).
- سليمان، محمد مصطفى. (2008). حوكمة الشركات ودور أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين. الدار الجامعية، الأردن.
- عبد القادر يونس؛ ومحمد، حمود. (2009). «البعد السلوكي والأخلاقي لحكومة الشركات / أصحاب المصالح ودورها في التقليل من أثار الأزمة المالية العالمية»، الملتقى العالمي الدولي حول الأزمة المالية الاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية المتقدمة في جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
- عودة، ريم راسم محمود. (2017). «أثر الحوكمة وخصائص الشركات على الإفصاح الاختياري، دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين»، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- كلين، جوزيف. (2012). «الشفافية تساهم في تقليل الصراعات بين مدير المدرسة والكادر التدريسي»، مجلة الإدارة التربوية، المجلد 26، العدد 6.

ثانياً- مراجع باللغة الأجنبية:

- Adebayo, D. I. & luky, D. I. E. (2012). Entrepreneurship Development and National Job Security, **The Las Potech SM National Conference on National Job Security Main au Ditorium, Lagos, Nigeria.**
- Altinkurt, Y. & Yilmaz, K. (2012). "The Relations between the School Administrator Power Courses and Teachers Organizational Trust Levels in Turkey", **Journal of Management Development**, 31 (1).
- Chen, S. C. & Dhilln, G. S. (2003). "Interpreity Dimensions of Consumer Trust in E-commerce, **Information Technology and Management**, Vol. 4, No. 3.
- Gortzki, M. (2016). "Determinants of Perceived Job Security", **Unpublished Master Thesis**, University of Twente, Master of Psychology Conflict Rick and Safety, Holland.
- Lisciandra, M. & Makovec, M. (2004). "Estimating the Effect of Incentive Pay, Income and Employment Security on Worker Effect in Adepressed Economy Olmiero Econometric Study on Asample of Ukrainian Firms", **Unpublished Master Thesis**, University of California USA.
- Lodewyk, K. R. V. Winne, P. H. (2005). "Relation among the Structure of Learning Task Achievement and Change in Self-efficacy in Secondary Students", **Journal of Education Psychology**, Vol. 79, No.1.
- Neveu, V. (2009). "Organizational Trust: Definition and Measurement", **Journal of Work Organizational psychology**, Vol. 5, No. 3.

استمارة استبانة

نضع بين أيديكم الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم (مثلث الأمان في منظمات الأعمال) راجين الإجابة على الفقرات المعبرة عنه خدمة لأغراض الدراسة مع التقدير.

ت	العبارات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1-	تسود درجة من اليقين في العمل.					
2-	هناك حالة من الارتياح عند أداء العمل					
3-	تتسم العلاقات في العمل بإيجابية.					
4-	تقول كل ما يدور في ذهنك مع الرئيس					
5-	تتفاعل مع زملاءك دون تردد					
6-	تثق بما يقوله رئيسك في العمل					
7-	تؤمن بمصداقية التعليمات الصادرة من الإدارة العليا.					
8-	ما يرد إليك ما إجراءات يتسم بالوضوح.					
9-	لا تواجه صعوبة في التعامل مع قواعد العمل.					
10-	يسهل عليك تفسير تعليمات العمل.					
11-	يمكنك رؤية الآخرين بشكل واضح.					
12-	لا تواجه إشكالية في تنفيذ المهمات الموكلة إليك					
13-	يتم أداء العمل دون أي تقاطعات معيقة.					
14-	ترى العاملون مثلما يرونك في ميدان العمل					
15-	تتلاشى حالات الغموض في بيئة العمل.					
16-	توجد أدلة ترشدك في تنفيذ المهمات الموكلة إليك					
17-	تمثل القوانين السائدة سبيلا للعمل.					
18-	توجد ضوابط رادعة لكل ما هو غير مرغوب فيه في ميدان العمل.					
19-	يمكنك الاستفادة من المدونة الأخلاقية في منطمتك.					
20-	تهتمدي بالأنظمة للسلوكيات في العمل					
21-	تعتمد منطمتك آليات منظمة للتحركات العاملين في العمل					

**The Triangle of Safety in Business Organizations:
A Survey of the Opinions of a Sample Worker
in the Nineveh Electricity Distribution Directorate/ Parties**

Dr. Sultan Ahmed Khleaf Alnofal

Assist. prof

Dr. Sultan A. Fathi

Assist. prof

Management Technical College
Northern Technical University, IRAQ

ABSTRACT

A safety is represent of humanist needs that motivated management to importance across of a corner-stone which it (trust, transparency, governance).

Trust reflex a positive expectation attitude of workers in organization to agreed of voluntary accept that contributed to avoidance uncertainty to others.

Transparency devoted clarity and absenteisim dilemma as well as avoidance of ambiguity and governance centrated with efforts in order to obligated with Behavior rules in framework of social responsibility that objective to interacted with.... Performance and diagnosis risk across of self-control.

The problem study fete of question:

Do organization of study sample have a cornerstone translate the safety triangle?

The hypothesis study is non availability cornerstone to ensurance safety in research organization. that can to achievement of aims the objective of this study declaring of position the triangle of safety in organization research and determine the precedency of this cornerstone and the study applicated of random sample of workers which it involve (44) persons.

In order to reach of objectives this study depend on questionnaire as a tool of collect data concerned with this subject which it contained (21)items that's related with cornerstone of safety in organization research.

The researchers recruitment many statistical tools such as (frequency, percentage, medium standard derivation, coefficient of variation) as a measurements determine level of answering of sample workers with items that concerned with cornerstone of safety in business organization, the study reached many conclusion such as availability of safety cornerstone in organization research and there are precedency between this cornerstone from trust, transparency and governance as follow.

Depending on this conclusions the study preface many recommendation such.

- 1- Work of devoted trust in many fields and it bases organized the relation and contributed of performance task.
- 2- Necessity of clarity in work field in order to avoid ambiguity in order to ensurance cohesiveness between workers.
- 3- Work of reparation rules, procedures and systematic in interactions between workers that draw and determine the behaviors of workers.
- 4- Organize of dynamic of safety cornerstone in organization research in order to support it.

Keywords: Business Organizations in Iraq, Governance.