

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبتين:

زكار أحلام

مزعاش ميساء

تحت عنوان

أهمية تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار

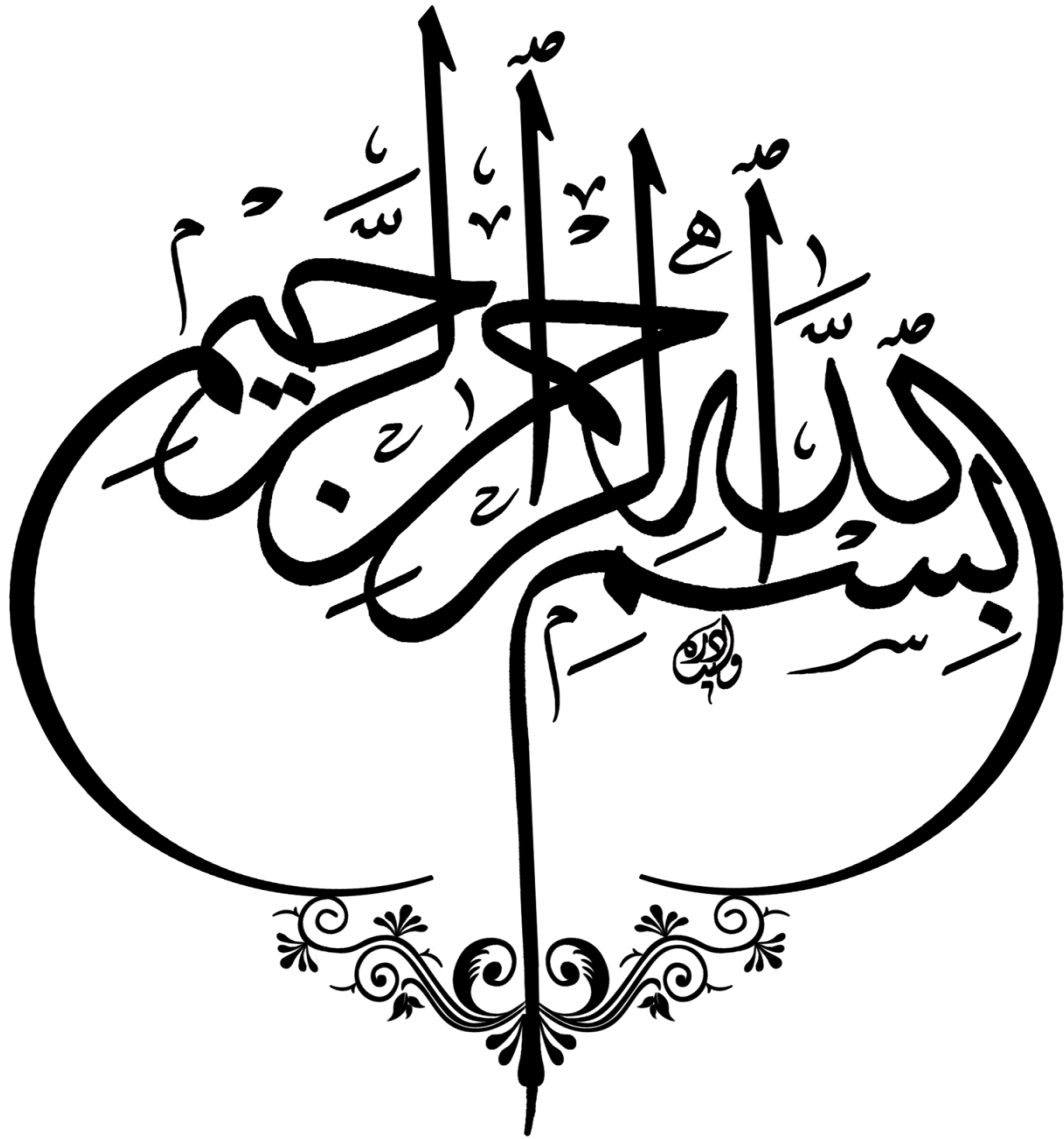
OHSAS18001 في تحسين الأداء البشري

□ دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك بالمسيلة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بيسار عبد المطلب
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. حوجو مصطفى
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بركاتي حسين

السنة الجامعية: 2021-2022



شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من اصطنع إليكم معروفا فجازته، فإن عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا انكم قد شكرتم، فإن الله يحب الشاكرين"

قبل كل شيء أحمد الله العليّ القدير على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، وأشكره على أن وقفنا وأمدنا بالإرادة والصبر على إنجاز هذا العمل المتواضع.

ومن منطلق الإعتراف لأهل الفضل بفضلهم نرى لزاما علينا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساهم في إنجاز وإنجاز هذا العمل، ونخص بالذكر الأستاذ الدكتور "ححو مصطفى" على ما بذله من جهد ووقت في توجيهنا وإرشادنا فجزاه الله عننا خير الجزاء.

وتتقدم بالشكر كذلك إلى عمال وإطارات مؤسسة سونا طراك - محطة الضبخ رقم 03- بالمسيلة على حسن الاستقبال وعلى مساعدتهم في إتمام هذا العمل.

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو بدعوة صالحة.

إهداء

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
تسليماً كثيراً... أما بعد

الحمد والشكر لله رب العالمين الذي وفقنا وسدد خطانا ووهبنا الرشداً والثبات
والتوفيق وأعاننا على كتابة هذه المذكرة فله الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه...

أهدي ثمرة هذا العمل :

إلى من شق لي بحر العلم والتعلم، إلى من احترقت شموعه ليضيء لنا دروب
النجاح، ركيذة عمري، كبريائي وكرامتي،

أبي أطل الله في عمره.

إلى من ركع العطاء أمام قدميها، وأعطتنا من دمها وروحها وعمرها حبا ودفعنا لغد
أجمل إلى منبع الحنان اللامتناهي أمي الغالية

إلى من قبل أن أميل يكونون سندي ولجام قوتي وإخوتي وأخواتي الأعزاء: أشرف
وليدي، راضية وأبنائها الصغار: لينت، كنزة، تيم صلاح الدين

إلى صديقتي الغالية والزملاء كل واحد باسمه

إلى كل من هم في القلب ولم يذكرهم قلبي ولم تسعهم مذكري

إلى الأساتذة الأفاضل نشكرهم على مجهوداتهم لأجلنا

أحلام

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد
إلى التي بحنانها ارتويت وبدفئها احتमित ولحقها ما وفيت، إلى من كانت تتمنى رؤيتي وأنا
أحقق هذا النجاح، وشاء الله أن يأتي هذا اليوم إلى
أمي الغالية حفظها الله.
إلى من يزيدني انتسابي له وذكره فخرا واعتزازا من هو سندي ومحور ثقتي بنفسي وداعمي
في كل أعمالي إلى عمود بيتنا
أبي الغالي.
إلى روح جدتي الطاهرة «ديلمي لويضة» وإلى جدتي الحنونّة فاطمة حفظها الله.
إلى سندي وقوتي وملاذي، إخوتي "عبير، مداني، لويضة، عمار، زكرياء، بيان.
إلى أولاد أختي صفوان وإنصاف.
إلى أحسن من عرفني بهم القدر وتميزو بالوفاء رفيقتي دربي: زكار أحلام وبكير رنا
إلى كل الأهل والأقارب والزملاء.
إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد ولو بالدعاء.
أهدي هذا العمل ...

ميساء

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ مقدمة عامة:

الفصل الأول: الإطار النظري لنظام الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

13..... تمهيد:

14..... المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة الصحة والسلامة المهنية

14..... المطلب الأول: مفهوم المخاطر المهنية وأنواعها

14..... الفرع الأول: مفهوم المخاطر المهنية

14..... الفرع الثاني: أنواع المخاطر المهنية

14..... أولاً: حوادث العمل

15..... ثانياً: الأمراض المهنية

15..... الفرع الثالث: أسباب المخاطر المهنية

15..... أولاً: أسباب حوادث العمل

15..... ثانياً: أسباب الأمراض المهنية

17..... المطلب الثاني: عموميات حول إدارة الصحة والسلامة المهنية

17..... الفرع الأول: تعريف الصحة المهنية والسلامة المهنية

17..... أولاً: مفهوم الصحة المهنية:

17..... ثانياً: مفهوم السلامة المهنية

18..... الفرع الثاني: عموميات حول إدارة الصحة والسلامة المهنية:

- 18.....أولاً: مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية
- 18.....ثانياً: أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية
- 19.....ثالثاً: أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية
- 19.....المطلب الثالث: مسؤوليات إدارة الصحة والسلامة المهنية
- 19.....أولاً: الجهات الداخلية:
- 21.....ثانياً: جهات خارج المنظمة:
- 24.....المطلب الرابع: برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية والوسائل اللازمة لإنجاحها
- 24.....الفرع الأول: برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية
- 24.....الفرع الثاني: وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية
- 26.....المبحث الثاني: عموميات حول الأداء البشري
- 26.....المطلب الأول: ماهية الأداء البشري
- 26.....الفرع الأول: مفهوم الأداء
- 26.....أولاً: المعنى اللغوي لكلمة أداء:
- 26.....ثانياً: المعنى الإصطلاحي لكلمة أداء:
- 26.....الفرع الثاني: مفهوم الأداء البشري
- 26.....أولاً: مفهوم الأداء البشري
- 27.....ثانياً: المصطلحات المتعلقة بالأداء
- 27.....الفرع الثالث: عناصر الأداء البشري (المكونات):
- 28.....المطلب الثاني: قياس الاداء البشري
- 28.....الفرع الأول: مفهوم قياس الأداء البشري
- 29.....الفرع الثاني: اهداف قياس الأداء البشري
- 29.....الفرع الثالث: خطوات قياس الاداء البشري
- 30.....المطلب الثالث: تقييم الاداء البشري
- 30.....الفرع الأول: مفهوم تقييم الاداء البشري
- 30.....الفرع الثاني: طرق تقييم الاداء البشري
- 31.....أولاً: الطرق التقليدية

- 33..... ثانيا: الطرق الحديثة لتقييم الأداء. .
- 34..... المطلب الرابع: تحسين الأداء البشري
- 35..... الفرع الأول: مفهوم تحسين الأداء البشري
- 35..... أولا: تعريف تحسين الأداء البشري
- 35..... ثانيا: الفرق بين تحسين الأداء وتطوير الأداء
- 36..... الفرع الثاني: خطوات تحسين الأداء البشري
- 37..... المبحث الثالث: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 ودوره في تحسين الأداء البشري
- 37..... المطلب الأول: ماهية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OH-SAS18001
- 37..... الفرع الأول: نشأة وتعريف المواصفة OH-SAS18001
- 37..... أولا: نشأة المواصفة OH-SAS18001
- 38..... ثانيا: التعريف بالمواصفة OHSAS18001
- 39..... الفرع الثاني: أهداف المواصفة OHSAS 18001
- 40..... الفرع الثالث: خطوات تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 والحصول على الشهادة
- 40..... أولا: خطوات الحصول على الشهادة
- 41..... ثانيا: خطوات تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- 41..... المطلب الثالث: مبادئ ومتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001
- 41..... الفرع الأول: المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة OHSAS 18001 :2007
- 42..... الفرع الثاني: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 :2007
- 45..... المطلب الثالث: العلاقة التكاملية بين النظامين (OHSAS :18001) و(ISO :14001) والمواصفة الدولية الجديدة (ISO 45001)
- 45..... الفرع الأول: العلاقة التكاملية بين النظامين (OHSAS :18001) و(ISO :14001)
- 45..... أولا: مفهوم المواصفة الدولية International Standar Concept (ISO14001)
- 45..... ثانيا: العلاقة التكاملية بين النظامين (OHSAS :18001) و(ISO :14001)
- 46..... الفرع الثاني: المواصفة الدولية الجديدة ISO 45001
- 46..... أولا: تعريف المواصفة ISO 45001
- 46..... ثانيا: الاختلافات الرئيسية بين OHSAS 18001 و ISO 45001
- 47..... ثالثا: خارطة الطريق للتحويل إلى ISO45001

المطلب الرابع: تأثير تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري.....48

49..... خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

تمهيد:51

المبحث الأول: تقديم المؤسسة قيد الدراسة52

المطلب الأول: تقديم مؤسسة سوناتراك/ وحدة المسيلة.....52

الفرع الأول: تعريف المؤسسة ونشأتها.....52

الفرع الثاني: المشاريع المنجزة من طرف سوناتراك:52

المطلب الثاني: محطة الضخ رقم 03 (La Station de Pompage SP3 M'Sila)53

الفرع الأول: تعريف محطة الضخ رقم 03:53

الفرع الثاني: مكونات مضخة محطة الضخ رقم 03:53

الفرع الثالث: مهام محطة الضخ رقم 03:54

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمحطة الضخ رقم 03 بالمسيلة54

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية57

المطلب الأول: منهج الدراسة وحدودها ومصادر جمع البيانات57

الفرع الأول: منهج الدراسة.....57

الفرع الثاني: حدود الدراسة57

أولاً: الحدود المكانية57

ثانياً: الحدود البشرية57

ثالثاً: الحدود الزمانية57

الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات58

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة59

الفرع الأول: مجتمع الدراسة59

الفرع الثاني: عينة الدراسة59

المطلب الثالث: أداة الدراسة60

الفرع الأول: تحليل المقابلة60

60.....	أولاً: عرض حيثيات إجراء المقابلة
61.....	ثانياً: عرض نتائج المقابلة
63.....	الفرع الثاني: منهجية إعداد الاستبيان
63.....	أولاً: تصميم الاستبيان
66.....	المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة اختبار الفرضيات
66.....	المطلب الأول: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين
66.....	الفرع الأول: عرض وتحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة
66.....	1- بالنسبة لمتغير جنس المستجوبين
66.....	2- بالنسبة لمتغير السن المستجوبين
67.....	3- بالنسبة لمتغير الخبرة المستجوبين
69.....	الفرع الثاني: التحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة
69.....	أولاً: عرض وتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 01
75.....	ثانياً: عرض وتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 02
76.....	المطلب الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة
77.....	الفرع الأول: مناقشة اختبار الفرضية الرئيسية:
78.....	الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الفرعية
85.....	خلاصة الفصل:
87.....	خاتمة:
87.....	أولاً: النتائج
89.....	ثانياً: الاقتراحات والتوصيات
90.....	ثالثاً: آفاق الدراسة
92.....	قائمة المراجع:
96.....	الملاحق
97.....	الملحق رقم (01): معدات الوقاية الشخصية
98.....	الملحق رقم (02): ملصقات تحذيرية
100.....	الملحق رقم (03): تقرير حادث العمل

قائمة الجداول

- الجدول رقم 1: تحديد نقاط كل درجة 32
- الجدول رقم 2: الاختلافات الرئيسية بين OHSAS 18001 و ISO 45001 47
- الجدول رقم 3: جدول: يمثل عينة الدراسة 60
- الجدول رقم 4: يمثل حيثيات إجراء مقابلة الدراسة 60
- الجدول رقم 5: يوضح الصورة النهائية للاستبيان 64
- الجدول رقم 6: توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي 65
- الجدول رقم 7 معامل ألفا- كرونباخ لمحاور المقياس 65
- الجدول رقم 8: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس 66
- الجدول رقم 9: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن 66
- الجدول رقم 10: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة 67
- الجدول رقم 11: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي 68
- الجدول رقم 12: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة 68
- الجدول رقم 13: تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي 69
- الجدول رقم 14: التحليل الوصفي لبعده متطلبات عامة 69
- الجدول رقم 15: التحليل الوصفي لبعده سياسة الصحة والسلامة المهنية 70
- الجدول رقم 16: التحليل الوصفي لبعده التخطيط 71
- الجدول رقم 17: التحليل الوصفي لبعده التطبيق والتشغيل 72
- الجدول رقم 18: التحليل الوصفي لبعده التحقق 73
- الجدول رقم 19: التحليل الوصفي لبعده مراجعة الإدارة 73
- الجدول رقم 20: التحليل الوصفي لأبعاد متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية 74
- الجدول رقم 21: التحليل الوصفي لبعده الأداء البشري 75
- الجدول رقم 22: بين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية 77
- الجدول رقم 23: يمثل الانحدار الخطي 78

- الجدول رقم 24: يمثل الانحدار الخطي 79
- الجدول رقم 25: يمثل الانحدار الخطي 80
- الجدول رقم 26: يمثل الانحدار الخطي 81
- الجدول رقم 27: يمثل الانحدار الخطي 82
- الجدول رقم 28: يمثل الانحدار الخطي 82

قائمة الأشكال

- الشكل رقم 1: نموذج الدراسة ج
- الشكل رقم 2: الأداء بين الكفاءة والفعالية 27
- الشكل رقم 3: طريقة التوزيع الاجباري 32
- الشكل رقم 4: خطوات تحسين الأداء البشر 36
- الشكل رقم 5: علاقة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالتحسين المستمر 44
- الشكل رقم 6: الإطار الزمني لانتقال المواصفة الدولية الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 48
- الشكل رقم 7: يوضح الهيكل التنظيمي 56

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي يلعبه نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري، ولتحقيق هذا الهدف أجريت دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سوناتراك -محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة.

ومن أجل ذلك تم تصميم استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها بالإضافة إلى المقابلة كأداة ثانوية، حيث طبقت على عينة عشوائية مكونة من 50 عامل، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS كأسلوب للإجابة على إشكالية الدراسة.

حيث تم التوصل إلى أن متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لها دور في تحسين الأداء البشري وذلك بدرجات مختلفة، ومن أهم ما أوصت به الدراسة الاهتمام أكثر بالموارد البشري باعتباره أحد أهم دعائم التكيف وضمان البقاء والتطور للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، المواصفة OHSAS 18001، الأداء البشري.

Abstract :

The aim of this study was to highlight the role played by the Occupational Health and Safety Management System in improving human performance. To this end, a field study was conducted at the SONATRACH of the pumping station SP3 M'sila.

For this purpose, a questionnaire form was designed as the main tool for data collection and analysis in addition to the interview as a secondary tool, where it was applied to a random sample of 50 workers, and the data was analyzed using the SPSS statistical packaging program as a method to answer the problem of the study.

It was concluded that the requirements of the occupational health and safety management system have a role in improving human performance to different degrees. One of the most important recommendations of the study is to pay more attention to human resource as one of the most important pillars of adaptation and ensure the survival and development of the institution.

Keywords: Occupational Health and Safety Management System, OHSAS 18001 Standard, Human Performance

مقدمة

مقدمة

شهد العالم منذ الثورة الصناعية تطورات هائلة في شتى مجالات الحياة، كان أبرزه واضحا في مجال الصناعة على مختلف الاتجاهات والأصعدة؛ وقد فرض هذا التطور الهائل خاصة في مجال الصناعة إدخال التكنولوجيا وأساليب العمل الحديثة إلى المؤسسات الصناعية لمواكبة التقدم من ناحية، وتلبية حاجات ورغبات الأفراد والمجتمعات من ناحية أخرى. فبالرغم مما تحقق من تقدم كبير في مجال الصناعة والتكنولوجيا، إلا أنها في المقابل قد خلفت الكثير من المخاطر المهنية التي تهدد أمن وسلامة العاملين.

من هذا المنطلق؛ فقد أولت المؤسسات الاقتصادية إهتماما خاصا بالصحة والسلامة المهنية من خلال توفير سبل الحياة الملائمة لجميع أفراد المجتمع الخالية من الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد أن يكون جميع الأفراد على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس السلامة والصحة المهنية وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل الشركات، وهذا طبقا لما حددته منظمة العمل الدولية التي وضعت العديد من السياسات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل ومن بين هذه الأخيرة معيار **OHSAS 18001** الذي تبنته المنظمة العالمية للصحة والسلامة المهنية للحد من مخاطر الصناعات المختلفة ولتفادي الأمراض المهنية ولحماية العاملين من الحوادث.

كما يعتبر المورد البشري العنصر الأساسي الإستراتيجي في عملية الإنتاج داخل المنظمة ومحركها الأساسي لذا أصبح لزاما على المؤسسات الحرص على العنصر البشري، وضمان سلامته من مخاطر مهنته من أجل تحقيق التقدم الحضاري والتطور التكنولوجي وفق كل ذلك المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في شقها الاجتماعي، وهذا من خلال تبني المنظمة لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية سعيا منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية.

أولا: إشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق؛ تتجسد مشكلة الدراسة والتي يمكن صياغتها في السؤال التالي:

ما مدى أهمية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار **OHSAS 18001** في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية سوناطراك - وحدة المسيلة؟

ويتفرع عن إشكالية الدراسة الرئيسية الأسئلة التالية:

- ما مدى تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سوناطراك بالمسيلة؟
- ما هو مستوى الأداء البشري في مؤسسة سوناطراك بالمسيلة؟



- ما هو واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار OHSAS 18001 في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

انطلاقا من أسئلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

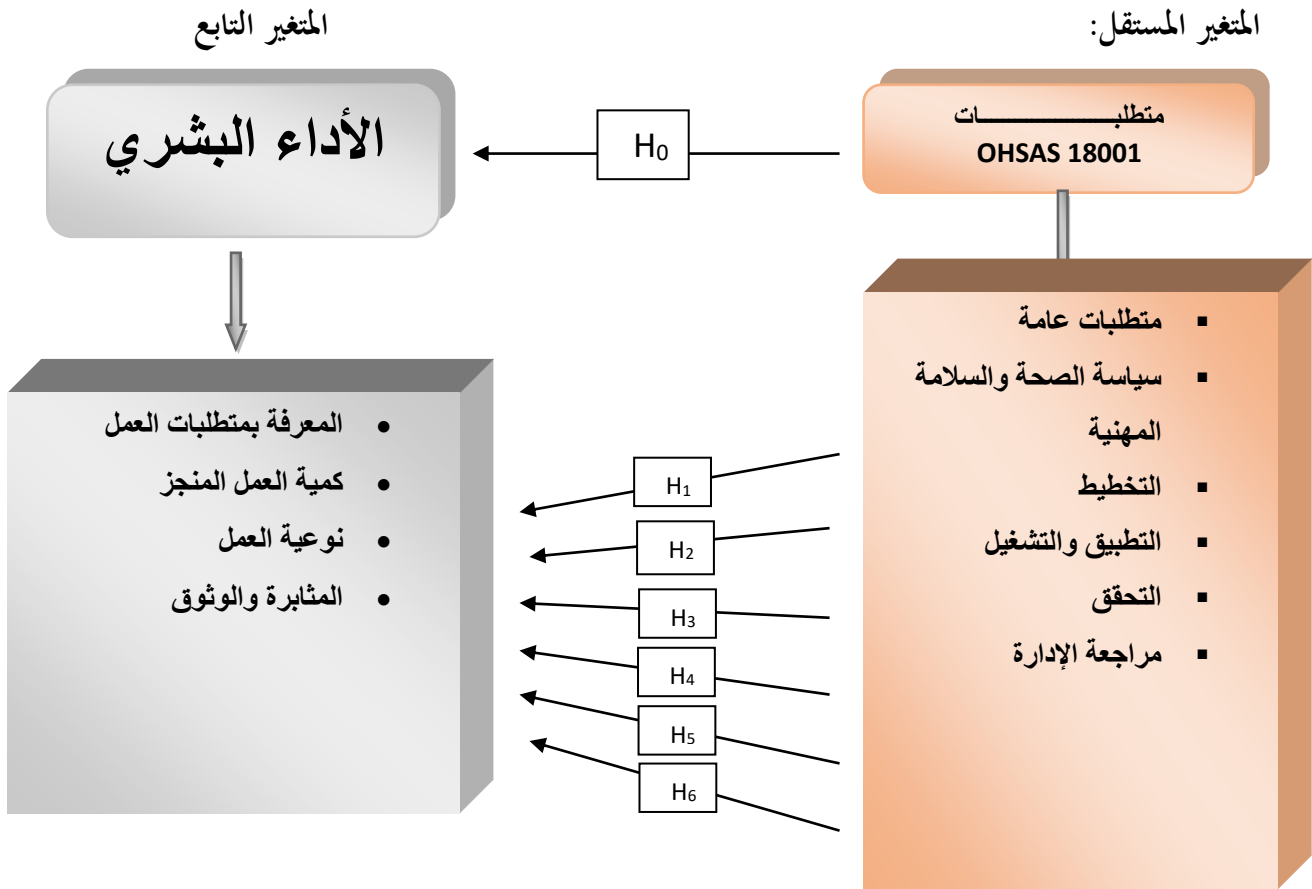
- **الفرضية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات العامة لنظام الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري في مؤسسة سونطراك.
- **الفرضية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية لنظام الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري في مؤسسة سونطراك.
- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط لنظام الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري في مؤسسة سونطراك.
- **الفرضية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطبيق والتشغيل لنظام الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري في مؤسسة سونطراك.
- **الفرضية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحقق لنظام الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري في مؤسسة سونطراك.
- **الفرضية السادسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمراجعة الإدارية لنظام الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري في مؤسسة سونطراك.

ثالثا: نموذج الدراسة:

يوضح الشكل رقم (01) نموذج الدراسة الذي تم استخدامه لتوضيح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير

التابع.

الشكل رقم 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين.

رابعاً: الدراسات السابقة

في حدود ما تم الاطلاع عليه من بحوث في مجال الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري، يمكن القول بأن هناك جملة من الدراسات التي تناولت جوانب من هذه الدراسة والتي تمثل في:

1- الدراسات العربية:

دراسة: بختة هدار (2011)	
عنوان الدراسة	دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة مؤسسة ليندا غاز الجزائر وحدة ورقلة-
نوع الدراسة	مذكرة ماستر
الإشكالية	كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
مجتمع الدراسة	دراسة حالة مؤسسة ليندا غاز الجزائر - وحدة ورقلة-
الأدوات	الاعتماد على المنهج الوصفي، المقابلة.
أهم النتائج	<ul style="list-style-type: none"> ■ إلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية؛ ■ تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ ■ تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين؛ ■ توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ■ أنجزت دراستنا في الفترة الزمنية 2022 حدود الدراسة مؤسسة سوناطراك بالمسيلة؛ ■ اختلاف الحدود المكانية والزمانية للدراسة؛ ■ إعتمدنا على أداة الاستبانة وأيضا المقابلة؛ ■ تناولت الدراسة المواصفة الدولية الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الإصدار السابق OHSAS 18001 بالإضافة إلى الإصدار الجديد ISO 45001؛ ■ واقع تطبيق متطلبات نظام الصحة والسلامة المهنية (OHSAS18001) في المؤسسة محل الدراسة.
نقاط التشابه عن الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ■ تناولت الدراسة أساسيات إدارة الصحة والسلامة المهنية. ■ تناولت الدراسة المواصفة الدولية الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الإصدار السابق OHSAS 18001.
الفائدة من الدراسة	الاستفادة من الجانب النظري للدراسة.

دراسة: دعاس عزالدين (2018)	
عنوان الدراسة	أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية – دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية-
نوع الدراسة	أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة باتنة 1 –الحاج لخضر-
الإشكالية	ما هو واقع نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة بالمؤسسات الصناعية الجزائرية وأثر تطبيقه على أدائها البشري؟
مجتمع الدراسة	دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية
حجم العينة	220 فرد
الأدوات	استمارة الاستبيان وزعت على 220 فرد استرجعت 150 استبانة، بالإضافة إلى المقابلة.
أهم النتائج	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة هو وضع وتنفيذ والحفاظ على نظام إدارة متكامل يتوافق مع مواصفات أنظمة إدارة الجودة، الإدارة البيئية وإدارة الصحة والسلامة المهنية بحيث يتم تنفيذ المتطلبات المشتركة والغير مشتركة بين هذه الأنظمة بطريقة متناسقة ومكاملة لبعضها البعض في جميع إجراءاته؛ ▪ تطبيق المؤسسة لهذا النظام تتمكن من تلبية احتياجات وتوقعات جميع أصحاب المصلحة ذات الصلة بها؛ ▪ يوجد العديد من مداخل تحسين الأداء البشري كإعادة الهندسة، التحسين المستمر، المقارنة المرجعية، إدارة الجودة الشاملة.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ انجزت دراستنا في الفترة الزمنية 2022 حدود الدراسة مؤسسة سوناپارك بالمسيلة؛ ▪ اختلاف الحدود المكانية والزمانية للدراسة؛ ▪ اختلاف متغيرات الدراسة.
نقاط التشابه عن الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإعتماد على أداة الاستبيان والمقابلة؛ ▪ طرق تقييم الأداء البشري؛ ▪ تناولت الدراسة المواصفة الدولية الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الإصدار السابق OHSAS 18001؛ ▪ تناولت الدراسة المواصفة الدولية ISO 14001.
الفائدة من الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان. ▪ الاستفادة من الجانب النظري للدراسة.

دراسة: أحمد طاهر شحادة (2019)	
عنوان الدراسة	أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية OHSAS 18001 على سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة-
نوع الدراسة	مذكرة الماجستير الجامعة الإسلامية بغزة.
الإشكالية	ما أثر تطبيق المعايير الدولية لإجراءات السلامة والصحة المهنية OHSAS 18001 في البلديات الكبرى في قطاع غزة على سلوك المواطنة التنظيمية؟
مجتمع الدراسة	دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة.
حجم العينة	218 فرد.
الأدوات	استمارة استبيان وزعت على 218 فرد من أصل 550 فرد.
أهم النتائج	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود علاقة ذات دلالة احصائية ضعيفة طردية بين تطبيق متطلبات المعايير الدولية للسلامة والصحة OHSAS 18001 وبين سلوك المواطنة لدى العاملين في البلديات الكبرى في قطاع غزة؛ ▪ رغم عدم وجود إجراءات للسلامة والصحة المهنية في البلديات إلا أنه يوجد حرص على الالتزام بمتطلبات السلامة والصحة المهنية؛ ▪ تلزم إدارة البلدية بالقوانين والتشريعات الملزمة لتطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ انجزت دراستنا في الفترة الزمنية 2022 حدود الدراسة مؤسسة سوناپارك بالمسيلة؛ ▪ إختلاف الحدود المكانية والزمانية للدراسة؛ ▪ إعتمدنا على أداة الاستبانة وأيضاً المقابلة؛ ▪ الاختلاف في المتغير التابع للدراسة؛ ▪ تناولت دراستنا الحالية المواصفة الدولية الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الإصدار السابق OHSAS 18001 بالإضافة إلى الإصدار الجديد ISO 45001.
نقاط التشابه عن الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ استخدام الاستبيان كأداة جمع المعلومات؛ ▪ واقع تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS 18001).
الفائدة من الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان؛ ▪ الاستفادة من أبعاد الدراسة؛ ▪ الاستفادة من الجانب النظري للدراسة.

2- الدراسات الأجنبية:

Etude : Ebo Kweryir (2015)	
Effects of Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) تأثيرات سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية (OSASA)	عنوان الدراسة
مقال	نوع الدراسة
واقع الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الصناعية	الإشكالية
دراسة حالة أربع مصانع في بوتسوانا	مجتمع الدراسة
أداة البحث Evolute المستندة إلى الويب	الأدوات
أهمية وجود معايير صارمة للصحة والسلامة المهنية بالإضافة إلى المعرفة الضرورية للموظفين في آفاق صناعة المعالجة الحرارية.	أهم النتائج
<ul style="list-style-type: none">انجزت دراستنا في الفترة الزمنية 2022 حدود الدراسة مؤسسة سوناپراك بالمسيلة؛إختلاف الحدود المكانية والزمانية للدراسة؛إعتمدنا على أداة الاستبانة وأيضا المقابلة؛تناولت دراستنا متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	نقاط الاختلاف عن الدراسة
<ul style="list-style-type: none">تناول الدراسة الإصدار OHSAS 18001 الخاص بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	نقاط التشابه عن الدراسة
<ul style="list-style-type: none">الإستفادة من الجانب النظري للدراسة.	الفائدة من الدراسة

خامسا: أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تلك الأهمية التي تكتسبها الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات بمختلف أنواعها ونشاطاتها، وذلك من حيث ارتباط مفهوم الصحة والسلامة المهنية بأهم عنصر من عناصر الإنتاج، ألا وهو العنصر البشري، ومدى اهتمام تلك المؤسسة بتوفير الحماية لجميع عمالها وموظفيها. هذا بالإضافة إلى كونها تبين نواحي القدرات في توفير المستلزمات المادية والتنظيمية التي تؤدي دورا مهما في تقليل احتمالات تواجد المخاطر ووقوعها.

وبصفة عامة فإن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية:

- ضرورة وجود نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الأخطار المهنية وذلك بتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة والإمكانيات الصحية اللازمة والطبية لحماية العمال وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفعالية والاحساس بالراحة والاطمئنان في العمل.
- دور العمليات التحسيسية والإعلام والتكوين في تنمية الوعي والثقافة الوقائية حول الأخطار المهنية وتأثيرها على الأداء البشري.

- إثراء المكتبات ومساعدة الطلبة من خلال فتح المجال لبحوث أخرى لها علاقة بموضوع الدراسة.

سادسا: أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة بشكل عام للتعرف على أثر تبني نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة محل الدراسة، ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:
- محاولة التعرف على ظروف العمل السائدة في المؤسسة محل الدراسة، وعن الأخطار المهنية المختلفة التي يتعرض لها العمال جراء العمل في هذه الظروف.
 - محاولة التعرف على وسائل ومعدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة محل الدراسة.
 - معرفة مدى تأثير حوادث العمل على أداء العاملين في المؤسسة.
 - تقديم مجموعة من التوصيات الملائمة والتي من شأنها حث المسؤولين في المؤسسات العمومية في الجزائر وخاصة الصناعية منها، على إعطاء الأهمية الكافية والمطلوبة لنظام الصحة والسلامة المهنية والتأكيد على الطرق العلمية لتنفيذها.

سابعا: أسباب اختيار الموضوع

1. أسباب موضوعية وعلمية

- يعد موضوع الصحة والسلامة المهنية أحد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، وهذا ما يفرض الاهتمام به دراسة وتحليلا؛
- ندرة الدراسات العلمية المتناولة لموضوع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر على الرغم من الارتفاع المتزايد لمعدلات الوفيات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
- أهمية الموضوع كونه لا يتعلق بجانب اقتصادي فقط بل يتعلق أيضا بظروف العمل وتنظيمه ومدى الاهتمام بصحة وسلامة العامل في مكان العمل باعتباره العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية؛
- محاولة إفادة المؤسسات الجزائرية بدراسات واقعية تلمس مشاكلها خاصة في مستويات الأداء؛
- تحسيس المؤسسات الجزائرية بأهمية المورد البشري وبالتالي زيادة الاعتناء به بتوفير بيئة صناعية خالية من الحوادث.

2. أسباب ذاتية

- رغبة وميول الطالبتين في دراسة الموضوع؛
- الفضول العلمي للتعرف على خبايا الموضوع والمستجدات المحيطة به؛

■ إضافة معلومات وإثراء مكتبة الجامعة وبالأخص قسم العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارة.

ثامنا: منهج الدراسة

إن المنهج الذي تم استخدامه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وذلك لجمع كل الحقائق والبيانات المتعلقة بموضوعنا وتفسيرها للكشف عن أهمية تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار **OHSAS 18001** في تحسين الأداء البشري، إضافة إلى منهج دراسة حالة الذي حاولنا فيه إسقاط الجانب النظري على المؤسسة محل الدراسة، كما تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان باعتبارها الوسيلة المناسبة لتقصي الآراء حول موضوع الدراسة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية متمثلة في برنامج **SPSS** من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

تاسعا: حدود الدراسة

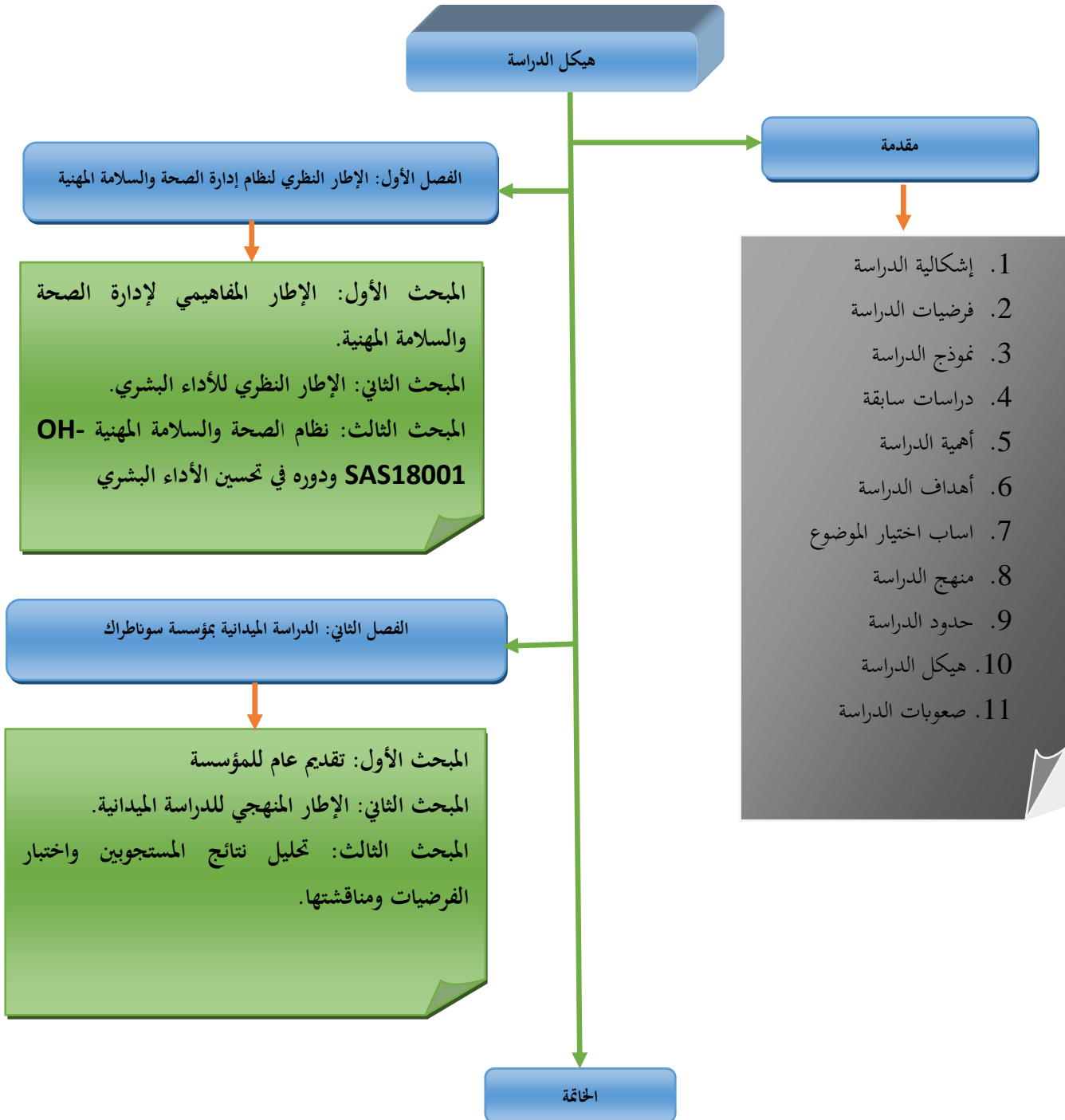
1- الحدود المكانية: اخترنا القيام بالدراسة الميدانية في مؤسسة سوناطراك -محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة.

2- الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية من 14/03/2022 إلى غاية 03/04/2022.

3- الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة مختلف عمال مؤسسة سوناطراك -محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة.

عاشرا: هيكل الدراسة:

يمكن تلخيص خطوات الدراسة في الشكل الموالي:



إحدى عشر: صعوبات الدراسة

لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات مهما كانت درجته ومستواه، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا هذه ما يلي:

- صعوبة الحصول على المراجع والكتب، وخاصة تلك المراجع المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية؛
- عدم توفر القدر الكافي من المراجع في مكتبة الجامعة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية؛
- نقص المراجع المتعلقة بالمعيار الدولي OHSAS 18001:2007.

الفصل الأول

الإطار النظري لنظام الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

- ❖ المبحث الأول: أساسيات حول إدارة الصحة والسلامة المهنية
- ❖ المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء البشري
- ❖ المبحث الثالث: نظام الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 ودوره في تحسين الأداء البشري

تمهيد:

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية، من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من دول العالم والباحثين والمؤسسات لأسباب إنسانية، اجتماعية واقتصادية لأنها تعتبر مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله سواء الأشخاص، الآلات، الأدوات المواد أو طرق التشغيل وغيرها. فالصحة والسلامة المهنية تعتبر القناع الواقعي الذي يحمي الإنسان من المخاطر المهنية، لما لها من تأثير على الظروف الصحية النفسية والجسدية والتي قد تدوم لفترة طويلة، حيث تهدف جميع المنظمات الصناعية والخدمية بشكل عام للحفاظ على عناصر الانتاج خاصة المورد البشري الذي يعتبر المورد الإستراتيجي لجميع المؤسسات.

ومن المهم أن تعتمد المؤسسات على إدارة فعالة ومعايير ومبادئ توجيهية لحماية العاملين بها، وتعتبر مواصفة ايزو **18001** من بين المعايير المعتمدة لضمان صحة وسلامة العاملين، كونها تحدد متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وتقدم ارشادات لمساعدة المؤسسات على منع أو التقليل من الأمراض والحوادث المهنية. وفي هذا الفصل سنتطرق إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: أساسيات حول إدارة الصحة والسلامة المهنية

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء البشري

المبحث الثالث: نظام الصحة والسلامة المهنية **OHSAS18001** ودوره في تحسين الأداء البشري

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة الصحة والسلامة المهنية

قبل التطرق إلى مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية وجب الإشارة إلى أهم سبب لتزايد الإهتمام بهذا الفهوم من طرف معظم المؤسسات، ألا وهي الأخطار المهنية. وبالرغم من النجاحات التي حققتها هذه المؤسسات أثناء مسيرة تطورها وازدهارها، إلا أنها لم تسلم من المشاكل التي اعقتها عن تحقيق أهدافها والتي كلفتها خسائر مادية وبشرية، ومن هذه المخاطر سعت هذه المؤسسات إلى إيجاد إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية تتكفل بكل ما يخص صحة وسلامة العامل من الأخطار المهنية.

المطلب الأول: مفهوم المخاطر المهنية وأنواعها

لكون المخاطر في أماكن العمل المختلفة في ازدياد ونتيجة لتعرض العمال لهذه المخاطر تسعى المؤسسات لتوفير بيئة عمل آمنة تؤدي إلى تقليل الحوادث في مواقع العمل وكذلك الأمراض المهنية.

الفرع الأول: مفهوم المخاطر المهنية

تعرف المخاطر المهنية على أنها تلك المشكلات والعقبات الناجمة عن الإحتمالية وعدم التأكد التي تواجه العامل في بيئة العمل، والتي يمكن أن تلحق به أضرار وإصابات جسمية أو نفسية، كما يمكن أن تنجر عليها تكاليف إضافية.¹

الفرع الثاني: أنواع المخاطر المهنية

تتعدد أنواع ونماذج المخاطر المهنية في بيئة العمل حيث سنقتصر في هذا الطرح على حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي:

أولاً: حوادث العمل

يمكن تعريف الحادث بأنه "كل حدث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب والاياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية ومادية، تؤدي إلى إصابة العامل، وإلحاق الضرر بالمنشآت الآلات والمواد...، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة".²

- كما يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه إصابة أي أن الإصابة هي النتيجة
- المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل.³

¹ يحي بوخوفة، الرقابة على اجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد 14، جامعة الجزائر، 2020، ص 24.

² علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، قسنطينة، 2006، ص 63.

³ المرجع نفسه، ص 63.

ثانيا: الأمراض المهنية

يعرف المرض المهني على أنه: " أي مرض يصاب به العامل بسبب واثناء العمل وهو يحدث نتيجة الظروف الصناعية وليس نتيجة الطبيعة". وهذه الأمراض ناتجة من التأثيرات المباشرة للعمليات الإنتاجية وكذلك عن تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل، وبما أن جو العمل هو المسبب الحقيقي لهذه الأمراض فإنه بالإمكان منع حدوثها من خلال توفير بيئة عمل آمنة.¹

الفرع الثالث: أسباب المخاطر المهنية

أولاً: أسباب حوادث العمل

تعتبر مختلف الظروف الشخصية، النفسية، الاجتماعية، والبيئية التي لها صلة بالعامل أسباب وعوامل تمهد الطريق لوقوع الحوادث، لذا يمكن تقسيم حوادث العمل إلى ثلاث فئات رئيسية كمل يلي:²

1. الأسباب الشخصية: وهي أسباب تتعلق بالأفراد أنفسهم، وذلك لعدم تحملهم المسؤولية أو عدم تقديرهم للمخاطر أو نقص في تدريبهم أو عدم تدريبهم أصلاً على استخدام المعدات التي يعملون عليها.
2. أسباب فنية: وتعود إلى وجود عيوب في الأجهزة والمعدات المستخدمة، أو إلى عدم القيام بصيانتها بشكل دوري ومستمر.
3. أسباب تتعلق بظروف العمل: ومنها الحر الشديد، الرطوبة، الضوضاء، الإشعاعات وغيرها.

ثانيا: أسباب الأمراض المهنية

تحدث الأمراض المهنية نتيجة عدة عوامل هي:³

1. العوامل الطبيعية:

أ- الرطوبة والبرودة: وتحدث في أماكن العمل التي تنخفض فيها درجة الحرارة إلى الحد الذي يؤثر على صحة الانسان المتواجد في بيئة العمل كالعامل داخل الثلاجات ومصانع الثلجات ومصنع الثلج وغيرها.

ب- الإضاءة: الإضاءة السيئة تسبب حدوث الإصابات بالإضافة إلى ظهور الأمراض المهنية. ويقصد بالإضاءة السيئة الزيادة أو النقص في شدة الضوء عن الحد المطلوب بشكل يؤثر على سلامة العين، وتحدث في معامل التصوير والأشعة والأنفاق والمناجم.

¹ محمد الدهشان، أحمد عبد ربه، السلامة المهنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص123.

² طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2011، ص191.

³ محمد الدهشان، مرجع سابق، ص124-131.

- ج- الحرارة: هي ارتفاع درجة الحرارة المحيطة بالإنسان عن الحد الذي لا يتحمله مما تسبب له الكثير من الأمراض المهنية أو الوفاة وتحدث عند العمل في العراء أو تحت سطح الأرض أو المناجم وغيرها.
- د- الكهرباء: تحدث الصدمة الكهربائية نتيجة لمس الفرد سلكا يمر به تيار كهربائي حيث يمر هذا التيار بجسم الفرد ثم إلى الأرض.
- هـ- الإشعاعات: وهي نوع من أنواع الطاقة (حرارية- ضوئية- كهربية- ذرية)، والتي تسبب في احمرار والتهاب العين، ضعف البصر، حروق مختلفة في الجسم، تآكل في الأظافر والمفاصل والعظام، امراض سرطانية مختلفة... الخ
- و- ضغط الهواء: يحدث نتيجة التغير في الضغط الواقع على جسم الانسان نتيجة التواجد في أماكن معينة مثل الانفاق والغطس والطيران.
- ي- الضوضاء: مجموعة من الأصوات نوعا وكما خارجة عن المألوف وتسبب تأثيرا فسيولوجيا مضيقا للسمع ومثيرا للأعصاب ولها مصادر مختلفة، وتنتج عنها انواع الصداع المختلفة والأرق اثناء النوم، فقدان السمع، التوتر العصبي، الشعور بالضيق وفقدان التركيز على إنجاز الأعمال.

2. العوامل الكيماوية:

تؤثر المواد الكيماوية على جسم الانسان نتيجة لابتلاعها واستنشاقها عن طريق الفم والجهاز التنفسي، وامتصاصها عن طريق الجلد، وتعد اهم الأسباب لظهور الأمراض المهنية. وهذه المواد المسببة لمرض الجهاز التنفسي هي:

- الغبار الصناعي (المسبب للتكيف الرئوي)؛
- غبار المواد النباتية؛
- الغازات الضارة؛
- غبار وابخرة المواد السامة.

3. العوامل الحيوية (البيولوجية):

وهي المخاطر الناتجة عن وجود أمراض تسببها البكتيريا والجراثيم والفيروسات الموجودة في الكائنات الحية أو الفواكه أو الخضرة والتي تنتقل عند تداولها الى العاملين في هذا المجال ومنها مرض الدرن، الحمى الخبيثة، أمراض العيون والحميات المعدنية... الخ.¹

¹ مجدي عبد الله شرارة، مرجع سبق ذكره، ص76.

4. العوامل الاجتماعية والنفسية:

يعتبر الفرد في محيط عمله في تفاعل دائم مع الأفراد العاملين معه فتنشأ بينهم علاقات، هذه الأخيرة يمكن أن تكون مصدرا لأمراض إجتماعية ونفسية كالصراعات القائمة في محيط العمل نتيجة عدم قبول بعض القيم والمعايير التي يفرضها العمل.¹

المطلب الثاني: عموميات حول إدارة الصحة والسلامة المهنية

قبل التطرق إلى مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية نتطرق إلى تعريف كل من الصحة المهنية والسلامة المهنية:

الفرع الأول: تعريف الصحة المهنية والسلامة المهنية

أولاً: مفهوم الصحة المهنية:

عرفت منظمة الصحة العالمية (W.H.O) الصحة المهنية أنها: "الحالة الإيجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرض أو العجز".²

وأيضاً عرفت منظمة العمل الدولية (ILO) الصحة المهنية على أنها: "التعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في جميع المهن، من خلال مراقبة المخاطر وتكيف العمل مع المخاطر".³

ثانياً: مفهوم السلامة المهنية

من جهة أخرى عرفت السلامة المهنية على أنها: "سلامة العمال اثناء قيامهم بأداء أعمالهم في أماكن العمل المختلفة، ومع تنوع الصناعات وظهور الكثير من مشاكل العمل وكثرة الحوادث الناتجة بسبب بيئة العمل غير آمنة أصبح لا بد من وجود تشريعات وانظمة تضمن سلامة العاملين وتضمن استمرارية العمل وبدون وجود أي ضرر أو إصابات عمل".⁴

¹ يحي بوخوفة، مرجع سبق ذكره، ص 24.

² نخلة البياري وآخرون، مبادئ الصحة والسلامة العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، 2019، ص 15.

³ أحلام قراوي، قراءة تحليلية في واقع الصحة والسلامة المهنية في شركات الإسمنت، دراسة حالة شركة لافارج هولسم، مجلة بحوث الإقتصاد والمناجنت، المجلد 01، العدد 02، الأردن، 2020، ص 55.

⁴ محمد بشير الدهشان، مرجع سبق ذكره، ص 85.

وتعرف أيضا بأنها: " جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث، وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل وأمراض المهنة".¹

ويتضح من خلال ما تم تقديمه من تعاريف سابقة عن الصحة المهنية والسلامة المهنية أن كلاهما تسعى لتحقيق غاية أساسية وهي المحافظة على العصر البشري وحمايته من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها أثناء أداء العمل، وأن الغاية الثانية هي الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

الفرع الثاني: عموميات حول إدارة الصحة والسلامة المهنية:

أولاً: مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية

تعد إدارة الصحة والسلامة المهنية الوحدة التنظيمية التي تهتم بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وحوادث وإصابات العمل بهدف تمكينه من أداء أعماله على أفضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على مستلزمات العملية الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات وزيادة إنتاجية المعدات والعاملين على حد سواء.²

ثانياً: أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية

تبرز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:³

1. **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.
2. **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.

¹ طاهر محمود الكلالده، مرجع سبق ذكره، ص185.

² احمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 05، العدد16، 2009، ص74.

³ سلامة سالم، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد16، 2009، ص148-149.

3. توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أي إصابة أو حوادث وأمراض.

4. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعمال: إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

ثالثاً: أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية

يمكن تلخيص أهداف هذه الإدارة بالنقاط التالية:¹

- حماية وتشجيع مقومات الإنتاج البشري من خلال إمكانية السيطرة على مسببات المخاطر المهنية؛
- التشجيع على تهيئة بيئة العمل المناسبة والمنظمات الصحية الآمنة وتطويرها؛
- المحافظة على المكائن والمعدات والمستلزمات المادية الأخرى التي تستعمل في العملية التصنيعية من الهدر والضياع خلال عمليات الإنتاج والتوزيع والمناولة والنقل؛
- تطبيق كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل بهدف الحفاظ على الممتلكات المادية والأفراد العاملين ضمن بيئة العمل؛
- بث روح الاندفاع للعمل والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من حالات القلق والفرع التي تنتابهم وهم يتعايشون في بيئة العمل بحكم ضروريات الحياة مع أدوات وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم.

المطلب الثالث: مسؤوليات إدارة الصحة والسلامة المهنية

أولاً: الجهات الداخلية:

يقصد بالجهات الداخلية هي الجهات التي تقوم بتوفير السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات الصناعية، حيث أن مسؤولية السلامة في المؤسسات الصناعية يتحملها كل فرد في المؤسسة بقدر يتناسب مع موقعه التنظيمي ومدى مسؤوليته، حيث تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات على عدة جهات منها:²

1. مسؤولية الإدارة العليا: نصت المبادئ التوجيهية بشأن نظم الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2001م بأنه ينبغي أن يضطلع صاحب العمل بمسؤولية شاملة عن حماية سلامة العمال

¹ أحمد على حسين، مرجع سابق، ص76.

² أحمد طاهر أحمد شحادة، أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية OHSAS 18001 على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2019، ص27

وصحتهم وأن يمنح الأولوية لأنشطة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة، كما ينبغي أن يقوم صاحب العمل وكبار المديرين بتحديد المسؤولية والمساءلة والسلطة عن وضع وتنفيذ وأداء إدارة الصحة والسلامة المهنية، وعن تحقيق الأهداف ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية وإنشاء مايلزم من هيكلية وعمليات.

2. مسؤولية العاملين: نصت المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2001م بأن أفراد المنظمة كافة مسؤولون عن الالتزام بتطبيق تعليمات الصحة والسلامة المهنية وتقع عليهم مسؤولية مباشرة في التطبيق ومراقبة الإجراءات المطبقة.

3. مسؤولية الملاحظين: يهتم الملاحظون بمراقبة العاملين في أدائهم لعملهم طبقاً للتعليمات، كما يهتموا بتقديم التوعية والتدريب للعمال الذين يعملون تحت إشرافهم، والتبليغ عن أي مصدر من مصادر الأخطار في مجال عملهم، ولذلك فإنه تقع على عاتق الملاحظين مسؤولية كبيرة في التأكد من الالتزام بتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

4. مسؤولية رؤساء الأقسام: يعمل رؤساء الأقسام على تحقيق الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة من خلال التحكم في أسباب المخاطر التي تنتج عن بيئة العمل، كما تقع على مسؤوليتهم التحكم في أسباب الحوادث الشخصية من خلال العمل على اختيار العامل الصالح للعمل مهنيًا وصحياً، والعمل على وضع التعليمات الأمنية اللازمة لكل عملية تشغيل ومعاينة أسباب الحوادث الجسمية والعمل على منعها، وتدريب العمال على العمل بالطرق السليمة.

5. مسؤولية مشرف الصحة والسلامة المهنية: وتقع على مشرف الصحة والسلامة المهنية مسؤولية إعداد خطة السلامة بمواقع العمل، بحيث تشمل تحديداً دقيقاً للواجبات والمهام للمشاركين لتكون بمثابة إطار عام لخدمة السلامة والوقاية والانقاذ ومكافحة الحريق والاسعاف ودليلاً مرشداً من أجل حماية الأرواح والممتلكات بما يكفل تحقيق الأهداف.

6. إدارة الموارد البشرية: ذهب بعض الكتاب إلى أن إدارة الصحة والسلامة المهنية جزء مهم من مهام إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وهذا يفرض على إدارة الموارد البشرية في المنظمة القيام بعدة مهام وإجراءات منها:

- تحليل أساليب الأداء والمعدات المستخدمة لغرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة وبالظروف التي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة لغرض السيطرة عليها؛
- وضع نظام تقارير للتبليغ عن الحوادث وتحديد مواقعها وتحليل أسبابها؛
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين من خلال برامج تثقيف وتوعية؛

- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع؛
- وضع نظام للتفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛
- تدريب جميع العاملين على إجراءات الصحة والسلامة المهنية، واستخدام معداتها.

ثانيا: جهات خارج المنظمة:

بالإضافة إلى الجهات الداخلية، يوجد العديد من الجهات الخارجية التي تقع عليها مسؤولية الصحة والسلامة المهنية وهي كالتالي:¹

1. جهات محلية:

هي الجهات التي تعمل داخل حدود الدولة وتتم بتطبيق الصحة والسلامة المهنية في مناحي الحياة كافة وهي كالتالي:

أ- **الدولة:** تعد الدولة الجهة العليا التي يجب عليها وضع السياسة الوطنية لنظم الصحة والسلامة المهنية في داخل الدولة، فهي التي تضع القوانين، اللوائح، والأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، والعمل على تطبيقها وتطويرها.

كما أن من مهام الدولة إنشاء مجموعة من الهيئات والمؤسسات التي تهتم بتحقيق الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها ومن هذه المؤسسات:²

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: هي الإدارة العمومية الأولى المكلفة باعداد ونشر الشرائع والأحكام التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن خاصة وتحسين ظروف وبيئة العمل بصورة عامة، من مهامها أيضا مراقبة جميع النشاطات التي تقوم بها المنظمات والهيئات التابعة لها في إطار أدائها مهمة حفظ الصحة والأمن والوقاية من الأخطار والحوادث المهنية.

(1) المفتشية العامة للعمل: هيئة وطنية تقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حدد المرسوم

التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 تنظيم المفتشية وفق التوزيع الآتي:

- هيكلان (02) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية.
- هياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي:

¹ المرجع نفسه، ص30.

² عتيقة حريرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر: من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الرسالة والبحوث الإنسانية، مجلد01، العدد04، 2017، ص110.

- مفتشيات جهوية للعمل (عددها 8): الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت، ويشمل اختصاصها عدة ولايات.
 - المفتشيات الولائية للعمل (عددها 48) وفقا للتقسيم الإداري السابق): ويقتصر نشاطها واختصاصها على كامل إقليم الولاية.
 - مكاتب مفتشية العمل (عددها 27): مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، وتخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب.
- تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 03.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990:¹
- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
 - تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
 - إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
 - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
 - تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- (2) المنظمة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري: تأسست هذه المنظمة بتاريخ 2 ديسمبر 1954 ثم أعيد تنظيمها الإداري بموجب القرار الصادر بتاريخ 20 فبراير 1976 بغرض تحسين ظروف العمل والوقاية من حوادث العمل في هذا القطاع الهام.
- (3) المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية: نشأت هذه المنظمة الوطنية بموجب الأمر 29.72 المؤرخ في 7 جوان 1972 تقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث يسهم المعهد ويدعم حرص السلطات العمومية وعزمها على تعزيز جانب الوقاية بخبرات علمية في مجال تكوين وتوعية الموارد البشرية المتخصصة، وإجراء تحقيقات ودراسات حول سبل تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات.
- (4) الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء: يساهم في إطار نشاطاته في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال نشاطات يتم القيام بها مباشرة لدى المؤسسات.

¹ المرجع نفسه، ص 111-114.

5) مؤسسة طب العمل "برستيماد": جاءت هذه المؤسسة استكمالاً لمجموع الهيئات والمؤسسات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الوطنية، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث تعد وسيلة مهمة من وسائل تعزيز تدخل القطاع في مجال الوقاية الصحية والأمن في العمل. تتمثل المهمة الأساسية لهذه الهيئة في التكفل بطب العمل من خلال إجراء فحوصات دورية للعمال، قصد التأكد من قدرتهم الصحية على أداء متطلبات منصب العمل الذي يشغلونه.

2. جهات دولية:

وتشمل المنظمات والهيئات الدولية التي تعنى بموضوع الصحة والسلامة المهنية ومنها:¹

أ- منظمة العمل الدولية (ILO): هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تهدف إلى تعزيز فرص العمل وحماية الأشخاص، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية، والتي تضم في آن واحد كل من الحكومات، ومنظمات عمال، وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها في جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم.

ب- منظمة الصحة العالمية (WHO): هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، أنشئت عام 1948م، لتعزيز التعاون الدولي، بهدف تحسين الظروف الصحية، وورثت من منظمة الصحة العالمية التابعة لعصبة الأمم التي أنشئت في عام 1923م، والمكتب الدولي للصحة العامة في باريس، الذي أنشئ في عام 1907م، المهام المتعلقة بمكافحة الأوبئة، وتدابير الحجر الصحي، وتوحيد المعايير للأدوية، وأعطت تفويضاً واسعاً بموجب دستورها لتطوير هدفها، وهو توفير أعلى مستوى ممكن من الصحة لجميع الناس، وتحث منظمة الصحة العالمية بتاريخ السابع من نيسان من كل عام، وهو تاريخ إنشائها، باعتباره يوم الصحة العالمي.

ت- منظمة العمل العربية: هي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، أنشئت عام 1970م، وتضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، وتتفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات، وأصحاب الأعمال، والعمال، في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسليمة.

¹ أحمد طاهر أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 33-35.

المطلب الرابع: برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية والوسائل اللازمة لإنجاحها

الفرع الأول: برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية

تعمل المنظمات على تصميم برامج لمواجهة المخاطر الصحية في مواقع العمل بالإضافة إلى المخاطر المادية والنفسية والسلوكية كالتالي:¹

1. تقوم لجان السلامة المهنية بوضع إجراءات للسلامة المهنية والصحة وذلك بأخذ بنظر الاعتبار مقترحات جميع العاملين وإشراك جميع الأقسام الأخرى فيها.
2. استخدام المحاضرات والبرامج الحاسوبية والأفلام وطرق العرض مختلفة وأخرى لعرض الإعلان ومناقشة البرامج المقترحة.
3. وضع برامج تدريبية للعاملين وتعليمهم كيفية استخدام المعدات وبطريقة آمنة.
4. تقديم الحوافز للأفراد العاملين والذين لديهم في مجال الأمن والسلامة المهنية سلوكيات إيجابية وتقديم المكافآت لمن تدل سجلاتهم المهنية على انخفاض في الحوادث.
5. القيام بعملية تقييم ومراجعة لبرامج السلامة المهنية وذلك بالرجوع إلى مقترحات الحوادث وتحديد مواقع الخطر.

الفرع الثاني: وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة اتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة المهنية،

ومن أهم هذه الوسائل:²

1. تحسين بيئة العمل الفيزيائية: وتشمل أنظمة البناء والإضاءة والصوت والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة.
2. إنشاء وتأمين أنظمة الأمن والسلامة التقنية: وتشمل أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك أنظمة الحماية الشخصية ووسائلها وأدواتها.
3. المراقبة والتفتيش: وتتعلق باكتشاف الأخطار المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.

¹ مثنى عباس علي الطائي، أثر تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية والأساليب المتبعة للتقليل من الحوادث على الإنتاج والأرباح في المعامل التابعة للقطاع الخاص العراقي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق، 2019، ص 187.

² أحمد طاهر أحمد شحادة، مرجع سبق ذكره، ص 16.

4. **الدراسات والبحوث:** يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى

فعالية أنظمة السلامة ووسائلها، سواء كان بحثاً فنياً أو سيكولوجياً أو دراسات إحصائية:

- **البحوث الفنية:** تشمل دراسة الطرق المؤدية للقيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلافي الوقوع في الأخطاء، وكذلك دراسة مخاطر المعدات وإيجاد الوسائل الوقائية لها.
- **البحوث السيكلوجية:** تشمل دراسة استخدام استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقتها بالحوادث.
- **الدراسات الإحصائية:** تشمل دراسة الحوادث والإصابات وإعداد إحصائيات عنها لمعرفة معدل الإصابات واقتراح أفضل السبل لتلافيها مستقبلاً.

5. **التدريب:** ويتضمن تنظيم البرامج التدريبية للمستويات كافة، حيث تركز على العاملين الجدد، وذلك لتقوية

معرفتهم بالطرق الآمنة لأداء العمل، بالإضافة لتعريفهم بأهمية تطبيق وسائل السلامة لوقايتهم من الأخطار.

6. **الاختيار المهني:** ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من

الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

المبحث الثاني: عموميات حول الأداء البشري

إن تحسين الأداء وتطوير وتحديث المؤسسات الاقتصادية لم يعد أمرا اختياريا، ولكنه أصبح شرطا جوهريا من أجل البقاء والاستمرارية وعدم الاندثار، لذا أصبح هناك اهتمام كبير بالأداء يستهدف بالأساس تكوين وتدعيم القدرات التنافسية، فأصبح الأداء يندرج ضمن التفكير الاستراتيجي، وأصبحت المؤسسة تهدف إلى تحقيق أحسن أداء.

المطلب الأول: ماهية الأداء البشري

قبل الخوض في تفاصيل الأداء البشري يجدر بنا التطرق إلى مفهوم مصطلح الأداء بصفة عامة

الفرع الأول: مفهوم الأداء

أولا: المعنى اللغوي لكلمة أداء:

كلمة أداء في اللغة العربية هي ترجمة لكلمة **(Performance)** التي تستعمل في كلا اللغتين الفرنسية والإنجليزية، الاستثنائية للعمل المنجز من طرف شخص ما، في حين تستخدم كلمة أداء في اللغة الإنجليزية للتعبير عن الإنجاز، مهما كانت النتائج المحققة. بينما في اللغة العربية كلمة أداء تعني إيصال الشيء، القيام به، إتمامه وإكماله.¹

ثانيا: المعنى الإصطلاحي لكلمة أداء:

يعرف الأداء على أنه: "الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المادية والبشرية من أجل تحقيق الأهداف المحددة".²

الفرع الثاني: مفهوم الأداء البشري

أولا: مفهوم الأداء البشري

إن تميز المورد البشري بالمبادرة، سرعة رد الفعل والقدرة على مواجهة التحديات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة جعل بعض الباحثين يحصر أداء المؤسسة في أداء المورد البشري فقط (قوة تأثيره على المؤسسة وتوقفها عليه بنسبة كبيرة) وعرفوه انطلاقا منه على أنه "القدرة على إنجاز المهام" أو "القدرة على تحقيق النتائج".³

¹ حمود حيمر، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة، دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2018، ص87.

² فاطمة زهرة سيد، نظام الجودة المتكامل بين واقع المؤسسة الجزائرية وتحسين الأداء - دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر - أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، 2017، ص114.

³ شتاني نوال، دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية - دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل - أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص106.

كما عرف الأداء البشري أيضا على أنه: "المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه، فهو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين، مديرين ومهندسين".¹

ثانيا: المصطلحات المتعلقة بالأداء

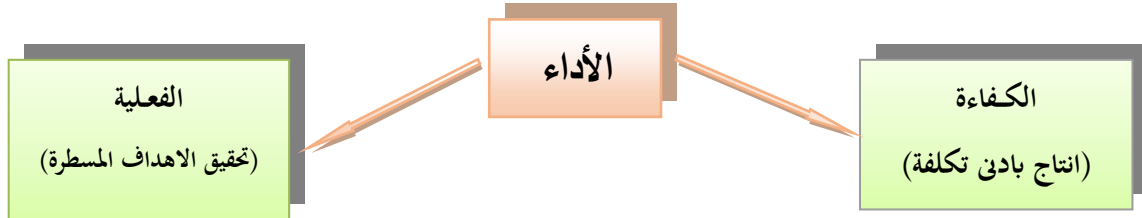
هناك من يخلط بين مصطلح الأداء والكفاءة والفعالية سنحاول ان نشرح الاختلاف والترابط بينها من خلال:²

1. **الفعالية:** « l'efficacité » تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى النتائج التي يتم تحديدها مسبقا، فالعملية الفعالة هي تلك العملية التي تبلغ أهدافها بالضبط.

2. **الكفاءة:** « l'efficience » فيقصد بها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف، فعملية الكفاءة هي العملية الأقل تكلفة.

وعليه يمكن القول أن الأداء يمثل العلاقة بين النتيجة والجهد المبذول، فلا يمكن تحقيق الأداء المرغوب دون وجود كفاءة تامة (استخدام رشيد للموارد دون تبذير وبادئى تكلفة ممكنة) وفعالية تمكن من بلوغ الاهداف، وعليه فان الاداء يشمل مفهومين هما الكفاءة والفعالية، وهذا مايبينه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 2: الأداء بين الكفاءة والفعالية



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثالث: عناصر الأداء البشري (المكونات):

تهدف دراسة مكونات الأداء عادة إلى تحديد ماهية الأنشطة التي يحتويها العمل، حيث توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهي:³

¹ نفس المرجع، ص107.

² بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص 03.

³ عبد الله عبد الرحمان النميان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، مذكرة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2003، ص39.

-المعرفة بمتطلبات العمل: تشمل المهارات والمعارف الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، أي ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل الذي يؤديه .

-كمية العمل المنجز: يقصد به مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز، أي أنها تعبر عن الطاقة العقلية، الجسمية والنفسية التي يبذلها الفرد في منصب عمله خلال فترة زمنية معينة في أداء مهامه .

-نوعية العمل: تشمل الدقة، النظام، الإتقان والتمكن الفني، القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل واكتشاف الأخطاء .

-المثابرة والثوق: يدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز المهام في مواعيدها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين لتقييم نتائج عمله.

المطلب الثاني: قياس الاداء البشري

يعتبر الأداء البشري القوة المحركة لكافة الموارد المتاحة الموجودة داخل أي منظمة، فهو عنصر يصعب قياسه وتقييمه نظراً للاختلاف الذي يتسم به هذا العنصر من فرد لآخر ومن وظيفة لأخرى ومن منظمة لأخرى وأيضاً من وقت إلى آخر.

الفرع الأول: مفهوم قياس الأداء البشري

هناك اصطلاحات كثيرة يستخدمها الكتاب المختلفون للدلالة على قياس اداء العاملين، منها مثلاً: تقدير الكفاءة **Efficiency Rating** والذي يعني تحليل وتقييم اداء العاملين لعملهم، وسلوكهم وتصرفاتهم وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في القيام بأعباء اعمالهم الحالية، وتحملهم المسؤوليات وامكانيات وظائف ذات مستويات أعلى.

كما يستخدم البعض اصطلاح "كفاية العامل"، ليعني الحكم الموضوعي على مدى مساهمة العاملين في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم، وعلى سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل، وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبهم في أداء العمل، وأخيراً، على معاملة زملائهم ومرؤوسيههم، وهذا يعني أن الهدف من قياس كفاية العامل هو تقييم عمله الذي أنجزه خلال فترة رسمية محددة، وتصرفاته مع من يعملون معه.¹

وهناك مفهوم آخر لقياس الأداء باعتباره تقييماً للفرد العامل وليس للوظيفة التي يشغلها، وعليه يكون المقصود بتقييم الأفراد هو ترتيبهم تنازلياً أو تصاعدياً حسب قدراتهم وخبراتهم وعاداتهم الشخصية.

¹ مصطفى نجيب الشاويش، ادارة الموارد البشرية- ادارة الافراد-، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، 2000، ص86-87.

الفرع الثاني: اهداف قياس الأداء البشري

- تعتبر المعلومات التي تجمع من خلال قياس الأداء ذات أهمية كبيرة وتهدف أساسا الى:¹
- توفير المعلومات: تقوم تقارير قياس الأداء على توفير معلومات حول أداء العمال و الموظفين في عملهم، وبذلك يتم التعرف على أنواع العمال كل حسب كفاءته وقدراته، كما يمكن استعمال هذه المعلومات في عمليات التخطيط والمراقبة واتخاذ القرارات.
 - وضع الرجل المناسب في المكان المناسب: يقوم قياس الأداء على تحليل وتوضيح لسلوك العامل في تأدية مهامه، وبهذا تتبين المواهب ويتم توجيه الشخص إلى الاعمال التي يستطيع القيام بها، وهذا ما يشعره بالرضا الذي يرفع من روحه المعنوية وبالتالي يؤدي إلى رفع كفاءته في العمل وقدرته على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.
 - التوجيه للصواب: يبين تقييم الأداء مواطن القوة والضعف لدى العامل أو الموظف، وبهذا يحثه على تحسين أدائه في حالة الضعف ويحافظ على العمل الجاد في حالة القوة.
 - الأغراض الإدارية: تنفيذ عمليات قياس الأداء في القرارات الإدارية مثل الترقية والنقل، وكذلك صرف مكافأة تشجيعية وإلحاق العاملين ببرامج تدريبية ووضع معايير اجراءات الاختبار .

الفرع الثالث: خطوات قياس الاداء البشري

ويمكن تحديد خطوات قياس أداء العاملين كالاتي:²

- الخطوة الأولى:** التعرف على طبيعة العمل المراد قياس أداء العاملين فيه وهو ما يعني تحليل ووصف وتصنيف وتقييم الوظائف.
- الخطوة الثانية:** تحديد أسس أو معايير التقييم وإعلام المقيمين والمقيمين بها، ولا بد أن تكون هذه المعايير واضحة كما ونوعا في أذهان الطرفين من عاملين ومشرفين لا تخرج هذه الأسس عن:
1. الصفات الشخصية التي يتحلى بها العاملون: والتي تؤثر على مستويات أدائهم، ومن تلك الصفات مستوى الدافعية، والقدرة على المبادرة والحماس للعمل...

¹ مشان عبد الكريم، دور نظام الصحة واللامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2019، ص113.

² منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2011، ص166-167.

2. السلوك والتصرفات الفعالة التي يقوم بها العامل: كعدد الطلبات أو الخدمات التي يدققها، أو عدد المكالمات التلفونية التي يستقبلها، أو عدد المقابلات التي يقوم بها وما ذلك من وحدات العمل.

3. النتائج التي يصل إليها أو يحققها العامل كنسبة الربح، أو التكلفة، أو مستوى رضا المتعاملين معه، وذلك حسب القطاع أو الوظيفة التي يعمل بها العامل أو الموظف.

ومن البديهي أن التقييم يكون دائما من الرئيس للمرؤوسين، إلا أن هناك أكثر من رأي حول من يقيم من ؟ فهناك تقييم الزملاء وتقييم المرؤوس.

4. قياس الأداء بالطرق المناسبة: سواء الملاحظة المباشرة أو التقارير الإحصائية الشفوية أو الكتابية.

الخطوة الثالثة: إطلاع المرؤوس ومناقشيه بالتقرير عن أدائه.

الخطوة الرابعة: اتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار وتلافي أي خروج عن المعايير المحددة.

المطلب الثالث: تقييم الاداء البشري

تعتبر عملية تقييم الاداء من العمليات الادارية الهامة التي تمارس على جميع مستويات الادارية، وتؤدي عملية تقييم الاداء الى تحسين النتائج الفردية والجماعية، وكذا تحسين الكفاءات، فهي عملية لاحقة لعملية القياس التي تساعد المنظمة في تحديد التحسينات الضرورية التي تسعى الى احداثها لتطوير الاداء، أي ان التقييم يستخدم نتائج القياس لتقييم اداء العمليات وتحديد التحسينات المطلوب تنفيذها.

الفرع الأول: مفهوم تقييم الاداء البشري

تقييم أداء العاملين عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد و نوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به، فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط ذلك الفرد، والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة ايضا، ويركز هذا المفهوم على الاداء الفعلي في ظل متطلبات وظيفته، و يعاير ذلك بالإنجاز المتوقع منه ادائه.¹

الفرع الثاني: طرق تقييم الاداء البشري

توجد العديد من طرق تقييم الأداء البشري منها ما هو تقليدي ومنها ما هو حديث، غير أننا سنحاول ذكر أكثر الطرق استخداما وشيوعا لكلا النوعين.

¹ محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط01، الاردن، عمان، 2004، ص137.

أولاً: الطرق التقليدية: من بينها:

1- طريقة الانتاج:

وهنا يتم تقييم أداء الفرد على أساس عدد وحدات الانتاج التي أنجزها خلال مدة زمنية محددة، فالبائع يقيم أداءه بعدد الوحدات التي باعها في فترة زمنية معينة، أما العامل في المصنع يتم قياس أداءه بعدد القطع التي أنجزها خلال مدة معينة، وهناك الكثير من المؤسسات التي تربط كمية الإنتاج بنوعية هذا الإنتاج عند تقييم أداء العاملين فيها.¹

2- طريقة الترتيب العام:

وفق هذه الطريقة يتم ترتيب المرؤوسين ترتيباً تصاعدياً أو تنازلياً من خلال مقارنة المستوى العام لأداء بعضهم البعض، حيث يعطي المسؤول عن التقييم تقديراً معيناً لأداء كل مرؤوس ويتم على إثرها تحديد أحسن المرؤوسين أداءً وأسوأهم أداءً ثم تحديد مستويات الأفراد الباقين بين هذين المستويين، وتتميز هذه الطريقة بالسهولة والبساطة في تطبيقها كما أنها سريعة الاستعمال وتوفر الوقت، غير أن ما يعاب عليها عدم تحديدها لمواطن الضعف والقصور بوضوح، إضافة عدم وجود معايير محددة وموضوعية يتم التقييم وفقها.²

3- طريقة الصفات:

في كثير من الاعمال، وخاصة تلك التي تقدم خدمات لا يمكن قياس أداء الفرد فيها كما ونوعاً، تلجأ المؤسسات لاستخدام طريقة الصفات لقياس الاداء، ويتطلب ذلك تطبيق الخطوات التالية³:

1. تحديد العناصر اللازم اعتمادها كمقياس للتقييم، مثل مستوى الأداء، علاقة الموظف مع رؤسائه، علاقته مع زملائه في العمل، تحمل المسؤولية، المحافظة على اوقات الدوام الرسمي، المعرفة الفنية، الانضباط في العمل، تمتع الموظف بروح المبادرة... و غيرها من العنصر التي قد تراها الإدارة ذات اهمية لتقييم.

2. وضع عناصر الأداء والدراجات والنقاط داخل نموذج يتم إعداده لهذه الغاية يطلق عليه اسم "نموذج تقييم الأداء".

3. يطلب من المقيم تدوين ملاحظاته بجانب كل عنصر من عناصر التقييم او في المكان المخصص لذلك في اسفل النموذج.

¹ المرجع نفسه، ص 138-139.

² شنافي نوال، مرجع سبق ذكره، ص 126.

³ محمد فالح صالح، مرجع سبق ذكره، ص 139-140.

4. يتم جمع النقاط التي حصل عليها العامل لتحديد تقديره النهائي، فالعامل الذي حصل على مجموع قدره 90 فما فوق يعتبر تقديره ممتاز، ومن حصل على مجموع قدره 80 فما فوق يعتبر "جيد جدا" وهكذا.
5. يقوم الشخص الذي اعد التقييم بتوقيعه مع تحديد تاريخ إعداده.
6. إعطاء كل عنصر من العناصر السابقة درجة معينة مثل: ممتاز، جيدا جدا، مقبول، ضعيف، راسب ويتم تحديد النقاط لكل درجة كالتالي:

الجدول رقم 1: تحديد نقاط كل درجة

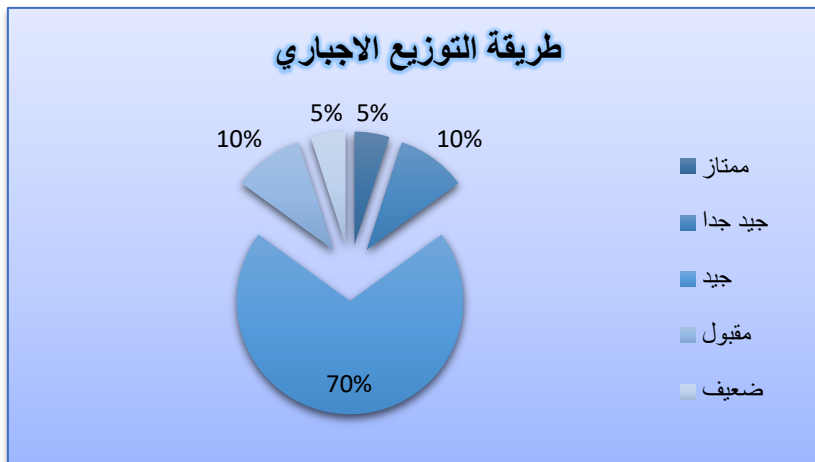
النقاط	الدرجة
10-09	ممتاز
08- أقل من 09	جيد جدا
07- أقل من 08	جيد
06- أقل من 07	مقبول
05- أقل من 06	ضعيف
أقل من 05	راسب

المصدر: محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط01، الاردن، عمان، 2004، ص140.

4- طريقة التوزيع الاجباري:

حيث يتم توزيع العاملين إلى مجموعات وفقا لمنحنى التوزيع المعتدل، الذي تتركز فيه أكبر مجموعة في الوسط بينهما، يقل التوزيع عند أطراف المنحنى، إلا ان من اهم عيوب هذه الطريقة عدم عدالة التقييم، فهي تلزم الرؤساء باعطاء تقييم لبعض الافراد العاملين ادنى مما يستحقون تمشيا مع النسب المطلوب من الإدارة تطبيقها. كان يتم توزيع العاملين حسب النسب المبينة في الشكل التالي:

الشكل رقم 3: طريقة التوزيع الاجباري



المصدر: محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط01، الاردن، عمان، 2004، ص140.

5- طريقة الأحداث الحرجة:

يقوم المقيم بتركيز كل انتباهه على الأحداث الهامة أو الحرجة التي تميز الأداء معنى ذلك أن المقيم يدون ملاحظاته حول الأحداث المؤدية للأداء الإيجابي أو السلبي والمتسببة في نجاح أو فشل الفرد، تتطلب هذه الطريقة كفاءة عالية للقائمين بعملية التقييم لأنهم يقومون بملاحظة مباشرة للأداء ويسجلون كل الوقائع والأحداث الخاصة به.

وما يعاب عليها أنها تتطلب وقتا كبيرا حتى يستطيع المقيم تدوين كل ملاحظاته وأخذ الأحداث الحرجة كتقييم فعلي لأداء الفرد على طول الفترة، إضافة إلى شعور العاملين بأن المقيم يحصي أخطائهم ويقيد حركاتهم نتيجة ملازمته الدائمة لهم.¹

ثانيا: الطرق الحديثة لتقييم الأداء.

تعتبر هذه الطرق حديثة لتقييم الأداء البشري مقارنة بالطرق السابقة وأهمها:²

1- طريقة التقييم الذاتي:

تعتبر هذه الطريقة أحد أهم الطرق الحديثة لتقييم الأداء لأنها تعطي فرصة للفرد لتقييم أدائه بنفسه والحكم على سلوكياته ونتائجه، فهي تسمح له بمعرفة نقاط قوته وضعفه ومن ثم تقديم مقترحاته للتحسين. غير أن ما يؤخذ عليها هو ميل الفرد إلى تبرير ضعف أدائه إلى عوامل خارج نطاق تحكمه.

2- طريقة تقارير الكفاءة:

تقوم هذه الطريقة على تقسيم معايير التقييم إلى ثلاثة أنواع أساسية من المعايير، تبحث في تقييم جهود ومهارات العمال وتصرفاتهم أثناء العمل وهي: معايير لتقييم الأداء الوظيفي للعمال، معايير لتقييم السلوك الوظيفي للعمال ومعايير تقيس السلوك الشخصي للعمال. ثم يتم تقسيم كل معيار إلى مجموعة من البنود ويمنح لكل بند علامة معينة حسب درجة الاستحقاق والجدارة ليتم جمعها ومطابقتها مع تقديرات مرتبة للكفاية، إلا أن ما يعاب عليها وقوعها في التحيز كالتعميم أو التساهل.

3- طريقة تقييم الأداء بالأهداف

تتمثل هذه الطريقة في وضع مجموعة من الأهداف القابلة للقياس لكل فرد ثم مراجعة مدى تقدمه نحو تحقيقها، فالتقييم يكون بقياس النتائج التي حققها الفرد. تلعب هذه الطريقة دورا كبيرا في تحفيز الأفراد على العمل

¹ Claude levy le Boyer, **Evaualuation du personnel**, Les éditions d'organisation, Paris, 1994, p. p 105-106.

² شنافي نوال، مرجع سبق ذكره، ص 129-130.

لأنهم يحسون بمشاركتهم في وضع الأهداف ومن ثم إحساسهم بالمسؤولية والالتزام، غير أن المشكل الأساسي الذي يحد من فعالية هذه الطريقة هو عدم الاتفاق بين الرئيس والمرؤوس في وضع الأهداف (كأن يميل الرئيس لوضع الأهداف النوعية، بينما المرؤوس يميل إلى وضع الأهداف الكمية السهلة القياس) وتركيزها على النتائج التي حققها الفرد وإهمالها للأساليب التي من شأنها أن تحسن أداء الفرد ونتائجه في المستقبل.

رغم كون هذه الطرق حديثة مقارنة بالطرق التقليدية إلا أنها لم تعد كافية لتقييم الأداء البشري، لهذا ظهرت مداخل جديدة لتقييم الأداء البشري والتي تركز على الاداء الجماعي لأن المؤسسات حاليا اتجهت نحو الأفقية، أين أصبحت تعمل على شكل فرق عمل أي مجموعة من الأفراد يمارسون مهامهم بالاعتماد على الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات، ومعالجة المشاكل وغيرها، ومن أهم هذه المداخل الحديثة:

أ- طريقة التقييم ب 360°:

تعتمد المؤسسات على هذه الطريقة لتفادي النظرة الشخصية وضمان الموضوعية في التقييم حيث يتم وفق هذه الطريقة تقييم أداء العامل من كافة المحيطين به في شكل دائرة 360° من كل من: الرئيس المباشر، الزميل، المرؤوس، المتعاملين معه من داخل المؤسسة وخارجها، وبالتالي فإنها تقلل التحيز لتعدد مصادر التقييم وتبين للفرد نقاط قوته وضعفه، أما أهم عيوبها هو تطلبها لوقت كبير مما يعيق عملية تطبيقها.¹

ب- طريقة بطاقة الأداء المتوازن:

في ضوء الافكار الأساسية لإدارة التميز اتجه الفكر الإداري المعاصر لتطوير نظم تقييم الأداء لمواكبة التميز، فكانت بطاقة تقييم الأداء المتوازن أحد الأساليب التي تساعد على ذلك. وأهم ما تتميز به هذه الطريقة هو تطوير وتعليم العاملين لتنمية مبدأ التطوير الذاتي من خلال نشر المعارف والمهارات وتشجيع التكوين، إضافة إلى تحقيقها لمستوى من الرضا الوظيفي للعمال.

غير أن ما يعاب عليها صعوبة تطبيقها لأنها تحتاج إلى تعديل وتطوير ومتابعة باستمرار.²

المطلب الرابع: تحسين الأداء البشري

يعتبر تحسين أداء الأفراد من أهم مخرجات إدارة الأداء، حيث أصبح نجاح المؤسسة محكوم بقدرات موظفيها وكفاءتهم وحسن أدائهم لأعمالهم، لذا وفي ظل هذه الظروف الراهنة فإن الحاجة إلى تطوير وتحسين الأداء والإنتاجية بطريقة تقنية ومنظمة أصبح حاجة ضرورية، وضمانا لمنافسة قوية في عالم متغير ومتقلب.

¹ S. Matuchet, A. Somat, émergence, **Développement et utilités de l'évaluation 360 degrés**, Psychologie du travail et des organisations, France, 2005, p211.

² شنافي نوال، مرجع سبق ذكره، ص131.

الفرع الأول: مفهوم تحسين الأداء البشري

أولاً: تعريف تحسين الأداء البشري

عرف محمد كمال مصطفى تحسين الأداء بأنه: "يعني وجود مشكلة تحتاج إلى حل، وهذا يتطلب القيام بفعل ما لحل هذه المشكلة أو التخفيف من حدتها".¹

نلاحظ أن صاحب هذا التعريف حاول توضيح معنى تحسين الأداء من خلال الهدف من هذه العملية، أي أن الحاجة إلى التحسين تظهر عندما يكون هناك مشكل في أداء الموارد البشرية.

كما عرف محمد قدرى حسن تحسين أداء الموارد البشرية كما يلي: "تحسين الأداء يعني اتخاذ الإجراءات والقيام بالممارسات التي من شأنها تصحيح الأخطاء والانحرافات التي كشفت عنها عملية تقييم الأداء".²

نلاحظ من خلال التعريفين السابقين أنهن يشتركن في الرأي حول كون عملية تحسين الأداء هي عملية تصحيحية، كما أنها تتطلب اتخاذ إجراءات معينة، وأن عملية التحسين تركز أساساً على نتائج تقييم الأداء البشري.

ثانياً: الفرق بين تحسين الأداء وتطوير الأداء

يتم تحسين الأداء من خلال عمليات مختلفة تتجه إلى أسباب فجوة الأداء (الانحرافات في الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف) سواء كان مصدرها عيوب في المهارات ومعارف القائمين بالأداء أو تغير ظروف الأداء أو خلل في تصميم الأداء وفي كل حالة يتجه جهد تحسين الأداء لإتباع العلاج المناسب.

أما تطوير الأداء فيكون بالبحث عن تقنيات جديدة أو تغييرات في هياكل القائمين بالأداء وتنظيم علاقاتهم من خلال إعادة تصميم العمليات، قدرات ومهارات الأفراد، زيادة المستوى المعرفي للأفراد، تطوير ثقافة المؤسسة، حفر وتنمية اهتمامات الفرد بالعمل، تطوير علاقات العمل، تحسين مكان العمل.³

مما سبق نستنتج أن تحسين الأداء ضرورة حتمية لتصحيح الخلل في حالة ملاحظة تدني مستوى أداء الموارد البشرية مقارنة بالأداء المستهدف، بينما تطوير الأداء يعتبر خياراً إستراتيجياً بالنسبة للمنظمات، لكونه يستهدف الرقي بأداء مواردها البشرية إلى أعلى المستويات، وبالتالي التحسين يعني الإصلاح والصيانة ولا يستغرق وقتاً طويلاً، أما التطوير يستمر لفترة طويلة وتكلفة أكبر مقارنة بالتحسين.

¹ حمود حيمر، مرجع سبق ذكره، ص 124.

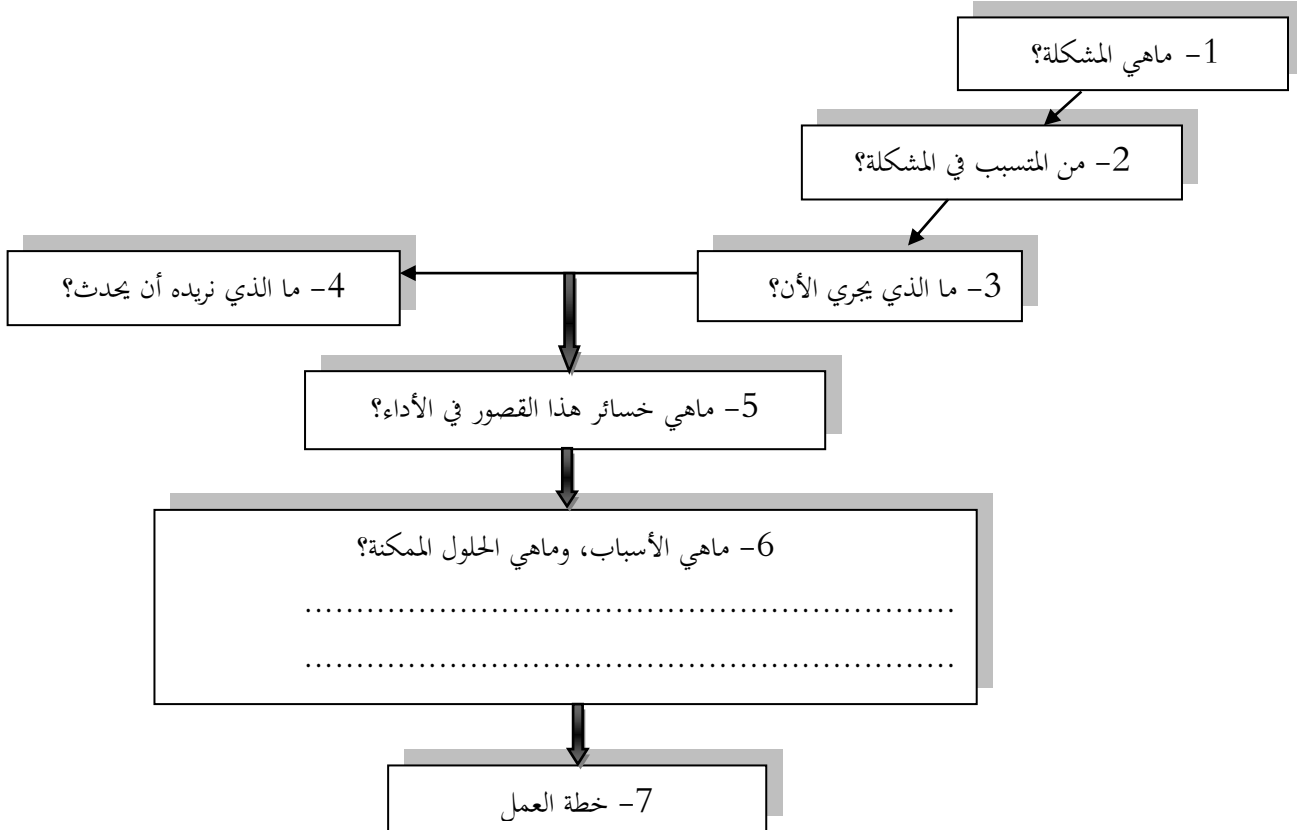
² المرجع نفسه، ص 124.

³ شنافي نوال، مرجع سبق ذكره، ص 117.

الفرع الثاني: خطوات تحسين الأداء البشري

إن تحسين أداء المورد البشري يعتبر من الأهداف المهمة التي تعتمد عليها أي مؤسسة من أجل مواكبة مختلف العمليات التي تقوم بها وهذا ما يحتاج إلى تعديلات وتحسينات مستمرة في الأداء، ويمكن تحسين الأداء البشري من خلال الخطوات التالية:

الشكل رقم 4: خطوات تحسين الأداء البشري



المصدر: نيجل هاريسون، تعريب خالد العامري وآخرون، كيف تحسن من أداء موظفك، دار الفاروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.

ص24.

يوضح الشكل رقم (03) أن وضع خطة عمل لتحسين أداء المورد البشري يتطلب القيام بجملة من العمليات المتتالية تبدأ بتحديد مشكلة الأداء، أي تحديد فجوة الأداء، ثم يتم تحديد الموارد البشرية المعنية بهذه الفجوة، ليتم بعدها التحديد الدقيق لحقيقة هذه الفجوة، وذلك من خلال تشخيص الأداء الحالي للموارد البشرية ومقارنته بما هو منتظر منها، لمعرفة مدى النقائص والخسائر التي ستحملها المنظمة نتيجة هذه الوضعية، بعد ذلك تأتي عملية تحديد الأسباب التي أدت إلى حدوث مشكلة في أداء الموارد البشرية، من أجل الوصول إلى الحلول الممكنة لها، والتي تمثل جوهر خطة العمل التي ستتبع للتخلص من فجوة الأداء.¹

¹ حمود حيمر، مرجع سبق ذكره، ص139.

المبحث الثالث: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **OHSAS18001** ودوره في تحسين الأداء البشري من خلال هذا المبحث سنبرز ماهية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **OHSAS 18001** من حيث: نشأته، تعريفه، أهدافه ومتطلباته وكذا علاقته بكل من نظام إدارة البيئة **ISO 14001** والمواصفة الجديدة **ISO 45001**، بالإضافة إلى أهمية تبني هذا النظام في تحسين الأداء البشري.

المطلب الأول: ماهية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OH-SAS18001

الفرع الأول: نشأة وتعريف المواصفة OH-SAS18001

أولاً: نشأة المواصفة OH-SAS18001

نتيجة لتزايد طلبات المؤسسات والأفراد لمكان عمل صالح من ناحية الأمان والبيئة، فإن المؤسسات بدأت في الاهتمام بإدارة مخاطر الصحة والسلامة المهنية، وتقليل الحوادث والتكلفة المالية الناتجة عنها وكذا التحسين المستمر للأداء. بالإضافة إلى النجاح الذي حققته مواصفة نظام إدارة الجودة **ISO 9001** ومواصفة نظام الإدارة البيئية **ISO 14001**، ظهرت الحاجة لإنشاء مواصفة عالمية تختص بنظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية. فقدمت هيئة المواصفات البريطانية أول مواصفة وطنية إرشادية **BSI 8800**، لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تضمنت متطلبات هذا النظام، وقد لاقت هذه المواصفة نجاحاً وإقبالاً كبيراً من قبل المؤسسات المحلية والعالمية إلا أنها لم تتمكن المؤسسات من التسجيل لكونها مواصفة إرشادية. وبعدها ظهرت الرغبة الشديدة للمنظمة الدولية للتقييس **ISO** وكذا المؤسسات التي تمنح التقييس في بعض الدول للحاجة إلى مواصفة دولية للصحة والسلامة المهنية، طورت مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **BSI 8800** إلى مواصفة **OHSAS :18001** في عام 1999 وبمشاركة 20 هيئة من مختلف دول العالم تمثلت بالولايات المتحدة، واليابان وكوريا، وإسبانيا، والدنمارك، والمكسيك، والمملكة المتحدة، وسنغافورة وبذلك تكون أول إصدار يمنح شهادة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.¹

وبعد أن تم تطبيق المواصفة من قبل 80 دولة في العالم وحصول 16000 مؤسسة على شهادة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **18001** الإصدار الأول لعام 1999 سعى المعهد البريطاني للمواصفات القياسية **BSI** وبمشاركة مجموعة متخصصة من قبل 43 دولة في العالم إلى إحداث العديد من التغييرات

¹دعاس عزالدين، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية -دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية- أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2019، ص 39-40.

لاستخدامها بشكل واسع وبذلك تم إصدار الإصدار الثاني في جويلية 2007 وتتمثل أهم التغيرات التي قدمتها المواصفة الجديدة فيما يلي:¹

- التركيز على أهمية الصحة أكثر من ذي قبل؛
- أصبحت OHSAS:18001 تشير إلى أنها مواصفة وليس مجرد وثيقة، وهذا يعكس زيادة تكيف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001 كأساس للمواصفات الدولية المتعلقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؛
- اعتماد مواصفة على نموذج ديمينج (P.D.C.A)؛
- جعل المواصفة تتكامل مع مواصفة نظام الإدارة البيئية ISO 14001:2004 فضلا عن تحسين توافقها مع مواصفة نظام إدارة الجودة ISO 9001:2000؛
- تم تغيير مصطلح الخطر المحتمل إلى الخطر المقبول؛
- إضافة فقرات جديدة ضمن متطلبات التخطيط للصحة والسلامة المهنية لتكون المواصفة أكثر انضباطا؛
- إضافة مطلب جديد يتعلق بتقييم الالتزام ويتضمن متطلبين فرعيين هما تقييم المتطلبات القانونية ومتطلب تقييم المتطلبات غير القانونية وهذه الفقرة تم إضافتها لكي تتوافق مع مواصفة نظام الإدارة البيئية ISO 14001:2004.

بالإضافة إلى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001 هناك المواصفة OHSAS18002:2000 وتتضمن إرشادات بشأن تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية ويعتمد في المراجعة على مواصفة نظام الجودة والبيئة لأنها نظم متكاملة.²

ثانيا: التعريف بالمواصفة OHSAS18001

عرفها معهد المواصفات البريطانية على أنها: "وثيقة تتضمن متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية الفعالة بالاعتماد على المبادئ المحددة في دورة DEMING وتهدف إلى تقليل المخاطر بالالتزام مع الأداء الجيد كما أن تسجيل نظام الإدارة المعتمد على هذه المواصفة يشير إلى مسؤولية الشركة اتجاه العاملين والزبائن والمجتمع ككل

¹ المرجع نفسه، ص40.

² أمير عبد الفتاح أحمد زيد، أشرف عبد الحميد زهران، تصور مقترح لإدارة السلامة والصحة المهنية في ضوء المعيارين الدوليين للسلامة والصحة المهنية OHSAS 18001:2007، والأيزو ISO 45001:2018، معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات - العدد 1، المجلد 9، 2019، ص77.

وتؤكد على أن المؤسسة تقوم بكل ما في وسعها لتقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية وبما يعزز من فوائد النظام الإداري الفعال من خلال تدنية الضياعات في الوقت ورفع مستوى أداء قوة العمل¹.
كما تم تعريفها على أنها: "مجموعة الإجراءات التي تهتم بتوفير الحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل منها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين على العمل"².

الفرع الثاني: أهداف المواصفة OHSAS 18001

يسعى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق مواصفة OHSAS 18001 إلى تحقيق العديد من الأهداف من بينها:³

1. تطوير وتنفيذ أهداف الصحة والسلامة المهنية؛
2. تحديد المخاطر ومخاطر الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بأنشطتها والسعي للقضاء عليها أو وضع ضوابط لتقليل آثارها المحتملة؛
3. ضمان أن القيادة العليا تبدي القيادة والالتزام فيما يتعلق بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؛
4. تطوير ودعم ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة؛
5. تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية والسعي لتحسينه.

¹رحمي عبد الرحيم، تقييم برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 14، تخصص اقتصاد وإدارة الصحة جامعة الجزائر، الجزائر، 2018، ص46.

²أمير عبد الفتاح أحمد زيد، وآخرون، تصور مقترح لإدارة السلامة والصحة المهنية في ضوء المعيارين الدوليين للصحة والسلامة المهنية OHSAS18001/2007 والأيزو ISO 45001/2018، باحث دراسات عليا بمعهد الدراسات والبحوث البيئية- جامعة مدينة السادات، 2019، ص77.

³علي سعد علوان، تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية 2018: ISO 45001 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2020، ص55.

الفرع الثالث: خطوات تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 والحصول على الشهادة

أولاً: خطوات الحصول على الشهادة¹

1. الحصول على المواصفة: يجب على المؤسسة الحصول على نسخة من المواصفات (OHSAS18001) و(OHSAS18002) وقراءتها جيداً لتأهيل العاملين للتعامل مع المتطلبات.
2. تشكيل فريق العمل وتحديد إستراتيجية المؤسسة: يعتبر استحداث وتطبيق نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية قرار إستراتيجي يجب اتخاذه من قبل الإدارة العليا للمؤسسة.
3. تحديد متطلبات التدريب: يجب على جميع أعضاء الفريق باستحداث وتطبيق نظام الإدارة الامام التام بكل تفاصيل وعناصر المواصفات المعنية، كما يجب على جميع العاملين الإلمام بالمفاهيم والمبادئ الأساسية للنظام.
4. استحداث دليل نظام الإدارة: يقوم فريق العمل باستحداث دليل الإدارة يوضح السياسات ويصف العمليات الأساسية للنظام.
5. استحداث الإجراءات: يجب استحداث الإجراءات وتعليمات العمل المناسبة واللازمة لشرح العمليات داخل المؤسسات والأسلوب المنتج لتحقيق النجاح في هذه العمليات من خلال السياسة والأهداف العامة للنظام.
6. تطبيق نظام الإدارة: خلال مرحلة التطبيق يلتزم جميع العاملين بالمؤسسة بالعمل وفقاً للإجراءات وتعليمات العمل التي تم استحداثها بهدف جمع البيانات المناسبة لتوضيح مدى فهم والتزام العاملين بنظام الإدارة المطبق، كما تشمل مرحلة التطبيق إجراء مجموعة من عمليات المراجعة الداخلية على كل عناصر النظام لتقييم مدى فاعلية أدائه والإجراءات الواجب اتخاذها لتحسين أداء النظام.
7. اختيار جهة منح الشهادة: تقوم المؤسسة باختيار جهة منح الشهادة من بين الجهات العالمية المعتمدة لذلك ويعتمد اختيار الجهة المانحة على سابقة أعمالها فيما يتعلق بنشاط المؤسسة.
8. إجراء مراجعة مبدئية: يمكن للمؤسسة اختيار عملية مراجعة مبدئية بواسطة الجهة المانحة وتهدف هذه المراجعة إلى تحديد مجالات عدم مطابقة والسماح للمؤسسة بتصحيح الأداء قبل البدء في عملية منح الشهادة المعتمدة، ويقصد بعدم المطابقة وجود عملية أو نشاط معين داخل المؤسسة لا يتوافق أدائه مع متطلبات المواصفة (OHSAS18001).

¹ منظومة إدارة الصحة المهنية والسلامة، على الموقع الإلكتروني: <http://eacademic.ju.edu.jo>

9. منح الشهادة المعتمدة: تقوم الجهة المناحة للشهادة بإجراء عملية مراجعة شاملة لكل عناصر نظام الإدارة المطبق بالشركة للوقوف على مدى تطابقه مع متطلبات (OHSAS18001) ولتحديد مدى فاعلية إجراءات التحسين المستمر.

ثانيا: خطوات تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

كما هو الحال مع أي مواصفة قياسية لنظام الإدارة، عليكم إتباع بعض الخطوات لتطبيق مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 كما يلي:¹

- إعداد سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية؛
- إجراء تقييم للمخاطر للتعرف على المخاطر المهمة للصحة والسلامة المهنية؛
- تحديد أي المتطلبات القانونية للصحة والسلامة المهنية القابلة للتطبيق على النشاطات الاقتصادية الخاصة بكم؛
- تحديد أهداف الصحة والسلامة المهنية والبرامج ذات الصلة بتنفيذ تلك الأهداف؛
- إعداد دليل للصحة والسلامة المهنية وإجراءات مراقبة التشغيل والوثائق الأخرى التي تحتاجون إليها من أجل التخطيط الفعال لعمليات الصحة والسلامة المهنية ومراقبتها. يشمل ذلك أيضا السجلات التي يجب الاحتفاظ بها؛
- تطبيق النظام ومراقبة الالتزام به وفعالته من خلال عمليات التدقيق الداخلية.

المطلب الثالث: مبادئ ومتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001

الفرع الأول: المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة 2007: OHSAS 18001

تتضمن مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية خمسة مبادئ أساسية وهي:²

1. الالتزام والسياسة: يجب على المنظمة أن تحدد سياستها وتضمن التزامها بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

2. التخطيط: يجب على المنظمة أن تخطط لإنجاز سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية.

¹مركز التجارة الدولي بالتعاون مع المعهد الفيزيائي التقني الاتحادي، إدارة جودة التصدير (دليل الشركات المصدرة الصغيرة ومتوسطة الحجم)، ط2، 2011، ص153-152، على الموقع الإلكتروني: <http://www.ptb.de/q5>

²زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية 2007: OHSAS18001، دراسة حالة مصنع المأمون، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 15، العدد 53، جامعة بغداد، العراق، 2009، ص105-106.

3. التنفيذ والتشغيل: يجب على المنظمة أن تطور القابليات وتقدم آليات الدعم الضرورية لتحقيق سياسة الصحة والسلامة المهنية واهدافها الرئيسية والفرعية.
4. القياس والتقييم: يجب على المنظمة أن تقيس وتراقب وتقييم أداء الصحة والسلامة المهنية واتخاذ الإجراء الوقائي والتصحيحي.
5. المراجعة والتحسين: يجب على المنظمة أن تراجع بانتظام وتحسن باستمرار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لغرض تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية.

الفرع الثاني: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 2007: OHSAS18001

تضم متطلبات النظام مايلي:¹

1. متطلبات عامة (General Requirement): وهي المتطلبات المتعلقة بشأن تأسيس وتنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة، ويعبر مصطلح (تأسيس) عن مستوى من الدوام، إذ لا يعد النظام قائماً إلى أن يتم تنفيذ جميع عناصره بشكل واضح، أما مصطلح (الصيانة) فيعني ضمان استمرارية عمل النظام، ولهذا الغرض تم تصميم العديد من عناصر المواصفة مثل: التدقيق، والاجراءات التصحيحية، ومراجعة الإدارة، لضمان الصيانة الفعالة للنظام ومدى التوثيق والموارد المخصصة له، فيتوقف على طبيعة حجم وتعقيد المنظمة وانشطتها.
2. سياسة الصحة والسلامة المهنية (Occupational health and safety policy): وتعرف بأنها وثيقة تبين أهداف المنظمة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية ومن القائم على تحقيقها وكيفيةها، وهي تجيب عادة في ثلاثة أقسام:
 - البيان العام للنوايا: وتشمل أهداف التزام الإدارة العليا في مجال الصحة والسلامة المهنية.
 - قسم التنظيم: ويحدد الأدوار والمسؤوليات الموجودة على جميع المستويات داخل المنظمة.
 - قسم الترتيبات: ويوفر تفاصيل عن كيفية إدارة المنظمة للصحة والسلامة المهنية.
3. التخطيط (Planning): وتضم ثلاثة أقسام:
 - تحديد مصادر الخطر وتقييم الخطر الناتج والتحكم فيه.
 - تحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى.
 - أهداف وبرامج إدارة الصحة والسلامة المهنية.

¹ حسين نورالدين عزت، تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة 2007: OHSAS 18001 على مختبرات الكلية التقنية، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد 39، العدد 125، العراق، 2019، ص 18-20.

4. التطبيق والتشغيل (Implementation and operation): ويتضمن:

- الموارد والأدوار والمسؤوليات.
- التدريب والوعي والكفاءة.
- التوثيق.
- ضبط الوثائق.
- ضبط العمليات (التشغيل).
- الاستعداد والاستجابة للطوارئ.

5. التحقق (Checking): والذي يشمل:

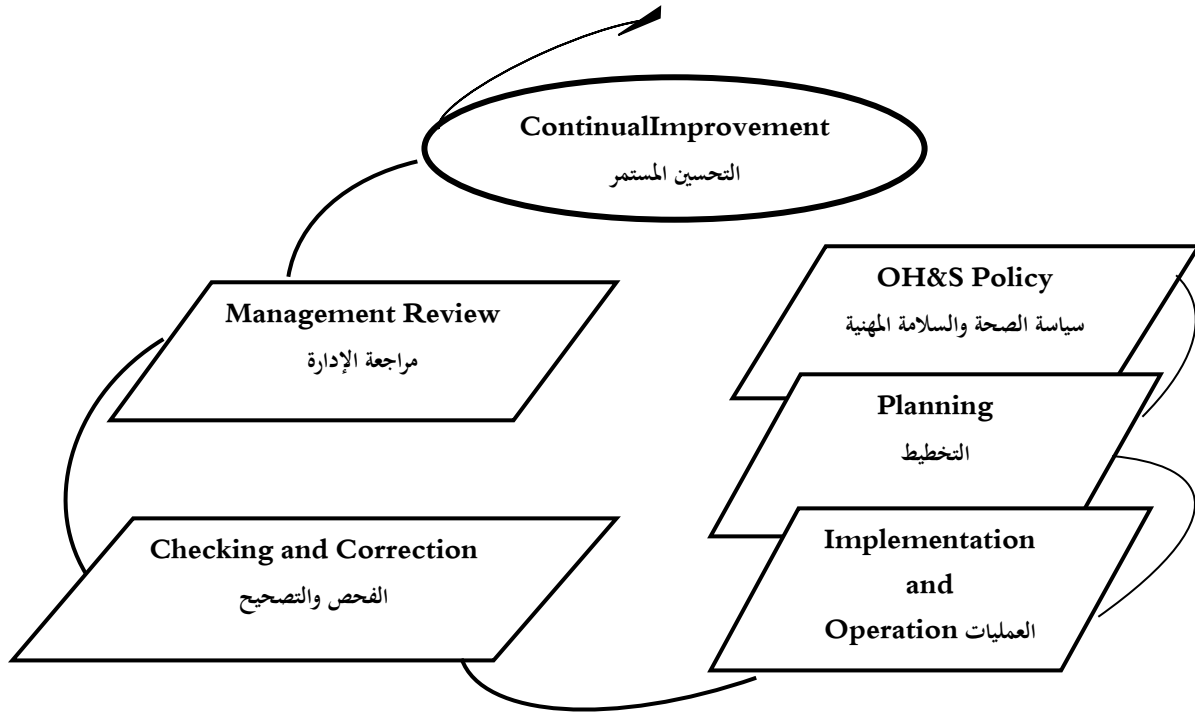
- مراقبة وقياس كفاءة الأداء.
- تقييم المطابقة.
- فحص أسباب الحوادث، وحالات عدم المطابقة، والاجراءات التصحيحية والوقائية.
- ضبط السجلات.
- التدقيق الداخلي (مراجعة السجلات).

6. مراجعة الإدارة (Management Review): وهي اجتماع منظم من قبل الإدارة العليا على فترات

مخصصة يضم المدير العام ومديرين الإدارات الرئيسية ومسؤولي الصحة والسلامة المهنية لمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بهدف ضمان استمرارية فعاليته وكفاءته، ويجب أن تكون المراجعة موثقة، بحيث تمكن من تحديد الاحتياجات الممكنة لتغيير السياسة والأهداف والعناصر الأخرى للنظام وكذلك ظروف التغيير والالتزام بالتحسين المستمر في ظل نتائج مراجعة النظام.

والشكل الموالي يوضح علاقة المتطلبات بالتحسين المستمر كما يلي:

الشكل رقم 5: علاقة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالتحسين المستمر



Source : British Standards Institution –BSI ,Occupational Health and Safety Management Systems – Guidelines for the Implementation of OHSAS ,OHSAS Project Group ,(2nd ed) ,2008.

من الشكل يتضح أن مواصفة OHSAS18001 مبنية على مفهوم عجلة ديمينج (خطط، افعل، افحص، تصرف)، والتي يمكن شرحها بإيجاز على النحو التالي:¹

- **خطط:** تحديد الأهداف والعمليات اللازمة للحصول على نتائج تتوافق مع متطلبات الزبائن وسياسات المؤسسة؛
- **افعل:** تنفيذ العمليات؛
- **افحص (تحقق):** رصد وقياس العمليات والمنتجات مقارنة بالسياسات والأهداف ومتطلبات المنتج وإعداد تقرير عن النتائج؛
- **تصرف:** اتخاذ إجراءات التحسين المستمر لأداء العمليات.

¹ حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية 2018: ISO45001 ، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 02، عدد 01، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2019، ص 37-38.

المطلب الثالث: العلاقة التكاملية بين النظامين (OHSAS :18001) و (ISO :14001) والمواصفة الدولية الجديدة (ISO 45001)

نحو تعزيز وبناء ثقافة إدارة الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل بشكل شامل ومتكامل، لما لها من تأثيرات إيجابية في العاملين و فئات المجتمع كافة، ارتأينا ضرورة تحقيق التكامل بين الصحة والسلامة والبيئة من أجل توفير بيئة عمل آمنة وصحية والحفاظ على البيئة و ثروتها للأجيال القادمة، وبالتالي تعزيز الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تحقيق التكامل بين النظامين (OHSAS :18001) و (ISO :14001)

الفرع الأول: العلاقة التكاملية بين النظامين (OHSAS :18001) و (ISO :14001)

أولاً: مفهوم المواصفة الدولية International Standar Concept (ISO14001)

تعرف المواصفة (ISO14001) بأنها مجموعة المواصفات الخاصة بكيفية عمل المنظمات في تخفيض أثره على التلوث عن طريق وضع نظام رسمي وقاعدة بيانات من أجل متابعة الأداء البيئي، وتعد المواصفة ISO14000 سلسلة من الوثائق والمواصفات المكتوبة التي أصدرتها المنظمة الدولية للتقييس عام 1996، وتزود هذه السلسلة الشركات الصناعية بالأدوات اللازمة لبناء نظام الإدارة السليمة بيئياً وتعطي الإرشادات اللازمة لاستخدامه وتقييمه، وأن تطبيقها يؤدي إلى تحسين تطبيق الأنظمة البيئية، وتخفض نسبة التلوث وإزالة النفايات وتحقيق أداء بيئي إيجابي وزيادة الوعي البيئي.¹

ثانياً: العلاقة التكاملية بين النظامين (OHSAS :18001) و (ISO :14001)

يؤكد (فريد حسان)، في التقرير الخاص بنظام الصحة والسلامة والبيئة على تطبيق النظامين معا يحقق لنا جملة من المنافع هي:²

1. التقليل إلى أدنى حد من الآثار البيئية الضارة الناجمة عن أنشطة الشركة والمنتجات والخدمات عن طريق استخدام العمليات، الممارسات، والمواد والمنتجات التي تؤدي إلى تجنب أو تقليل أو مكافحة التلوث والتي بدورها تسعى نحو هدفها النهائي وهو منع حدوث الحوادث بما فيها تلك التي تؤدي إلى الإصابة والمرض والأضرار التي لحقت بالمتلكات أو الأضرار البيئية مع الامتثال للقوانين المعمول بها والأنظمة وغيرها من الاحتياجات الرامية إلى حماية السلامة والصحة والبيئة؛

¹ إيثار عبد العادي وآخرون، تقويم مستوى تنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية 2004: ISO14001، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة البطاريات، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 70، الجامعة المستنصرية، 2008، ص 114.

² رغيد إبراهيم إسماعيل، دراسة موقفية لإمكانية إقامة النظام المتكامل للبيئة والسلامة والصحة المهنية وفق المواصفتان & (OHSAS :18001 :1999) (ISO :14001 :2004)، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل، مجلد 32، العدد 97، 2010، ص 208-209.

2. التشجيع على المشاركة الفعالة من قبل جميع العاملين نتيجة لجهودهم ومبادراتهم في مجال الصحة والسلامة والبيئة؛

3. تهيئة المناخ المناسب حيث البيئة الآمنة والسليمة للعاملين من جهة وسلامة البيئة من جهة ثانية؛

4. تشجيع العاملين على التحلي بروح المسؤولية وكفاءة استخدام الطاقة والموارد الطبيعية وغيرها من الممارسات التجارية المستدامة داخل الشركة مع تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية والأخطار البيئية الناجم عن المنتجات؛

5. حماية صحة وسلامة العاملين في المؤسسة مع تحقيق الحوادث والإصابات الصفرية؛

6. منع تلوث التربة والمياه، السعي وراء جودة الهواء في المساحات المتوقعة للتلوث، الإنتاج الأخضر للمواد الخام والمواد الداخلة في العملية الإنتاجية.

الفرع الثاني: المواصفة الدولية الجديدة ISO 45001

أولاً: تعريف المواصفة ISO 45001

هو معيار دولي جديد لنظام الصحة والسلامة المهنية ارشادي غير إلزامي على المؤسسات صادر عن المنظمة العالمية للتقييس، يتم منح شهادة الأيزو في مجال الصحة والسلامة للمؤسسات التي تلتزم به، هدفه الحد من حوادث العمل قبل وقوعها.¹

ثانياً: الاختلافات الرئيسية بين OHSAS 18001 و ISO 45001

على الرغم من وجود بعض التغييرات في المواصفة الدولية ISO45001 مقارنة بالمواصفة OHSAS18001 إلا أن الهدف واحد وهو الحد من المخاطر وضمان سلامة ورفاهية كل الأطراف ذات المصلحة في المؤسسة، سنوضح الاختلافات الرئيسية من خلال الجدول التالي:

¹<https://www.iso.org/fr/news/ref2271.html>

الجدول رقم 2: الاختلافات الرئيسية بين OHSAS 18001 و ISO 45001

ISO 45001	OHSAS 18001
مواصفة محلية بريطانية صادرة عن المنظمة البريطانية للتقييس (BSI)	مواصفة عالمية صادرة عن المنظمة العالمية للتقييس (ISO)
ISO 45001 يركز على التفاعل بين المنظمة وبيئة أعمالها	OHSAS 18001 يركز على إدارة مخاطر الصحة والسلامة المهنية وغيرها من القضايا الداخلية
ISO 45001 يعتمد على العملية	OHSAS 18001 قائم على الإجراءات
ISO 45001 ديناميكي في جميع البنود	OHSAS 18001 ليست ديناميكية في جميع البنود
ISO 45001 يأخذ بعين الاعتبار المخاطر والفرص	OHSAS 18001 يتعامل حصرياً مع المخاطر
ISO 45001 يتضمن وجهات نظر الأطراف المعنية	OHSAS 18001 لا يتضمن وجهات نظر الأطراف المعنية

Source : Elizabeth Gasiorowski-Denis , Quelles sont les principales différences entre l'OHSAS 18001 et ISO 45001 , 2018.

ثالثاً: خارطة الطريق للتحويل إلى ISO45001

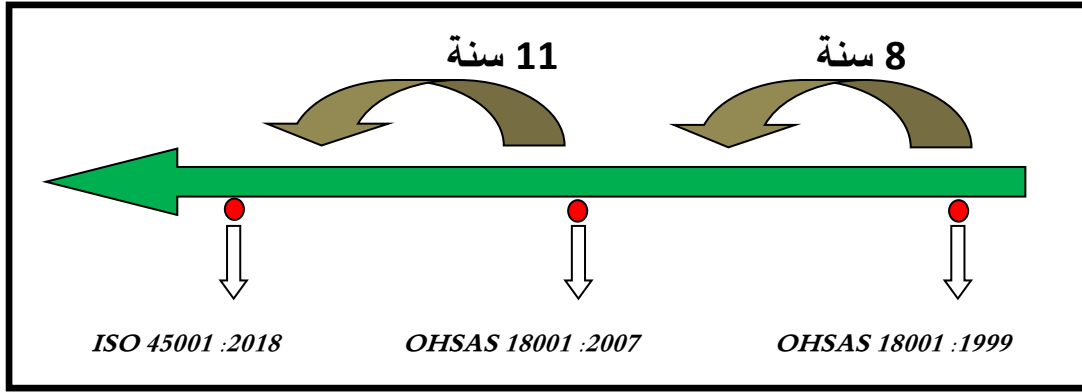
عند التحول من 18001 إلى ISO45001 يجب اتخاذ العديد من الخطوات لتمهيد الطريق، إذا جاز

التعبير قبل إنشاء نظام الإدارة الجديد، وهي كما يلي:¹

1. تشكيل فريق عمل مؤهل؛
2. الفهم العميق لفلسفة ومبادئ نظام إدارة السلامة المهنية ومتطلبات المواصفة الدولية 2018: ISO: 45001؛
3. تحليل وتقييم الفجوات وخطة عمل للتحويل؛
4. التوعية والتدريب على ثلاث مستويات؛
5. مراجعة وتطوير سياسة السلامة والصحة المهنية وتحديد سياق عمل المنظمة؛
6. إعادة هندسة العمليات ونظام المعلومات الموثقة الداعم للنظام؛
7. تفعيل النظام مع التركيز على بناء ثقافة داعمة والتحفيز والمشاركة؛
8. التدقيق الداخلي والتقييم الذاتي مع التركيز على رصد الثقافة السائدة وجدارات العاملين؛
9. التدقيق النهائي لإحدى جهات المنح الدولية للحصول على الشهادة؛
10. صيانة النظام والتحسين المستمر.

¹ حمزة بن وريدة، مرجع سبق ذكره، ص48.

الشكل رقم 6: الإطار الزمني لانتقال المواصفة الدولية الخاصة بإدارة الصحة والسلامة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الرابع: تأثير تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري

يهدف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالدرجة الأولى إلى حماية العنصر البشري، أي أنه يأخذ بعين الاعتبار العامل الذي يدخل ضمن متطلبات هذا النظام باعتباره هو الآخر فاعل مهم في تحقيق التنمية الاقتصادية من جهة وفي تجسيد معالم التنمية المستدامة من جهة أخرى وبالتالي هو نظام يقوم على حماية العمال وتجنّبهم قدر المستطاع كل خطر يحدق بهم في أماكن العمل، حيث أنه الغرض الأولي من هذه المواصفة هو ضمان الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة لا ثقة ترتقي بمكانة العامل الاجتماعية والصحية والنفسية، وهذا بدوره أيضا ينعكس على إنتاجية العامل فتجعله يحس بالراحة وتزرع فيه ما يعرف بروح العمل فترى العامل يعمل بنشاط وبمعدنويات مرتفعة مما يجعله يبدع في مباشرة نشاطه الإنتاجي، كما يساهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تقوية وتوطيد علاقة الثقة المتبادلة بين العامل والمؤسسة التي ينتمي إليها الأمر الذي سيعود على المؤسسة بفوائد عديدة كمضاعفة الإنتاج وجودته.¹

تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **OHSAS 18001** لتحسين الأداء البشري: يساهم

هذا النظام في تحسين الأداء البشري من خلال:²

- تقليل عدد الإصابات المهنية من خلال الوقاية والسيطرة على مخاطر العمل؛
- تقليل خطر الحوادث الرئيسية؛
- ضمان بيئة عمل آمنة ومشجعة من خلال التطابق مع توقعات العاملين؛
- تقليل دوران العمل؛
- تعزيز فكرة التعاون بين العاملين وإدارة الشركة؛
- تحسين الإنتاجية؛
- تحسين قيم العمل وتحقيق رضا العاملين.

¹ بلعميري عسري، بوجمعي الحبيب، مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الايزو **OHSAS 18001**، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية والتنمية المستدامة، المجلد 04، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019، ص 10.

² دعاس عزالدين، مرجع سبق ذكره، ص 102.

خلاصة الفصل:

كخلاصة لما سبق ذكره في هذا الفصل، نجد أن جوانب الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل تتمثل في مختلف الجهود المبذولة والأنشطة اللازمة، لتوفير متطلبات العمل والوسائل الضرورية لحماية العاملين من المخاطر والأمراض المهنية والحوادث التي قد يتعرض لها مختلف العاملين، كما أن موضوع الصحة والسلامة المهنية لا يقتصر فقط على حماية الأفراد بل هذا الجانب يركز أيضا على حماية الأجهزة والأدوات وصيانتها من أجل توفير الجو الملائم لتأدية العمل في ظل بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر.

إن مواصفات الإيزو 18000 لإدارة الصحة والسلامة المهنية تحتوي على نظام للتسيير، يسعى لحماية أفراد المؤسسة من الحوادث والأمراض المهنية، وتوفير بيئة عمل نظيفة من الملوثات وآمنة من الحوادث الشيء الذي سيساعد من دون شك على رفع مستوى أداء العمال في المؤسسة، وبالتالي فهذه المواصفة تساهم في تحقيق سلامة وأمن ورفاهية الأفراد داخل المؤسسة، والتي تدخل ضمن مسؤوليتها الاجتماعية في إطار مقتضيات وأولويات التنمية المستدامة.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

- ❖ المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
- ❖ المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
- ❖ المبحث الثالث: تحليل نتائج المستجوبين واختبار الفرضيات ومناقشتها

تمهيد:

بعد ما تم استعراض الجانب النظري للموضوع والتطرق لمختلف المفاهيم الأساسية حول إدارة الصحة والسلامة المهنية والمواصفة الدولية **OHSAS 18001** وتأثيرها على الأداء البشري، يأتي هذا الفصل العملي كمحاولة لإسقاط ما تم دراسته نظريا على مؤسسة "سوناطراك" والتي تعتبر من أهم وأكبر شركات إنتاج النفط المتواجدة عبر التراب الوطني.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل الذي قسمناه إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

- المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
- المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
- المبحث الثالث: تحليل نتائج المستجوبين واختبار الفرضيات ومناقشتها.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة قيد الدراسة

من خلال هذا المبحث سيتم تقديم لمحة عامة عن المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ومن ثم تقديم وحدة المسيلة التي تم اختيارها كميدان لهذه الدراسة وذلك بالتطرق إلى نشأتها ومهامها ومكوناتها بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي لهذه الوحدة

المطلب الأول: تقديم مؤسسة سوناطراك/ وحدة المسيلة

إن مؤسسة سوناطراك العاملة في قطاع النفط ومنذ نشأتها تسعى لاحتلال مكانة مشرفة في القطاع على المستوى الدولي، ولقد استطاعت أن تحقق نتائج جيدة على المستوى المحلي والدولي، من خلال التسيير الفعال لمواردها، ووضع رؤية إستراتيجية واضحة وسليمة لكل أنشطتها.

الفرع الأول: تعريف المؤسسة ونشأتها

S.O.N.T.R.A.C.H (سوناطراك) هي شركة وطنية لنقل وتوزيع المواد البتروغازية أسست بهدف تغطية الاحتياجات الوطنية من المحروقات على المدى الطويل وإنعاش الاقتصاد الوطني في 31 ديسمبر 1963 بقرار رقم 481/63 وفي 22 سبتمبر 1966 تغيرت بموجب قرار رقم 292/66 حيث رجعت شركة وطنية للبعث والإنتاج وتغيير البتروغازية وفي 24 فيفري 1971 وصل التعميم إلى كل القطاعات هذا ما أدى إلى إعادة الهيكل وتنظيمها، أما في 1985 فقد دخلت في أعمال قاعدية، حيث تشارك في البحث والتنقيب والاستغلال الاستكشاف والإنتاج ونقل خطوط الأنابيب، وتجهيز وتسويق المواد الهيدروكربونية ومشتقاتها تعتمد على إستراتيجية التنوع، كما تعمل على تطوير الأنشطة في مجال توليد الطاقة، تحلية مياه البحر والبحث والتعدين ولتواصل استراتيجيتها للتدويل، سوناطراك تعمل في الجزائر وفي عدة مناطق من العالم: في إفريقيا (مالي، النيجر، ليبيا ومصر)، وأوروبا (اسبانيا، ايطاليا، البرتغال وبريطانيا العظمى)، وأمريكا اللاتينية (بيرو) الولايات المتحدة الأمريكية. مع حجم مبيعات قدره نحو 64.975 مليار دولار حققته في عام 2008، صنفت شركة سوناطراك في المرتبة الأولى في إفريقيا وفي المرتبة الثانية عشر في ترتيب شركات النفط في العالم في التقرير الدولي لأفضل 100 شركة نفطية للعام 2004 حسب ما أورده بيان صدر عن وزارة الطاقة والمناجم الجزائرية في العالم. وهي أيضا رابع أكبر مصدر للغاز الطبيعي المسال، وثالث أكبر مصدر لغاز البترول المسال، والمصدر الخامس للغاز الطبيعي.¹

الفرع الثاني: المشاريع المنجزة من طرف سوناطراك:

¹ وثائق المؤسسة.

تعتبر مؤسسة سوناطراك أكبر مؤسسة افريقية مختصة في التنقيب وتكرير الغاز والبتروول ومشتقاتها ومن أهم المشاريع المنجزة من طرفها:

1. مشروع قاسي الطويل:

احتضنت إقامة الميثاق يوم 10 ديسمبر 2004 حقل توقيع عقد انجاز مشروع دمج تطوير استغلال تمبيع وتسويق الغاز الطبيعي المسترجع من آبار قاسي الطويل مع العلم أن المشروع دجه في صورته الأصلية وقد تم عرضه كمناقشة بالشراكة في أبريل 2002 وقد جلب اهتمام أكبر من 34 شركة بتروولية وغازية ودولية وترتب على هذا الاتفاق آثار إيجابية تتمثل في تعزيز العلاقات بين الجزائر واسبانيا.

2. مشروع النقل بالأنابيب:

تم تدشين مركز تحميل من قبل وزير الطاقة والمانج في مرسى بجاية قصد السماح بتحميل وشحن ناقلات بتروولية ذات حمولة تفوق 350.000 طن في الظروف الصعبة. إن هذه المنشأة قائمة في البحر على بعد 07 كم من ميناء بجاية تأتي لتعزز الإستراتيجية الجديدة الوطنية التسويقية للمحروقات والتي تهدف إلى زيادة الصادرات من المحروقات السائلة من 1.4 إلى 02 مليون برميل يومي اتخذت عدة إجراءات مسجلة بإنجاز هياكل ماثلة في مناطق أخرى ولا سيما بأرزيو.

المطلب الثاني: محطة الضخ رقم 03 (La Station de Pompage SP3 M'Sila)

الفرع الأول: تعريف محطة الضخ رقم 03:

تقع محطة الضخ رقم 03 في النقطة الكيلو مترية 486 على ارتفاع 1465 بالمنطقة الصناعية لولاية المسيلة وتم تشغيلها أول مرة في 1959 مع الخط 24 الذي يربط بين حوض الحمراء والمديرية الجهوية بجاية يتم النضر بين البتروول الخام بواسطة خزائين مؤقتين سعة كل خزان 8750 م، وكل خزان يكون فيه البتروول الضخ يعمل بشكل أوتوماتيكي، حيث يضمن عملية نقل البتروول مع العلم أن أكبر مستوى ارتفاع الأنبوب يقع بالسلطنة في النقطة الكيلو مترية 533 على ارتفاع 1032م، تبعد عن المحطة ب 24 كم اتجاه ميناء بجاية.

الفرع الثاني: مكونات مضخة محطة الضخ رقم 03:

- تتكون من خمسة محركات ضخ موضوعة على شكل متوازي تتغذى بواسطة ثلاث مضخات كهربائية من نوع (بوستار) موضوعة على شكل متوازي، مغطوسة عموديا بطابقين بقوى 235 حصان وسرعة 1465 دورة في الدقيقة وبضغط دفع أقصاه 09 بار.

- كما تتكون من خمسة مضخات من نوع (قنار) بخمسة طوابق وبقوة 1906 حصان ذات سرعة أقصاه 600م ومحركين كهربائيين 1500 حصان.

الفرع الثالث: مهام محطة الضخ رقم 03:

- الاستثمار والبحث في المحروقات؛
- استغلال النظام الهيدرو كربوني؛
- تمميع وتحويل الغاز؛
- النقل على تقنية شبكة القنوات؛
- النشر في السوق الأوروبية ومنه جلب العملة الأجنبية.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمحطة الضخ رقم 03 بالمسيلة

شرح الهيكل التنظيمي:

(1) رئيس مجموعة المحطات:

هو المدير المسير حيث يشرف على جميع الأقسام والمكاتب ويتدخل في الأعمال التي تتطلب ذلك بدءاً بمتابعة عملية ضخ البترول الذي يمر بالمحطة والإشراف على شؤون العاملين لمراقبة التسيير الحسن للعلاقات مع المؤسسات وكذلك المصالح التي تربط المحطة بالمديرية الجهوية والإدارات المحلية.

(2) فرع الإدارة والمستخدمين:

هو فرع يقوم بمتابعة الحالة المهنية للعمال الدائمين المؤقتين والمتقاعدين منذ بداية تشغيلهم إلى غاية انتهاء مدة العقد وبلوغ سن التقاعد بالإضافة إلى الحركة العمالية والمتمثلة في العطل والتكليف بالمهام، كما أنه يقوم بعدة وظائف أخرى كالحرص على تقديم الأجور الشهرية لمجموع العمال ومتابعة جميع المشتريات من قوانين ووصولات استلام وتسليم.

من ضمن المكاتب التابعة لهذا الفرع نجد مسير المخزن المكلف بالقيام بالشؤون التعاقدية، الممرض، السائق، والقائم على مجال الاتصال ومؤسسه.

(3) فرع الحماية والتدخل:

هذا يسهر على توفير الحماية من أي حرائق أو حوادث قد تحدث داخل نطاق المؤسسة سواء للعمال أو الوسائل المادية المسخرة وهذا وفق تدريبات تمكنه من القيام بها على أكمل وجه، ويضم هذا الفرع في محطة الضخ رقم 03 مهندس أمن ورقابة، مشرف عام، تقنيو حماية، وتقنيو تدخل سريع.

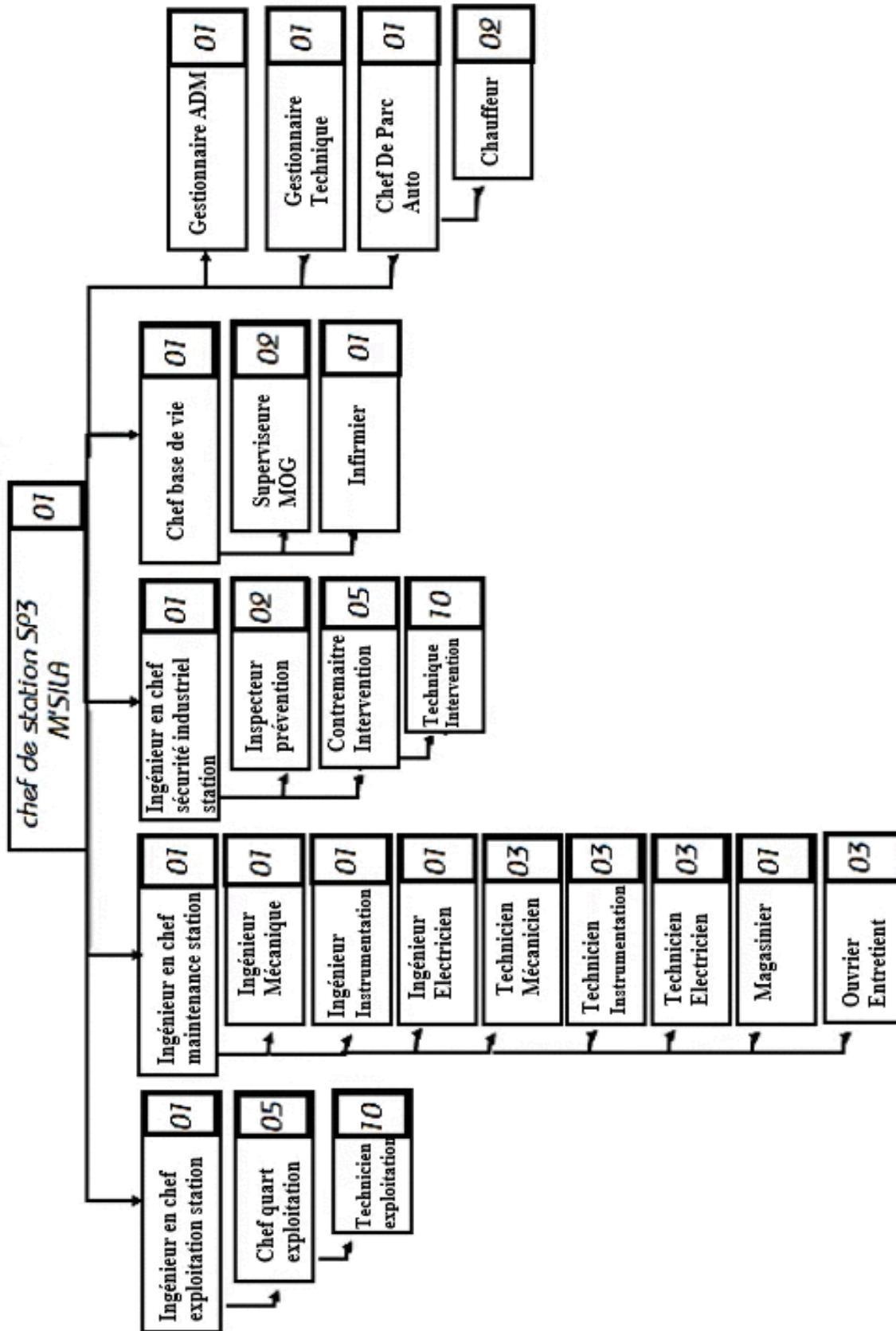
4) فرع الصيانة:

يتمثل دور هذا الفرع في المراقبة المستمرة للآلات والمحركات ومصنعات البترول سواء كانت قديمة أو جديدة النوعية مراقبة عامة وشاملة يوميا كل حسابات تخصص من ميكانيك الكهرباء وتقنيو محركات كما يهتم أيضا بضمان السير الحسن لعملية ضخ البترول وبالتالي فهو يقدم مساعدة كبيرة في هذه المحطة.

5) فرع الإستغلال:

يحتوي هذا الفرع على آلات وأجهزة جد دقيقة بها مؤشرات ضغط سرعة، توقف، ...الخ، يشرف على تشغيلها مهندسون مؤهلون وتتم مساعدتهم من طرف رؤساء الفرع وتقني استغلال مهمتهم الأساسية مراقبة سير عملية الضخ بقاعة المراقبة.

الشكل رقم 7: يوضح الهيكل التنظيمي



المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

بعد ما تطرقنا في المبحث الأول لمحة عامة حول المؤسسة محل الدراسة الميدانية. سيتم في هذا المبحث التعريف بمنهجية الدراسة المتبعة في عملية بحثنا، ومجتمع العينة المدروسة وكذلك الأدوات المستعملة، وكشف نوع توزيع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: منهج الدراسة وحدودها ومصادر جمع البيانات

في هذا الجزء سنتناول منهج الدراسة الذي اعتمدنا عليه في دراستنا وكذا حدودها المكانية والزمانية والبشرية.

الفرع الأول: منهج الدراسة

المنهج العلمي هو تلك الطريقة التي يتبعها الطالب لدراسة ظاهرة أو مشكلة ما، بقصد وصفها وتفسير العلاقات المختلفة التي تؤثر وتتأثر بها، بقصد التحكم فيها والتنبؤ بسلوكها مستقبلا، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ظهر جليا أن المنهج المناسب للدراسة الحالية والذي يحقق أهدافها، هو المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه (النظري والميداني)، كونه منهجا مساعدا على التحليل الشامل والعميق للمشكلة قيد البحث، ولكونه المنهج الذي يمتاز بالوصف التفصيلي الدقيق للمعلومات ذات العلاقة كيفما وكما، فعلى صعيد الدراسة الوصفية، سيتم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على البحوث النظرية والميدانية ليماء الإطار النظري للدراسة. أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فسيتم إجراء دراسة ميدانية مع تحليل كافة البيانات واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجتها، وستعتمد الدراسة على الاستبانة المخصصة لذلك.

الفرع الثاني: حدود الدراسة

تمت هذه الدراسة في إطار حدود بشرية، مكانية، زمنية، وتتمثل في:

أولا: الحدود المكانية: تمت الدراسة على مستوى "المؤسسة الاقتصادية - سوناتراك - محطة الضخ رقم 03 بالمسيلة"

ثانيا: الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة مختلف عمال محطة الضخ رقم 03 بالمسيلة.

ثالثا: الحدود الزمانية:

هي المدة المستغرقة في إنجاز هذه الدراسة حيث استغرقت حوالي 07 أشهر تقريبا بدءا بتحديد موضوع الدراسة وجمع المعلومات والمراجع المكتبية بهدف الإطاحة النظرية للموضوع، حيث قمنا بوضع إطار تصوري نظري لموضوع بحثنا، بعدها تم الشروع في الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة سوناتراك - محطة الضخ رقم

03 بالمسيلة- بغية الامام بإشكالية البحث والوصول إلى نتائج واستنتاجات عملية تثبت أو تنفي صحة الفرضيات تم اختيار الفترة الزمنية من **14/03/2022** إلغاية **03/04/2022** للقيام بهذه الدراسة، وكانت عبر عدة مراحل:

- **المرحلة الأولى:** كانت يوم **06/03/2022** حيث قمنا بزيارة استطلاعية للمحطة في الساعة التاسعة صباحا (**09:00**) إلى غاية الساعة العاشرة (**10:00**) قمنا بتقديم طلبنا المتمثل في إجراء دراستنا في المؤسسة، حيث تم الموافقة على إجراء هذه الدراسة.
- **المرحلة الثانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة والتي كانت بداية من **14/03/2022** إلى غاية **03/04/2022** حيث تم إجراء مقابلتين الأولى مع مهندس الأمن (**HSE**)، أما الثانية مع مصلحة المسيرين، وتم جمع مختلف المعلومات والوثائق الادارية المتعلقة بدراستنا الحالية.
- **المرحلة الثالثة:** يوم **10/04/2022** أعدنا الزيارة إلى المؤسسة وقمنا بتوزيع الاستمارة النهائية على عينة البحث المختارة، ثم جمع الاستمارات الموزعة وتحليل النتائج التي تحصلنا عليها.

الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات

تم جمع البيانات بالاعتماد على المصادر الأولية والمصادر الثانوية وهي:

1-المصادر الأولية:

للحصول على هذا النوع من البيانات تم الاعتماد على الاستبانة بصورة أساسية كأداة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الأولية، والاستبانة هي "عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين".

حيث وبعد تصميم الاستبانة تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة المختارة بمحطة الضخ رقم **03** بالمسيلة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج **SPSS** الإحصائي بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات ذات قسمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث.

إضافة إلى الاستبانة اعتمدنا أيضا على المقابلة باعتبارها من الطرق الكيفية التي ينظر إليها على أنها محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث ليعرفه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

2-البيانات الثانوية

تم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والدوريات والدراسات السابقة والأبحاث الخاصة سواء كانت محلية أو اقليمية أو أجنبية بالإضافة إلى البحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة عن الموضوعات التي تتعلق بعنوان الدراسة المتمثلة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار **OHSAS 18001** وكذلك حول موضوع الأداء البشري بهدف إثراء موضوع الدراسة بشكل علمي، وكذلك أخذ تصور عن آخر المستجدات التي حدثت في محور الدراسة.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

من خلال هذا العنصر سنتعرف على مجتمع الدراسة والعينة التي أخذت منه وتمت حولها الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

يتضمن مجتمع الدراسة، جميع العاملين في محطة الضخ رقم 03 لشركة سوناطراك بالمسيلة، وتم تعريف العامل لأجل ذلك على أنه أي شخص ينتمي ويسهم في نشاط المؤسسة، وبذلك تتضمن شريحة العاملين المراكز التالية: إطارات، أعوان التحكم، والأعوان التنفيذيين. وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة 61 عاملا، كما تم اختيار تطبيق موضوع الدراسة على هذه الشركة على اعتبار أنها تتميز... عن غيرها من الشركات الأخرى وذلك لطبيعة النشاط الذي تمارسه، وبهذا تكون مجالا مناسباً لتطبيق ودراسة الموضوع.

الفرع الثاني: عينة الدراسة

تعرف العينة بأنها: " ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا".

وقد تم اختيار عينة عشوائية تقدر بـ 50 فرد من مجتمع الدراسة المقدر بـ 61 فرد حيث تم استهداف مختلف المستويات الإدارية (الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية)، وقد وزعت عنها استمارات الاستبيان حيث استرجع 48 استمارة والتي كانت عينة دراستنا.

يمكن توضيح مجتمع عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 3: جدول: يمثل عينة الدراسة

عينة الدراسة					مجتمع الدراسة
نسبة الاستثمارات القابلة للتحليل إلى مجتمع الدراسة	الاستثمارات القابلة للتحليل	الاستثمارات المستبعدة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات الموزعة	
78.69%	48	0	48	50	61

المصدر: من إعداد الطالبين.

المطلب الثالث: أداة الدراسة

شملت أداة الدراسة على أداتين وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: تحليل المقابلة

في محاولتنا التعرف على واقع الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سوناطراك - محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة، استخدمنا المقابلة كأسلوب ثاني للبحث تديماً لإجابات المستجوبين من خلال استمارة الاستبيان، إذ توجد معلومات لا يمكن استقصائها والحصول عليها إلا عن طريق إجراء مقابلة مباشرة مع الأشخاص الذين لديهم دراية بجملة الموضوع.

أولاً: عرض حيثيات إجراء المقابلة

سيتم توضيح كيف ومع من تم إجراء المقابلة ويمكننا تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم 4: يمثل حيثيات إجراء مقابلة الدراسة

أهداف المقابلة	ظروف إجراء المقابلة	تاريخ ومدة إجراء المقابلة	الخبير
- أجريت هذه المقابلة من أجل تدعيم أجوبة المحور الثاني لاستمارة الاستبيان والمتعلق بالمتغير المستقل للدراسة والمتمثل في " متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية".	- الظروف التي تمت فيها إجراء المقابلة كانت ممتازة من حيث المعاملة ومن حيث الإثراء الهائل للمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة؛ - تقديم الشكر للخبير على قبول موعد المقابلة؛	- التاريخ: 2022/03/21 - اللقاء: مكتب الخبير - المدة: 5 ساعات	<u>الخبير الأول:</u> مهندس الأمن (HSE)
- أجريت هذه المقابلة من أجل تدعيم أجوبة المحور الثاني لاستمارة الاستبيان والمتعلق بالمتغير التابع للدراسة والمتمثل في " الأداء البشري".	- تم منح الخبير الوقت الكافي للاستفسار على الموضوع والإجابة؛ - كان التفاعل مع الموضوع بشكل جيد مما ساعد في الحصول على معلومات أكبر؛ - شكر الخبير على منحه كل هذا الوقت والإجابات.	- التاريخ: 2022/03/23 - اللقاء: مكتب الخبير - المدة: ساعتين	<u>الخبير الثاني:</u> مسير الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبين.

ثانيا: عرض نتائج المقابلة

1- تحليل أجوبة الخبير الأول المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

السؤال الأول: ماهي مهام HSE؟

- السهر والحرص على تطبيق القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية من أجل الحفاظ على مختلف الموارد المادية والبشرية.
 - الحرص على تطبيق مراجع العمل المعتمدة من طرف المؤسسة والمتمثلة في إعداد رخص وتصاريح العمل قبل البدء في إجراء أي عمليات الصيانة أو الاصلاحات أو عمليات أخرى من المحتمل أن تسبب أضرار للعامل.
 - القيام بعمليات تحسسية وتوعوية دورية لعمال المؤسسة، والقيام بدورات تكوينية وتدريبية خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخلية أو مع الحماية المدنية.
 - القيام بتفتيشات دورية للحرص على تطبيق معايير الصحة الغذائية والنظافة.
 - إنجاز وتسيير مخطط التدخل الداخلي ومخطط تسيير الأزمات.
 - العمل على توفير وسائل الوقاية اللازمة (القفازات، حذاء السلامة، الملابس الواقية، أفنعة، نظارات السلامة، خوذة عازلة، واقى السمع، واقى التنفس...إلخ). (ملحق رقم 01)
 - وسائل الوقاية شخصية
 - وسائل الوقاية جماعية
 - المراقبة والصيانة الدورية لوسائل التدخل (المطفأة، شبكات مياه الحرائق...إلخ).
 - الحرص على صحة وسلامة العمال من خلال إجراء الفحوصات الطبية الدورية (أنفلونزا الموسمية، كوفيد...إلخ).
 - تسيير مختلف النفايات الصناعية وتخزينها باحترام شروط ومعايير البيئة (بطاريات، زيوت مستعملة، نفايات سائلة...إلخ).
- وعليه يمكن القول أن وظيفة أو وحدة HSE (الصحة، السلامة والبيئة) تحتل مكانة جد مهمة في المؤسسة محل الدراسة، إذ أنها تسعى جاهدة لحماية وتأمين العنصر البشري وتوفير كل ما يتعلق بصحته وسلامته المهنية باعتباره الاستثمار رقم واحد في استراتيجيتهم، وكذا حماية البيئة.

السؤال الثاني: ماهي إجراءات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة في المؤسسة؟

- إعداد رخص وتصاريح العمل.

- إنشاء خلية الأزمات.
 - شراء معدات ووسائل الوقاية.
 - إعداد البرامج التكوينية.
 - وضع ملصقات تحذيرية. (ملحق رقم 02)
 - تقييم المخاطر وإعداد تقارير عن حوادث العمل. (ملحق رقم 03)
- وعليه يمكن القول أن المؤسسة تولي إهتمام كبير لصحة وسلامة عمالها وإدراكها لأهمية ضرورة إجراء البرامج التكوينية وتوفير المعدات الوقائية وذلك للحفاظ على مواردها المادية والبشرية.

السؤال الثالث: عند وقوع الحادث كيف يتم التعامل معه؟

- القيام بالإسعافات الأولية من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العامل المصاب في حالة وقوع حادث عمل فردي، أما عند وقوع حوادث كبرى (Accident Majeur) يتم إنشاء خلية أزمة من أجل السير الحسن والمنظم لمختلف الموارد المادية والبشرية.
 - تقييم المخاطر قبل وأثناء تأدية المهام.
 - القيام بتحقيق العمل لمعرفة مختلف الأسباب لوقوع الحادث وانشاء تقرير مفصل حول الحادث.
 - تقديم التعويضات، الضمان الاجتماعي.
- وعليه يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على لجنة متخصصة تتميز بالقدرات العالية في تسيير الأزمات ومواجهة الأخطار التي قد تنجم وتخرج عن السيطرة، هذا يجنب المؤسسة الوقوع في الخسائر المادية والبشرية.

السؤال الرابع: هل تتوافق سياسة الصحة والسلامة المهنية المتبعة في المؤسسة مع مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001؟

تمت الإجابة بنعم: لأنها هي المرجع الأول والأساسي لإعداد سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة لاحترام المعايير الدولية.

وعليه يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على المواصفة الدولية OHSAS 18001 كمرجع لصياغة سياسة للصحة والسلامة المهنية الخاصة بها بناء على قدراتها.

السؤال الخامس: ماهي العوامل (الأسباب) التي من الممكن أن تسبب الحوادث المهنية؟

- عدم احترام قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

- حدوث خطأ بشري نتيجة: ضغط، شroud، عدم التركيز من طرف العمال، الحالة النفسية للعامل... إلخ. وعليه يمكن القول أنه كلما كان هناك تركيز كبير من قبل العاملين عند القيام بعمله، كلما قام بعمله بكل إتقان وبالتالي يتجنب وقوع الحوادث والعكس، كما أن للحالة النفسية للعامل تأثير كبير في تأدية عمله.

2- تحليل أجوبة الخبير الثاني المتعلقة بالأداء البشري

السؤال الأول: كيف تحرص المؤسسة على المتابعة المستمرة لصحة عمالها البدنية والنفسية؟

- من خلال التزام إدارة المؤسسة بالمتابعة الطبية لعمالها قبل وبعد الحادث من أجل توفير الجو الملائم الخالي من الأخطار المهنية عن طريق جهات طبية وأخصاء نفسانيين متعاقدين مع المؤسسة.
- وعليه يمكن القول أن المؤسسة تتولى مسؤولية تشخيص الحالة الصحية لعمالها وبالتالي هذا يشعر العامل بانتمائه للمؤسسة مما ينعكس إيجاباً على رضاه الوظيفي وولائه لها.

السؤال الثاني: كيف يتم تقييم ومراقبة أداء العاملين داخل المؤسسة؟

من خلال عدة عناصر:

- سلم التنقيط الذي يتضمن (السلوك، الحضور والغياب، نوعية العمل، الانضباط، الخبرة المهنية، الإنتاجية...).
- الكفاءة من خلال (تحقيق العامل للمهام المنوطة له وقدرته على الإضافة في مجال تخصصه).
- وعليه يمكن القول أن المؤسسة تعتمد على طريقتين لتقييم ومراقبة أداء عمالها، الطريقة الأولى تتمثل في سلم التنقيط الخاص بكل عامل أما الطريقة الثانية تكون بناءً على كفاءة كل عامل في تأدية عمله.

السؤال الثالث: كيف تحرص المؤسسة على تحسين أداء عمالها؟

- تقوم المؤسسة وضع برامج ودورات تدريبية وتكوينية مبرمجة مسبقاً من خلال الاحتكاك بالعمال ذوي الخبرة، حيث تحفز المؤسسة عمالها بوضع قوانين الراتب الشهري مثل منحة العلاوة، الساعات الإضافية، المنح التعويضية، وأيضاً قوانين تضمن حقوقهم من كل الجهات، كما تضع المؤسسة قانون العاملين المقصرين في أداء واجباتهم وذلك للسير الحسن والمحكم للمؤسسة.
- وعليه يمكن القول أن المؤسسة تعمل على تقديم حوافر مادية لتشجيع عمالها على تحسين أدائهم مما يجعلهم يعملون على تحسين وتطوير أدائهم حتى يصبح لديهم الفرصة للحصول على تلك المكافأة.

الفرع الثاني: منهجية إعداد الاستبيان

أولاً: تصميم الاستبيان

المحور الأول: هو عبارة عن البيانات الشخصية المتمثلة في (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي).

المحور الثاني: خاص بمتطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية وتضمن (24) عبارة حيث يضم كل من:

- متطلبات عامة: 4 عبارات من 01 إلى 04؛
- سياسة الصحة والسلامة المهنية: 4 عبارات من 05 إلى 08؛
- التخطيط: 4 عبارات من 09 إلى 12؛
- التطبيق والتشغيل: 4 عبارات من 13 إلى 16؛
- التحقق: 4 عبارات من 17 إلى 20؛
- مراجعة الإدارة: 4 عبارات من 21 إلى 24.

المحور الثالث: يتضمن هذا المحور مجموعة من العبارات الخاصة بتحسين الأداء البشري مجتمعة في (10) عبارات من 25 إلى 34.

وفي الأخير خلصنا إلى بناء الاستبيان ليصبح في صورته النهائية متكون من (34) عبارة وتضمن الاستبيان قسمين وهما:

الجدول رقم 5: يوضح الصورة النهائية للاستبيان

عدد العبارات	أقسام الاستبيان	
	القسم الأول	
	الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة	
عبارات (04)	البعد 01- متطلبات عامة	المحور 01: متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية
عبارات (04)	البعد 02- سياسة الصحة والسلامة المهنية	
عبارات (04)	البعد 03- التخطيط	
عبارات (04)	البعد 04- التطبيق والتشغيل	
عبارات (04)	البعد 05- التحقق	
عبارات (04)	البعد 06- مراجعة الإدارة	
عبارات (10)		المحور 02: الأداء البشري
عبارات (34)	مجموع عبارات الاستبيان	

المصدر: من إعداد الطالبتين.

تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي (Likert Scale)، بحيث تقابل كل عبارة قائمة (بدائل) تحمل الاختيارات التالية: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ويرمز لها رقمياً خلال إدخال البيانات لبرامج الحاسوب بـ (1,2,3,4,5) على التوالي:

الجدول رقم 6: توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي

بدائل القياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة/الترميز	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مقياس ليكارت (Likert Scale)

ثانيا: حساب صدق الاستبيان

فيما يخص جمع البيانات، فقد اعتمدنا في دراستنا بدرجة أولى على الاستبيان لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، ولحصة الاستبيان قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين أنظر الملحق رقم ...، وبعد القيام بالتعديلات اللازمة مع الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات واقتراحات الأساتذة المحكمين، تم صياغة الاستبيان في شكله النهائي أنظر للملحق رقم (06).

ثالثا: حساب ثبات الاستبيان

ويقصد بثبات أداة الدراسة يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم تحقق من ثبات الاستبيان من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، وفي دراستنا تم استعانة ببرنامج SPSS في حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم 7 معامل ألفا- كرونباخ لمحاو المقياس

نتيجة الاختبار	معامل ألفا كرونباخ	محاو وأبعاد الاستبيان	
ثابت	0.80	24 عبارة	جميع عبارات المحور 01: إدارة الصحة والسلامة المهنية
ثابت	0.87	10 عبارات	جميع عبارات المحور 02: الأداء البشري

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (7): أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات انحصرت بين (0.80) كأدنى قيمة، و(0.87) كأعلى قيمة، وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ذات قيم جيدة حيث بلغت قيمة معامل الثبات بالنسبة للمحور المتعلق بقياس مستوى تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية (0.80) والذي يضم 24 عبارة وبلغت قيمة معامل الثبات بالنسبة للمحور المتعلق بقياس الأداء البشري (0.87) والذي يضم 10 عبارات، ومن هنا نستنتج أن قيم

ألفا كرو نباخ لمتغيرات الدراسة تفوق قيمة الحد الأدنى 0.6 وهذا ما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدر الإشارة أن معامل ألفا كرو نباخ كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة.

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة اختبار الفرضيات.

يتضمن هذا المبحث عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية وكذا مناقشة اختبار الفرضيات وفقاً لما يلي:

المطلب الأول: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين

الفرع الأول: عرض وتحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة

1- بالنسبة لمتغير جنس المستجوبين

الجدول رقم 8: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	46	95.8%
أنثى	2	4.2%
الإجمالي	48	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 48 فرد، نلاحظ

أن عدد الذكور قدر بـ 46 فرد بنسبة 95.8% وهم الأعلى نسبة، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 02 أفراد أي ما نسبته 4.2%.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن نسبة المستجوبين من فئة الذكور كانت أكبر مقارنة بالنسبة لفئة الإناث والتي تكاد أن تكون شبه منعدمة، ويرجع هذا لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يعتمد على فئة الذكور أكثر خاصة في مراكز توليد الطاقة ومراكز الحماية والوقاية بالمؤسسة محل الدراسة والتي تتطلب جهداً بدنياً وطاقة تحمل كبيرة.

2- بالنسبة لمتغير السن المستجوبين

الجدول رقم 9: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	3	6.3%
من 31 إلى 40 سنة	19	39.6%
من 41 إلى 50 سنة	20	41.7%
50 سنة فما فوق	6	12.5%
الإجمالي	48	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 48 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين يتراوح سنهم من 20 إلى 30 سنة قدر بـ 03 أفراد بنسبة 6.3%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 31 إلى 40 سنة قدر بـ 19 فرد أي ما نسبته 39.6%، أما عدد الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 41 إلى 50 سنة فقد قدر عددهم قدر بـ 20 فرد أي ما نسبته 41.7% وهم الأعلى نسبة، وأخيراً نلاحظ أن عدد الأفراد الذين يفوق سنهم 50 سنة فأكثر قدر بـ 06 أفراد أي ما نسبته 12.5% .

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن المؤسسة توظف أو تعتمد على فئة الأعمار من 41 إلى 50 سنة كأكثر نسبة تليها مباشرة الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة أكثر من الفئات الأخرى لأن طبيعة العمل في المؤسسة تحتاج إلى الخبرة والمهارة لدى الأفراد العاملين فيها، كما أن الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة تعتبر الفئة الناضجة سناً وبالتالي هي بمثابة السند والمرجع للفئات الأخرى لامتلاكها الخبرة في العمل والقدرة على التحكم والإرشاد.

3- بالنسبة لمتغير الخبرة المستجوبين

الجدول رقم 10: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة
22.9%	11	أقل من 5 سنوات
29.2%	14	من 5 إلى 10 سنوات
25%	12	من 11 إلى 15 سنة
22.9%	11	15 سنة فما فوق
100%	48	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 48 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات قدر بـ 11 فرد بنسبة 22.9%، في حين عدد الأفراد الذين خبرتهم تتراوح من 5 إلى 10 سنوات قدر بـ 14 فرد بنسبة 29.2% وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين خبرتهم تتراوح من 11 إلى 15 سنة فقد قدر عددهم بـ 12 فرد بنسبة 25%، في حين عدد الأفراد الذين خبرتهم 15 سنة فما فوق قدر بـ 11 فرد بنسبة 22.9% .

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن المؤسسة توظف أصحاب الخبرة المتوسطة من 5 إلى 10 سنوات كأكثر نسبة بالإضافة إلى إمتلاك المؤسسة لأفراد متنوعي الخبرة ذلك راجع لطبيعة نشاط المؤسسة الذي

يحتاج إلى الأفراد ذوي الخبرة المتفاوتة الكل حسب درجته بنسب متقاربة جدا، كما أنها تسعى للحفاظ على عملها وتطوير قدراتهم.

4- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم 11: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
14.6%	7	ثانوي فأقل
81.3%	39	جامعي
4.2%	2	دراسات عليا
%100	48	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 48 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين مستواهم التعليمي ثانوي فأقل قدر بـ 07 أفراد بنسبة 14.6%، في حين قدر عدد الأفراد الذين مستواهم التعليمي جامعي 39 فرد بنسبة 81.3% وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين مستواهم التعليمي دراسات عليا فقد قدر عددهم بـ 02 فرد بنسبة 4.2%.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن غالبية الأفراد المبحوثين بحوزتهم شهادات جامعية هذا يدل على أن المؤسسة تعطي الأولوية في التوظيف لخريجي الجامعات لإعطائهم فرصة وتدعيم قدراتهم البشرية واكتشافها وتطويرها، هذا يعكس مدى اهتمام المؤسسة على منح الفرص للعاملين الشباب لاكتساب الخبرة في مجال العمل والاستفادة منه مستقبلا.

بالنسبة لمتغير الوظيفي المستجوبين

الجدول رقم 12: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	الوظيفة
35.4%	17	إطار سامي
50%	24	متحكم
14.6%	7	عون تنفيذي
%100	48	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 48 فرد، نلاحظ أن الإطارات السامون قدر بـ 17 فرد بنسبة 35.4%، في حين نلاحظ أن عدد الذين يشغلون وظيفة متحكم قدر بـ 24 فرد أي ما نسبته 50% وهم الأعلى نسبة، أما بالنسبة للأعوان التنفيذيون فقد قدر عددهم بـ 07 أفراد بنسبة 14.6. كما هو مبين في الشكل التالي:

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن غالبية الأفراد المبحوثين يشغلون مناصب التحكم بنسبة أكبر مقارنة بالوظائف الأخرى وذلك أن المؤسسة تعتمد على الأفراد العاملين فيها ذوي التخصص والمهارات والقدرات العالية في القيادة والتحكم والتوجيه.

الفرع الثاني: التحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة

أولاً: عرض وتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 01 من الاستبيان للموجه للأفراد والمتعلق بقياس مستوى توفر: متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية

1- التحليل الوصفي لبعدها المتطلبات العامة

الجدول رقم 13: تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي

مجال المتوسط الحسابي	مقياس لكرت	درجة الموافقة	مجال الوزن النسبي
من 1 إلى 1.80 درجة	غير موافق تماماً	درجة منخفضة جداً	أقل من 36%
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة	من 36% إلى 52%
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	درجة متوسطة	من 52.1% إلى 68%
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة مرتفعة	من 68.1% إلى 84%
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة مرتفعة جداً	من 84.1% إلى 100%

الجدول رقم 14: التحليل الوصفي لبعدها متطلبات عامة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
01	لدى المؤسسة نظام للصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلبات المواصفة OHSAS 18001 .	4.167	.7808	04	مرتفع
02	توجد لجنة متخصصة في المؤسسة لتصميم برامج الصحة والسلامة المهنية.	4.250	.6012	03	مرتفع
03	توضح الملصقات واللوحات التحذيرية الإجراءات المعمول بها بشكل واضح وفي أماكن مرئية.	4.333	.5194	02	مرتفع
04	توفر معدات الوقاية الشخصية في كل وقت (خوذة، معطف، نظارات واقية، أحذية...).	4.453	.6172	01	مرتفع
	الكلية	4.30	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 14 أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى متطلبات عامة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كبعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية تقدر بـ 4.30، بينما عبارات بعد المتطلبات العامة فقد احتلت العبارة رقم (04) "توفر معدات الوقاية الشخصية في كل وقت (خوذة، معطف، نظارات واقية، أحذية...)" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.45، في حين جاءت العبارة رقم 01 "لدى المؤسسة نظام للصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلبات المواصفة OHSAS18001" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 4.17، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى المتطلبات العامة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع، مما يدل على أن المؤسسة تحرص على توفير كل ما يتطلبه نظام الصحة والسلامة المهنية، وإلتزامها بتأمين العاملين ضد الحوادث والإصابات عند القيام بمختلف الأنشطة من خلال الحرص على توفير معدات الوقاية الشخصية (خوذة، معطف، نظارات واقية، أحذية... إلخ) وصيانتها بشكل دوري، هذا ما يتوافق ونتائج المقابلة التي قمنا بها مع مسؤول وحدة HSE، على وجود وحدة متخصصة تسهر على توفير معدات الوقاية الشخصية في المؤسسة محل الدراسة.

2- التحليل الوصفي لبعء سياسة الصحة والسلامة المهنية

الجدول رقم 15: التحليل الوصفي لبعء سياسة الصحة والسلامة المهنية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
05	توجد سياسة صحة وسلامة واضحة من قبل إدارة المؤسسة.	4.297	.5814	04	مرتفع
06	تهتم إدارة المؤسسة بصحة وسلامة عاملها.	4.398	.5738	02	مرتفع
07	تساهم إجراءات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.	4.417	.4982	01	مرتفع
08	تقوم المؤسسة بوضع خطوات تعريفية بضرورة الإلتزام ببرنامج الصحة والسلامة المهنية.	4.352	.6681	03	مرتفع
	الكلي	4.37	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 15 أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى سياسة الصحة والسلامة المهنية كبعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية تقدر بـ 4.37، بينما عبارات بعد سياسة الصحة والسلامة المهنية فقد احتلت العبارة رقم 07 "تساهم إجراءات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.42، في حين جاءت العبارة رقم 06 "توجد سياسة صحة وسلامة واضحة من قبل إدارة

المؤسسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 4.30، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية **T-Test** جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي بدرجة موافقة مرتفعة جدا. نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى سياسة الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع. مما يدل على أن إجراءات الصحة والسلامة المهنية المعمول بها داخل المؤسسة محل الدراسة واضحة لدى جميع الأفراد العاملين فيها والتي تجنبهم الأخطار المهنية التي قد تحدث في مواقع العمل، ومن خلال المقابلة التي تمت مع مسؤول وحدة HSE صرح على أن المؤسسة تحتوي على سياسة صحة والسلامة المهنية الخاصة بيها المبنية وفقا للمواصفة الدولية OHSAS 18001.

3- التحليل الوصفي لبعء التخطيط

الجدول رقم 16: التحليل الوصفي لبعء التخطيط

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
09	تضع المؤسسة خطط وإجراءات لمواجهة الطوارئ المحتملة.	4.500	.6523	01	مرتفع
10	تقوم المؤسسة بتحديد مصادر الخطر من أجل التحكم فيه.	4.398	.6438	02	مرتفع
11	تقوم المؤسسة بتجهيز بيئة العمل بشكل آمن وسليم من تجهيزات ومعدات.	4.297	.5814	03	مرتفع
12	تضع المؤسسة برنامج للتدقيق الداخلي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.	4.148	.7437	04	مرتفع
	الكلي	4.34	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 16 أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى التخطيط كبعء من أبعاد الصحة والسلامة المهنية تقدر بـ 4.34، بينما عبارات بعد التخطيط فقد احتلت العبارة رقم 09 "تضع المؤسسة خطط وإجراءات لمواجهة الطوارئ المحتملة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.50، في حين جاءت العبارة رقم 12 "تضع المؤسسة برنامج للتدقيق الداخلي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 4.15، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية **T-Test** جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي بدرجة موافقة مرتفعة جدا.

نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى التخطيط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع. مما يدل على أن المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لعملية تحليل وتحديد مصادر الخطر والتخطيط الفعال لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية وهذا بدوره يجنب من وقوع الحوادث والخسائر المادية والبشرية، حيث تم تأكيده من

خلال المقابلة التي أجريت مع مصلحة (HSE)، على وجود لجنة متخصصة ذوي خبرات عالية تقوم بتحديد المخاطر ووضع مخطط لتسيير الأزمات.

4- التحليل الوصفي لبعء التطبيق والتشغيل

الجدول رقم 17: التحليل الوصفي لبعء التطبيق والتشغيل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
13	تقوم المؤسسة بتطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية داخل محيطها.	4.291	.5441	01	متوسط
14	يلتزم العمال باستخدام معدات الوقاية الشخصية.	3.833	.8336	02	مرتفع
15	يتم تقديم دورات تكوينية بشكل دوري حول برامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.	3.791	.9884	03	مرتفع
16	يتفهم العاملون أهداف وإجراءات السلامة والصحة المهنية بدقة ووضوح.	3.770	.8052	04	مرتفع
	الكلبي	3.92	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 17 أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى التطبيق والتشغيل كبعء من أبعاد الصحة والسلامة المهنية تقدر بـ 3.92، بينما عبارات بعد التطبيق والتشغيل فقد احتلت العبارة رقم 13 "تقوم المؤسسة بتطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية داخل محيطها" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.29، في حين جاءت العبارة رقم 16 "يتفهم العاملون أهداف وإجراءات السلامة والصحة المهنية بدقة ووضوح" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 3.77، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية **T-Test** جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي بدرجة موافقة مرتفعة.

نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى التطبيق والتشغيل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع. مما يدل على أن المؤسسة تقوم بتطبيق قوانين وإجراءات الصحة والسلامة المهنية بحذافيرها كما هو منصوص عليه في متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، هذا ما يتوافق ونتائج المقابلة التي أجريت مع مسؤول وحدة HSE، والذي صرح أن من مهامه السهر والحرص على تطبيق القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية من أجل الحفاظ على مختلف الموارد المادية والبشرية.

5- التحليل الوصفي لبعء التحقق

الجدول رقم 18: التحليل الوصفي لبعدهم التحقق

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
17	تقوم المؤسسة بالرقابة الدورية لأماكن العمل لتفادي وقوع الحوادث.	4.102	.8810	02	متوسط
18	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات لمراقبة وقياس أداء نظام الصحة والسلامة المهنية.	4.047	.6172	03	مرتفع
19	تتم صيانة الوسائل المستخدمة أثناء العمل بصفة دورية.	4.120	.6398	01	مرتفع
20	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الصحة والسلامة المهنية.	3.833	.5959	04	مرتفع
	الكلية	4.03	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 18 أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى التحقق كبعدهم من أبعاد الصحة والسلامة المهنية تقدر بـ 4.03، بينما عبارات بعدهم التحقق فقد احتلت العبارة رقم 19 "تتم صيانة الوسائل المستخدمة أثناء العمل بصفة دورية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.12، في حين جاءت العبارة رقم 20 "تضع المؤسسة برنامجاً للتدقيق الداخلي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 3.83، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية **T-Test** جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي بدرجة موافقة مرتفعة.

نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى التحقق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع. مما يدل على وجود إدراك لأهمية ضمان صحة وسلامة الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، إذ أن القيام بالفحص والصيانة الدورية لوسائل الوقاية الشخصية يعتبر بمثابة حافز يرفع الروح المعنوية للأفراد العاملين ويشعرهم بالراحة والأمان أثناء أدائهم لأعمالهم.

6- التحليل الوصفي لبعدهم مراجعة الإدارة

الجدول رقم 19: التحليل الوصفي لبعدهم مراجعة الإدارة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
21	تقوم إدارة المؤسسة بمراجعة إجراءات السلامة والصحة المهنية دورياً.	4.083	.6786	02	متوسط
22	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم نتائج المراجعة الإدارية لتقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.	3.870	.6052	03	مرتفع
23	تقوم المؤسسة بمتابعة شكاوي العاملين وملاحظاتهم حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية.	3.620	.8905	04	مرتفع
24	تقوم الإدارة بالحفاظ على سجلات المراجعة الخاصة ببرامج الصحة والسلامة المهنية.	4.102	.5554	01	مرتفع
	الكلية	3.91	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 19 أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى مراجعة الإدارة كبعد من أبعاد الصحة والسلامة المهنية تقدر بـ **3.91**، بينما عبارات بعد مراجعة الإدارة فقد احتلت العبارة رقم 24 "تقوم الإدارة بالحفاظ على سجلات المراجعة الخاصة ببرامج الصحة والسلامة المهنية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره **4.10**، في حين جاءت العبارة رقم 23 "تقوم المؤسسة بمتابعة شكاوي العاملين وملاحظاتهم حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره **3.62**، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية **T-Test** جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**0.05**) ولصالح المتوسط الحسابي بدرجة موافقة مرتفعة.

نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى مراجعة الإدارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع. مما يدل على أن المؤسسة تقوم بمراجعة إجراءات الصحة والسلامة المهنية ومتابعة آخر المستجدات والتطورات في إدارة المخاطر باعتمادها على مبدأ التحسين المستمر، لأن المراجعة الإدارية تعتبر من العناصر المهمة في المواصفة **OHSAS 18001**.

■ التحليل الوصفي لجميع أبعاد متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق (المعيار العالمي **OHSAS 18001**)

الجدول رقم 20: التحليل الوصفي لأبعاد متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقييم
01	البعد الأول: متطلبات عامة	4.30	03	مرتفع
02	البعد الثاني: سياسة الصحة والسلامة المهنية	4.37	01	مرتفع
03	البعد الثالث: التخطيط	4.34	02	مرتفع
04	البعد الرابع: التطبيق والتشغيل	3.92	05	مرتفع
05	البعد الخامس: التحقق	4.03	04	مرتفع
06	البعد السادس: مراجعة الإدارة	3.91	06	مرتفع
	الكلية	4.14	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

تبين نتائج الجدول رقم 20 أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية يقدر بـ **4.14**، حيث احتل البعد الثاني "سياسة الصحة والسلامة المهنية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره **3.37**، واحتل البعد السادس "مراجعة الإدارة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره **3.91**، وبمستوى تقييم مرتفع. مما يدل على أن الأفراد المستجوبين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي لمتطلبات إدارة الصحة

والسلامة المهنية كما أن المؤسسة محل الدراسة تحتوي على قسم أو وحدة HSE ترسم السياسات المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة للمؤسسة، كما بينت نتائج المقابلة التي أجريت مع وحدة HSE أنه يتم الاعتماد على المواصفة الدولية OHSAS 18001 كمرجع لصياغة سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بها بناء على قدراتها.

ثانيا: عرض وتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 02 من الاستبيان للموجه للأفراد والمتعلق بقياس مستوى توفر: الأداء البشري

الجدول رقم 21: التحليل الوصفي لبعء الأداء البشري

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	التقييم
25	يتولى العامل كامل المسؤولية في تأدية عمله.	4.120	.6398	01	مرتفع
26	يؤدي العامل مهامه بكل فعالية.	3.852	.6519	06	مرتفع
27	لدى العامل المعرفة الكافية بمتطلبات الوظيفة المنوطة به.	3.870	.6052	05	مرتفع
28	يحقق العامل النتائج وفق الأهداف المسطرة في مدة زمنية محددة.	3.703	.7135	07	مرتفع
29	توفر المؤسسة فرص تكوين للأفراد.	4.000	.6185	02	مرتفع
30	يخضع العمال لمتابعة دورية لتقييم أدائهم.	3.565	.7119	08	مرتفع
31	تسمح المؤسسة لعمالها بالإطلاع على نتائج تقييمهم.	3.333	.7808	10	مرتفع
32	تحرص إدارة المؤسسة على تحسين ظروف العمل باستمرار.	3.898	.6918	04	مرتفع
33	يتم التعامل بعناية مع الموجودات العينية (الأجهزة والمعدات) في مكان العمل.	3.935	.7829	03	مرتفع
34	يوجد نظام تحفيز عادل من طرف المؤسسة.	3.398	.9839	09	مرتفع
		3.40	-		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول رقم 21 أن قيمة المتوسط الحسابي لبعء الأداء البشري تقدر بـ 3.40، بينما عبارات بعء الأداء البشري فقد احتلت العبرة رقم 25 "يتولى العامل كامل المسؤولية في تأدية عمله" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.12، في حين جاءت العبرة رقم 31 "تسمح المؤسسة لعمالها بالإطلاع على نتائج تقييمهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 3.33، كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي بدرجة موافقة متوسطة.

وعليه يمكن القول أن مستوى الأداء البشري كان مرتفع لدى الأفراد المستجوبين، حيث يتحلى العمال بالانضباط في العمل وتحمل المسؤولية والمبادرة كما يمتلكون القدرة على إنجاز مهامهم بإتقان. وهذا ما يعكس الأثر الإيجابي لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة في تحسين بيئة العمل وتوفير الجو الملائم لتحسين الأداء البشري، وهذا ما تم برهنته من خلال المقابلة التي أجريت مع مسير الموارد

البشرية على أن المؤسسة تحرص على تحسين أداء عاملها من خلال وضع برامج ودورات تدريبية وتكوينية مبرمجة مسبقا من خلال الاحتكاك بالعمال ذوي الخبرة، حيث تحفز المؤسسة عملها بوضع قوانين الراتب الشهري مثل منحة العلاوة، الساعات الإضافية، المنح التعويضية، وأيضا قوانين تضمن حقوقهم من كل الجهات، كما تضع المؤسسة قانون العاملين المقصرين في أداء واجباتهم وذلك للسير الحسن والمحكم للمؤسسة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة

تتمحور فرضيات الدراسة في إجابة على إشكالية الدراسة والمتمثلة في: ماهو دور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة محل الدراسة محطة الضخ رقم 03 بالمسيلة؟ وسوف نقوم بدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة الصحة والسلامة المهنية) والمتغير التابع (الأداء البشري) وهذا من خلال: استخدامنا نموذج الانحدار الخطي البسيط للكشف على وجود علاقة بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع.

ومن بين مخرجات تحليل الانحدار البسيط: قيمة معامل التفسير: ويرمز له بالرمز R^2 ويمثل النسبة المئوية للتباين التي يتم تفسيرها بواسطة المتغير أو المتغيرات المستقلة التي يتضمنها النموذج وتقع بين 0 و 1 أي بين: $0 \leq R^2 \leq 1$ فكلما اقتربت من 1 يعني ارتفاع درجة التفسير متغير التابع من قبل متغير المستقبل. يمكن وصف قيم R^2 البالغة 0.75 بأنها كبيرة، والتي تبلغ 0.5 بأنها معتدلة، والتي تبلغ 0.25 بأنها ضعيفة، ويمكن تعبير عن مجالات التفسير بناء على إحصائية R^2 :

مجال معامل التفسير R^2	R^2 محصور بين (0.25 - 0)	R^2 محصور بين (0.25-0.5)	R^2 محصور بين (0.75-0.50)	R^2 محصور بين (1-0.75)
درجة التفسير (التباين)	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	مرتفعة

هدفنا من وضع هذه مجالات هو تفسير التغيرات التي يحدثها المتغير المستقل في تحسين المتغير التابع بناء على إحصائية R^2 وذلك من خلال تحديد مدى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوناطراك فرع 03، في التغيرات التي تحدث في الأداء البشري وهل هناك مساهمة ضعيفة أم متوسطة، مرتفعة.

وفيما يلي نتائج إختبار الفرضيات:

الفرع الأول: الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار (OHSAS18001) على

الأداء البشري في مؤسسة سوناطراك-محطة الضخ رقم 03 بالمسيلة-

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) كما يلي:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار (OHSAS18001) على الأداء البشري بمؤسسة سوناطراك-محطة الضخ رقم 03 بالمسيلة- من وجهة نظر المستجوبين.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار (OHSAS18001) على الأداء البشري بمؤسسة سوناطراك-محطة الضخ رقم 03 بالمسيلة- من وجهة نظر المستجوبين.

الجدول رقم 22: بين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	جدول رقم () يمثل الانحدار الخطي
معنوي	0.00	3.81	0.00	14.53	R ² = 0.24 R= 0.49	نظام إدارة الصحة والسلامة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

مناقشة إختبار الفرضية الرئيسية:

من خلال الجدول رقم () أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين نظام إدارة الصحة والسلامة والأداء البشري بلغت (0.49) وهي قيمة موجبة وطردية، أي انه كلما ارتفعت درجات نظام إدارة الصحة والسلامة كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة R^2 0.24 أي أن نظام إدارة الصحة والسلامة يفسر حوالي 24 بالمئة من التباين في الأداء البشري ، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (14.53) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 3.81 وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H₁ القائلة بـ " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار (OHSAS18001) على الأداء البشري".

يمكن تفسير ذلك أن نظام الصحة والسلامة المهنية المطبق في المؤسسة محل الدراسة ساهم بشكل فعال في تحسين أداء العاملين هذا لتوفر المؤسسة على وحدة خاصة بالصحة والسلامة المهنية والمتمثلة في مصلحة HSE، والتي تعمل على تقييم وتطوير سياسات الأمن والسلامة في أماكن العمل وتسيير الأزمات والكوارث، كما أن الغرض الأولي من تطبيق مواصفة OHSAS 18001 هو ضمان الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر ترتقي بمكانة العامل الاجتماعية والصحية والنفسية، وهذا بدوره يؤثر على

إنتاجية العامل فتجعله يحس بالراحة والأمان وتزرع فيه ما يعرف بروح العمل فترى العامل يعمل بنشاط وبمعدنويات مرتفعة مما يجعله يبدع في نشاطه الإنتاجي وبالتالي ينعكس إيجابا على مستوى أدائه.

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات العامة على الأداء البشري.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات العامة على الأداء البشري.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات العامة على الأداء البشري.

و النتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم 23: يمثل الانحدار الخطي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	
غير معنوي	0.69	0.16	1.40	1.96	$R^2 = 0.04$ $R = 0.20$	متطلبات عامة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

من خلال الجدول رقم (23) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين المتطلبات العامة والأداء البشري بلغت (0.20) وهي قيمة موجبة وطردية، أي انه كلما ارتفعت درجات المتطلبات العامة كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة $R^2 = 0.04$ أي أن المتطلبات العامة تفسر حوالي 0.4 بالمئة فقط من التباين في الأداء البشري، وبالنظر إلى قيمة (F) نجد أنها بلغت (1.96) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار ليس معنوي.

أما قيمة (T) فنلاحظ أنها بلغت 1.40 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية البديلة وقبولا لفرضية الصفرية H_0 القائلة ب " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات العامة على الأداء البشري ".

نستنتج أن المؤسسة لم تبذل قصار جهدها بالإيفاء بجميع متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق ما ينص عليه المعيار OHSAS18001، وبالتالي من الممكن أن ينجم عنه تأثير سلبي على مستوى الأداء البشري في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري.

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 24: يمثل الانحدار الخطي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	
غير معنوي	0.24	1.17	0.24	1.37	$R^2 = 0.02$ $R = 0.17$	سياسة الصحة والسلامة المهنية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

من خلال الجدول رقم (24) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين سياسة الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري بلغت (0.17) وهي قيمة موجبة وطردية، أي أنه كلما ارتفعت درجات سياسة الصحة والسلامة المهنية كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة $R^2 = 0.02$ أي أن سياسة الصحة والسلامة المهنية تفسر حوالي 0.02 بالمئة فقط من التباين في الأداء البشري، وبالنظر إلى قيمة (F) نجد أنها بلغت (1.37) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار ليس معنوي.

أما قيمة (T) فنلاحظ أنها بلغت 1.17 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بـ "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري".

يدل على أن المؤسسة لم تسعى جاهدة للقيام بالتوعية الكافية لسياسة الصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين فيها، والتي توضح أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية ومسؤوليات كل فرد نحوها داخل المؤسسة مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء البشري.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط على الأداء البشري.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط على الأداء البشري.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط على الأداء البشري.

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 25: يمثل الانحدار الخطي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	
معنوي	0.02	2.26	0.02	5.14	R ² = 0.10 R = 0.31	التخطيط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

من خلال الجدول رقم (25) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التخطيط والأداء البشري بلغت (0.31) وهي قيمة موجبة وطردية، أي انه كلما ارتفعت درجات التخطيط كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة R^2 0.10 أي أن التخطيط يفسر حوالي 10 بالمئة من التباين في الأداء البشري، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (5.14) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 2.26 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط على الأداء البشري".

يدل على أن المؤسسة تضع عملية التخطيط للصحة والسلامة المهنية لعمالها من بين أولوياتها، وهذا ما يوضحه الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة على وجود وحدة متخصصة والمتمثلة في (HSE)، والتي تعمل على الإشراف بكل ما يتعلق بصحة وسلامة الأفراد العاملين بالمؤسسة وكذا البيئة المحيطة بها، وقيامها بالدورات التفتيشية بشكل دوري للتقليل من الحوادث المهنية، مما يؤثر على الحالة النفسية للأفراد العاملين لوجود وحدة متخصصة تهتم لصحتهم وسلامتهم وبالتالي ينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطبيق والتشغيل على الأداء البشري.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطبيق والتشغيل على الأداء البشري.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطبيق والتشغيل على الأداء البشري.

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 26: يمثل الانحدار الخطي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	
معنوي	0.00	4.77	0.00	22.79	$R^2 = 0.33$ $R = 0.57$	التطبيق والتشغيل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

من خلال الجدول رقم (26) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التطبيق والتشغيل والأداء البشري بلغت (0.57) وهي قيمة موجبة وطرديّة، أي أنه كلما ارتفعت درجات التطبيق والتشغيل كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة R^2 0.30 أي أن التطبيق والتشغيل يفسر حوالي 30 بالمئة من التباين في الأداء البشري، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (22.79) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 4.77 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطبيق والتشغيل على الأداء البشري".

يدل على أن وجود أقسام أو إدارات متخصصة مهمتها تطبيق الإجراءات وضبطها وتكثيف الدورات التكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين بالمؤسسة ليكون لديهم القدر الكافي من التعليم والتدريب والخبرة للإستجابة والإستعداد للطوارئ، هذا من شأنه أن يؤثر إيجاباً على مستوى الأداء البشري في المؤسسة.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحقق على الأداء البشري.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحقق على الأداء البشري.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحقق على الأداء البشري.

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 27: يمثل الانحدار الخطي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	
معنوي	0.00	3.69	0.00	13.65	$R^2 = 0.22$ $R = 0.47$	التحقق

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

من خلال الجدول رقم (27) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التحقق والأداء البشري بلغت (0.47) وهي قيمة موجبة وطردية، أي أنه كلما ارتفعت درجات التحقق كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة $R^2 = 0.22$ أي أن التحقق يفسر حوالي 22 بالمئة من التباين في الأداء البشري، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (13.65) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 3.69 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحقق على الأداء البشري".

يدل على أن المؤسسة تضع وتديم إجراءات مراقبة وقياس أداء نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل منتظم بهدف معرفة تأثيره على أداء العمال والقيام بالإجراءات التصحيحية اللازمة التي تعمل على رفع مستوى الأداء البشري في المؤسسة.

الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على الأداء البشري.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على الأداء البشري.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على الأداء البشري.

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 28: يمثل الانحدار الخطي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء البشري	
معنوي	0.00	4.96	0.00	24.60	$R^2 = 0.34$ $R = 0.59$	مراجعة الإدارة

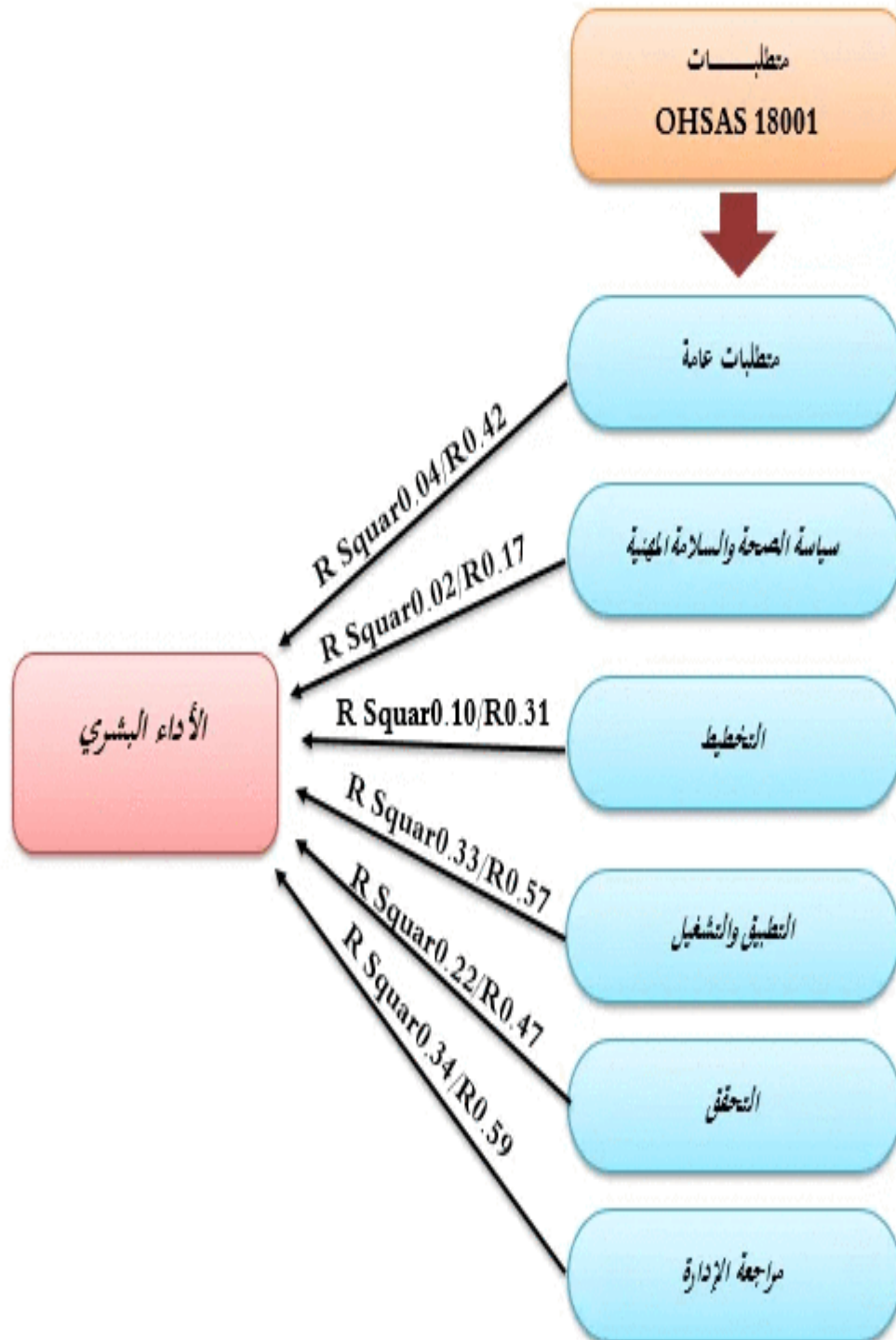
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج Excel

من خلال الجدول رقم (28) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين مراجعة الإدارة والأداء البشري بلغت (0.59) وهي قيمة موجبة وطرديّة، أي انه كلما ارتفعت درجات مراجعة الإدارة كلما ارتفعت معها درجات الأداء البشري، في حين بلغت قيمة 0.34SquarR أي أن مراجعة الإدارة يفسر حوالي 34 بالمئة من التباين في الأداء البشري، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (24.60) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 4.96 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على الأداء البشري".

يدل على أن قيام الإدارة العليا للمؤسسة بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية باعتبارها أحد أهم الأسس لتطبيق النظام لأنها تمس التحسين المستمر والذي يعمل على رفع أداء النظام وضمان استمراريته وكفاءته وفعالته، وهذا يؤثر إيجابا على مستوى الأداء البشري في المؤسسة.

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة الميدانية في النموذج التالي:



المصدر: من إعداد الطالبتين

خلاصة الفصل:

بعد التطرق إلى الجانب النظري للموضوع والقيام بالدراسة الميدانية حول أهمية تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار **OHSAS 18001** في تحسين الأداء البشري في مؤسسة سوناطراك - محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة، حيث قمنا في هذا الفصل بوصف مجتمع وعينة الدراسة واستخدام مجموعة من أدوات البحث حيث تم التركيز على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، بالإضافة إلى استخدام كل من المقابلة والملاحظة للتدقيق في معلومات يتعذر الباحث الوصول إليها من خلال الإستبانة من أجل تحليل نتائج الدراسة، ولقد تم تحليل محاور الاستبانة باستخدام كذا تحليل نتائج الإستبيان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS**، حيث تم التأكد من الأهمية البالغة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالنسبة للفرد العامل أو المؤسسة ككل، ويظهر ذلك من خلال دوره في حماية الأفراد من الأخطار والحوادث المهنية وأن تحقيق هذا الهدف يرجع بالإيجاب على الأداء البشري في المؤسسة.

خاتمتہ

خاتمة

تتمحور الدراسة الحالية حول موضوع أهمية تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار **OHSAS18001** في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك بالمسيلة، حيث تم من خلاله معالجة إشكالية دور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في سبيل تحسين الأداء البشري، بالإضافة إلى إيجاد العلاقة بين أبعاد متطلبات نظام **OHSAS 18001** وبعد الأداء البشري، وقد تمت معالجتها وفق فصلين يجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، حيث تم تناول في الجانب النظري من هذه الدراسة كل من الإطار النظري لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وكذلك الأداء البشري، أما الجانب التطبيقي فقد خصص لدراسة حالة المؤسسة الاقتصادية تمثلت في مؤسسة سوناطراك -محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة، حيث تم التوصل من هذا الجانب إلى مجموعة من النتائج ساهمت في حل إشكالية الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وفرضياتها، وفي ما يلي الإشارة إلى أبرز هذه النتائج التي على أساسها تم تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات.

أولاً: النتائج

علينا أن نميز بين نوعين من النتائج هما النتائج النظرية المتوصل إليها من خلال البحث النظري من خلال دراسة الكتب، المراجع والمقالات المتعلقة بموضوع الدراسة والنتائج العملية الميدانية المتوصل إليها من خلال دراسة حالة مؤسسة سوناطراك:

1. النتائج المتعلقة بالجانب النظري: والتي نجد من أهمها:

- التعرف على الحوادث المهنية أو خطوة ونقطة الانطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك الحوادث وأثارها على الصحة العامة كجزء من ثقافة السلامة المهنية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على وعي وسلوك العاملين في تجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق السليمة الفردية والجماعية والطبية للوقاية منها؛
- تعرف الصحة المهنية بخلو العاملين من الأمراض البدنية أو النفسية ذات صلة بالعمل؛
- السلامة المهنية بمفهومها الحديث الشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهي: الإنسان داخل المؤسسة وخارجها، المواد الخام والمواد المنتجة، المعدات وأدوات الإنتاج، البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب وغيرها.
- يعتبر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في أي مؤسسة مظهراً من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما تعتبر انعكاساً للوعي العام والمؤسسي بأهمية الصحة والسلامة المهنية ودورها كقطاع إنتاجي مهم؛



- يشكل المورد البشري داخل المنظمة عنصرا حيويا وفعالا، حيث بدونها لا يمكن للمنظمة من أداء مهامها وتحقيق أهدافها؛
 - تقييم الأداء يلعب دورا أساسيا في تحسين أداء العاملين، إذ أن كلما كان هناك تقييم مبني على أسس علمية كان أكثر فعالية؛
 - تهدف المواصفة OHSAS18001 إلى تقليل المخاطر بالالتزام مع الأداء الجيد كما أن تسجيل نظام الإدارة المعتمد على هذه المواصفة يشير إلى مسؤولية الشركة اتجاه العاملين والزبائن والمجتمع ككل وتؤكد على أن الشركة تقوم بكل ما في وسعها لتقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية وبما يعزز من فوائد النظام الإداري الفعال من خلال تدنية الضياعات في الوقت ورفع مستوى أداء قوة العمل؛
 - يمر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بمجموعة من الخطوات المبنية على أساس عجلة ديمينج تتمثل في (متطلبات عامة، سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، التطبيق والتشغيل، التحقق ومراجعة الإدارة)؛
- 2. النتائج المتعلقة بالجانب التطبيقي: من خلال الدراسة الميدانية التي تمت على عينة من الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:**
- بينت نتائج التحليل الإحصائي ثبوت صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر إيجابي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار (OHSAS18001) في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك - محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة؛
- كما تبين لنا وجود اختلاف في العلاقة الإحصائية بين أبعات متطلبات نظام OHSAS18001 والأداء البشري، حيث جاءت كالتالي:
- بينت نتائج التحليل الإحصائي عدم ثبوت صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات العامة في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك-محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة؛
 - بينت نتائج التحليل الإحصائي عدم ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك -محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة؛



- بينت نتائج التحليل الإحصائي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة التي تنص على وجود أثر إيجابي للتخطيط في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك - محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة؛
- بينت نتائج التحليل الإحصائي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة التي تنص على وجود أثر إيجابي لتطبيق والتشغيل في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك
- محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة؛
- بينت نتائج التحليل الإحصائي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة التي تنص على وجود أثر إيجابي لتحقيق في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك - محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة؛
- بينت نتائج التحليل الإحصائي ثبوت صحة الفرضية الفرعية السادسة للدراسة التي تنص على وجود أثر إيجابي لمراجعة الإدارة في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر الأفراد العاملين في مؤسسة سوناطراك
- محطة الضخ رقم 03- بالمسيلة.

ثانيا: الاقتراحات والتوصيات

- ولتدعيم النقاط الايجابية التي تتوفر عليها المؤسسة محل الدراسة ولفت انتباهها إلى تلك النقاط السلبية، نضع أمام المؤسسة مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها المساعدة على رفع مستوى الصحة والسلامة المهنية:
- الحرص على تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كما هو منصوص عليه في المواصفة OHSAS 18001؛
- وضع سياسة واضحة للصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة؛
- العمل على متابعة أجهزة الرقابة والقياس وتكثيف إجراءات التدقيق الداخلي لتقديم معلومات حول مستوى أداء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة؛
- وضع أساليب وإجراءات رادعة للعاملين المخالفين لتعليمات الصحة والسلامة المهنية، والعمل على مكافأة العاملين الذين يمتثلون ويطبّقون هذه الإجراءات والتعليمات؛
- عقد اجتماعات وندوات مع العمال لتسجيل انشغالاتهم ودراسة الشكاوي المتعلقة بصحتهم وسلامتهم ومعرفة المخاطر التي تهددهم في مكان العمل؛

- إتاحة فرصة وإمكانية قياس العاملين لأدائهم، فالقياس الذاتي يتيح نوعاً من التحفيز الذاتي ومنح التقدير للأفراد من وقت لآخر؛
- توسيع ثقافة العمل بروح الفريق كحافز معنوي لإنجاح تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.

ثالثاً: آفاق الدراسة

نظراً لأهمية الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية ما زال المجال مفتوحاً لمواصلة البحث ودراسة مجالات مختلفة نقترح منها:

- العوامل التي تعيق تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية؛
- دور إدارة المخاطر في تحسين الأداء البشري؛
- أثر البرامج التدريبية على الصحة والسلامة المهنية في الحد من الحوادث المهنية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب العلمية

1. محمد الدهشان، أحمد عبد ربه، السلامة المهنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، الصبعة الأولى، 2010.
2. طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2011.
3. نهلة البياري وآخرون، مبادئ الصحة والسلامة العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، 2019.
4. مصطفى نجيب الشاويش، ادارة الموارد البشرية- ادارة الافراد-، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، 2000.
5. نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2011.
6. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، عمان، 2004.

ثانياً: المجلات

7. يحيى بوخنوفة، الرقابة على اجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد14، جامعة الجزائر، 2020.
8. أحلام قراوي، قراءة تحليلية في واقع الصحة والسلامة المهنية في شركات الإسمنت، دراسة حالة شركة لافارج هولسم، مجلة بحوث الإقتصاد والمناجنت، المجلد 01، العدد02، الأردن، 2020.
9. احمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 05، العدد16، 2009.
10. سلامة سالم، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد16، 2009.
11. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر: من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الرسالة والبحوث الإنسانية، مجلد01، العدد04، 2017.

12. أمير عبد الفتاح أحمد زيد، أشرف عبد الحميد زهران، تصور مقترح لإدارة السلامة والصحة المهنية في ضوء المعيارين الدوليين للسلامة والصحة المهنية OHSAS18001:2007، والأيزو ISO 45001:2018، معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات - العدد 1، المجلد 9، 2019.
13. رحمي عبد الرحيم، تقييم برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية على وفق المواصفة الدولية OHSAS18001: 2007 مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 14، تخصص اقتصاد وإدارة الصحة جامعة الجزائر، الجزائر، 2018.
14. زهرة عبد محمد الشمري، تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية OHSAS18001: 2007، دراسة حالة مصنع المأمون، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 15، العدد 53، جامعة بغداد، العراق، 2009.
15. حسين نورالدين عزت، تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001:2007 على مختبرات الكلية التقنية، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد 39، العدد 125، العراق، 2019.
16. حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية ISO45001:2018، مجلة أبحاث للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 02، عدد 01، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2019.
17. ايثار عبد العادي وآخرون، تقييم مستوى تنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية ISO14001:2004، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة البطاريات، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 70، الجامعة المستنصرية، 2008.
18. رغيد إبراهيم إسماعيل، دراسة موقفية لإمكانية إقامة النظام المتكامل للبيئة والسلامة والصحة المهنية وفق المواصفتان (ISO :14001:2004) & (OHSAS :18001:1999)، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل، مجلد 32، العدد 97، 2010.
19. بلعميري عسري، بوجمعي الحبيب، مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الأيزو OHSAS 18001، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية والتنمية المستدامة، المجلد 04، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019.

ثالثا: الأطروحات

20. علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، قسنطينة، 2006.
21. أحمد طاهر أحمد شحادة، أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية OHSAS 18001 على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2019.
22. منى عباس علي الطائي، أثر تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية والأساليب المتبعة لتقليل من الحوادث على الإنتاج والأرباح في المعامل التابعة للقطاع الخاص العراقي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق، 2019.
23. حمود حيمر، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة، دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2018.
24. فاطمة زهرة سيد، نظام الجودة التكاملي بين واقع المؤسسة الجزائرية وتحسين الأداء- دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر- أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، 2017.
25. شنافي نوال، دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية- دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل- أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
26. بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011.
27. عبد الله عبد الرحمان النميان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، مذكرة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2003.



28. مشان عبد الكريم، دور نظام الصحة واللامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2019.
29. دعاس عزالدين، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية –دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية- أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2019.
30. علي سعد علوان، تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية ISO 45001:2018 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2020.

ثانياً: باللغة الأجنبية

31. Claude levy le Boyer ،Evaualuation du personnel ،Les éditions d'organisation ،Paris ، 1994.
32. Matuchet ،A. Somat ،émergence ،Développement et utilités de l'évaluation 360 degrés ، Psychologie du travail et des organisations ،France ،2005.
33. British Standards Institution –BSI ،Occupational Health and Safety Management Systems– Guidelines for the Implementation of OHSAS ،OHSAS Project Group ،(2nd ed) ،2008.
34. Elizabeth Gasiorowski-Denis ،Quelles sont les principales différences entre l'OHSAS 18001 et ISO 45001 ،2018.

المواقع الالكترونية:

35. منظومة إدارة الصحة المهنية والسلامة، على الموقع الإلكتروني:

<http://eacademic.ju.edu.jo>

36. مركز التجارة الدولي بالتعاون مع المعهد الفيزيائي التقني الاتحادي، إدارة جودة التصدير (دليل الشركات المصدرة الصغيرة ومتوسطة الحجم، ط2، 2011، ص153-152، على الموقع الإلكتروني:

<http://www.ptb.de/q5>

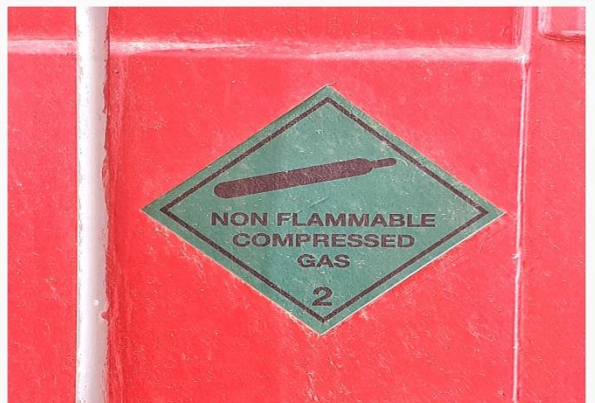
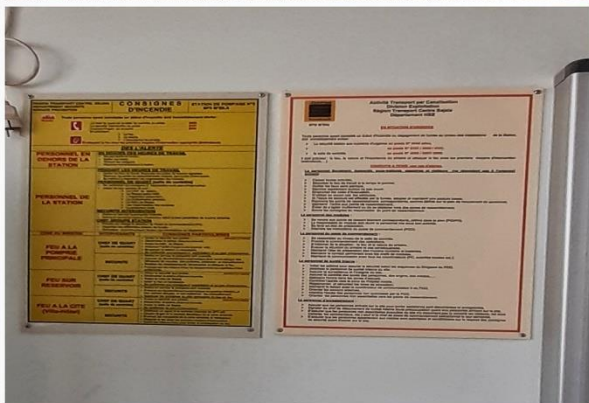
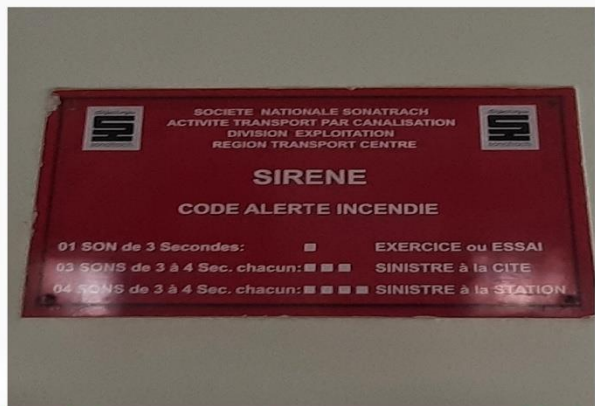
37. <https://www.iso.org/fr/news/ref2271.html>

الملاحق

الملحق رقم (01): معدات الوقاية الشخصية



الملحق رقم (02): ملصقات تحذيرية





الملحق رقم (03): تقرير حادث عمل

SECURITE SOCIALE

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

À adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h après l'accident

N° d'accident : _____

Code : _____

Agence
Centre de paiement

Imp. CNAS 12.92 AT 1

EMPLOYEUR

Nom, prénoms ou Raison sociale : _____ N° employeur : _____

Profession : _____ Agence d'affiliation : _____

Adresse : _____

N° Téléphone : _____ Nbre approx. de salariés de l'établi au moment de l'accid. : _____

Chantier ou lieu de travail : _____ Commune : _____ Wilaya : _____

VICTIME

Nom, prénoms : _____ N° d'immatriculation : _____

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : _____

Nationalité : _____ Pays d'origine : _____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

Qualification professionnelle (1) : _____ Date de recrutement : _____ Sexe : M F (2)

ACCIDENT

Date : _____ Jour de la semaine : S D L M M J V (2) heures : _____ minutes : _____

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : _____ heures

horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.

Lieu de l'accident (1) (3) : _____

Nature des lésions (1) : _____

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) : _____ Elément matériel (1) : _____

Circonstances détaillées de l'accident : _____

Lieu où a été transportée la victime : _____

Suite probable (2) : SANS ARRET DE TRAVAIL AVEC ARRET SUPERIEUR A 24 H. à compter du _____ DECES IMMEDIAT

TEMOINS

1 - Identité : _____ Adresse : _____

2 - Identité : _____ Adresse : _____

Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui : _____

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers : _____

Organisme d'assurance du tiers : _____

SALAIRE DE REFERENCE (1)

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du _____						
au _____						

Nom et qualité du signataire : _____

Fait à _____ le _____ 19 _____

Signature

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL

REPONSES DU CONTROLE MEDICAL

1) Voir au verso
2) Rayer les mentions inutiles
3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

الملحق رقم (04): الاستبيان



ان

تهدف الباحثتان: زكار أحلام و مزعاش ميساء القيام بدراسة ميدانية حول " أهمية تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المعيار OHSAS 18001 في تحسين الأداء البشري"

وذلك للحصول على شهادة الماستر في إدارة الأعمال.

لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان، مقدرين مجهودكم وتشجيعكم للبحث العلمي، مع

العلم أن هذه البيانات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

المحور الأول: معلومات عامة

الجنس:

نكر

أنثى

العمر:

من 50 فما فوق

من 41-50

من 31-40

من 20-30

الخبرة:

15 فما فوق

من 11-15 سنوات

من 05-10 سنوات

أقل من 05 سنوات

المستوى التعليمي:

ثانوي فأقل جامعي دراسات عليا أخرى

المنصب الوظيفي:

إطار / إطار سامي متحكم عون تنفيذ

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	
المحور الثاني: متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية					
متطلبات عامة					
					01 لدى المؤسسة نظام للصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلبات المواصفة OHSAS 18001.
					02 توجد لجنة متخصصة في المؤسسة لتصميم برامج الصحة والسلامة المهنية.
					03 توضح الملصقات واللوحات التحذيرية الإجراءات المعمول بها بشكل واضح وفي أماكن مرئية.
					04 توفر معدات الوقاية الشخصية في كل وقت (خوذة, معطف, نظارات واقية, أحذية...).
سياسة الصحة والسلامة المهنية					
					05 توجد سياسة صحة وسلامة واضحة من قبل إدارة المؤسسة.
					06 تهتم إدارة المؤسسة بصحة وسلامة عاملها.

					07	تساهم إجراءات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
					08	الالتزام ببرامج الصحة والسلامة المهنية. تقوم المؤسسة بوضع خطوات تعريفية بضرورة
التخطيط						
					09	تضع المؤسسة خطط وإجراءات لمواجهة الطوارئ المحتملة.
					10	تقوم المؤسسة بتحديد مصادر الخطر من أجل التحكم فيه.
					11	تقوم المؤسسة بتجهيز بيئة العمل بشكل آمن وسليم من تجهيزات ومعدات.
					12	تضع المؤسسة برنامج للتدقيق الداخلي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
التطبيق والتشغيل						
					13	تقوم المؤسسة بتطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية داخل محيطها
					14	يلتزم العمال باستخدام معدات الوقاية الشخصية.
					15	يتم تقديم دورات تكوينية بشكل دوري حول برامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.
					16	يتفهم العاملون أهداف وإجراءات السلامة والصحة المهنية بدقة ووضوح.
التحقق						
					17	تقوم المؤسسة بالرقابة الدورية لأماكن العمل لتفادي وقوع الحوادث.
					18	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات لمراقبة وقياس أداء نظام الصحة والسلامة المهنية.
					19	تتم صيانة الوسائل المستخدمة أثناء العمل بصفة دورية.
					20	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الصحة والسلامة المهنية.
مراجعة الإدارة						

					21	تقوم إدارة المؤسسة بمراجعة إجراءات السلامة والصحة المهنية دورياً.
					22	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم نتائج المراجعة الإدارية لتقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
					23	تقوم المؤسسة بمتابعة شكاوي العاملين وملاحظاتهم حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
					24	تقوم الإدارة بالحفاظ على سجلات المراجعة الخاصة ببرامج الصحة والسلامة المهنية.
المحور الثالث: الأداء البشري						
					25	يتولى العامل كامل المسؤولية في تأدية عمله.
					26	يؤدي العامل مهامه بكل فعالية.
					27	لدى العامل المعرفة الكافية بمتطلبات الوظيفة المنوطة به.
					28	يحقق العامل النتائج وفق الأهداف المسطرة في مدة زمنية محددة.
					29	توفر المؤسسة فرص تكوين للأفراد.
					30	يخضع العمال لمتابعة دورية لتقييم أدائهم.
					31	تسمح المؤسسة لعمالها بالإطلاع على نتائج تقييمهم.
					32	تحرص إدارة المؤسسة على تحسين ظروف العمل باستمرار.
					33	يتم التعامل بعناية مع الموجودات العينية (الأجهزة والمعدات) في مكان العمل.
					34	يوجد نظام تحفيز عادل من طرف المؤسسة.

الملحق رقم (05): الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم:
Université Mohamed Boudiaf a M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة):
المولود(ة) بتاريخ:
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أ.ر.س.) رقم:
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة:
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان:
المؤرخة بتاريخ:
التي تم إنجازها في:

أصريح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ:/...../.....

التوقيع و البصمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestionجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Département:

قسم: علوم التسيير

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): حزاعاش حيساء المولود(ة) بتاريخ: 1999/11/24 بـ المسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أ.ر.س.) رقم: 20764249 الصادرة بتاريخ: 2022/03/22 عن: المسيلة

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: علوم التسيير تخصص: إدارة الأعمال خلال السنة الجامعية: 2022/2023

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: أهمية نشر نظام إدارة الجودة

بالسنة المسجلة وفقاً لـ OHSAS 18001 في المسيلة

الخلاء الشرفي

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2023/06/13

التوقيع والبصمة

*بحرر كل طالب (ة) تصريحاً فردياً في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد .
**يُدْرَج هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم:
.....



المسيلة في: 03/06/2022

رقم:

إلى السيد:
المسيلة:
SNA TRACA

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير تخصص: إدارة الأعمال
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسستكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و/ر.س	الإمضاء
01	زكار أحلام	171735081531	200469852	
02	مرعاش هيساء	171735082508	201095586	

عنوان المذكرة:
04-SAS.18001 في
.....

المشرف (الاسم و اللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Mohamed Boudiaf - M'SILA
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

N° : /2022

Convention De Stage Pratique

Entre :

L'Université Mohamed Boudiaf de M'sila représentée par **Dr. BENOUADEH Hachemi** Le vice-recteur de l'animation et de la promotion de la recherche scientifique, des relations extérieures et de la coopération

D'une part,

et: RTC-SANATRACH/ACTIVITE TRANSPORT PAR
CANALISATION/REGION TRANSPORT CENTRE Béjaia/STATION
POMPAGE N°03 M'SILA

sise à Msila Représentée par : ayant tout pouvoir à l'effet de
la présente convention

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Art 1 : la présente convention

a pour objet l'organisation d'un stage pratique à l'intention de l'étudiant :

N°	Nom et Prénom	Date et lieu de naissance
01	MEZAACHE Meyssa	20/11/1990 - M'sila
02	Zekkar Ahlem	04/08/1996 - M'sila

- Inscrit (és) en 2^{ème} année Master

Spécialité : Management

Département : sciences de gestion

Faculté : des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

En conformité avec le programme de la spécialité et le plan de travail tracé dans le cadre du projet de fin d'étude qui s'institue :

أهمية تبني نظام الصحة والسلامة المهنية وفق معيار OHSas 18001 في تحسين الأداء البشري
دراسة حالة مؤسسة سوناطراك بالمسيلة.

Art 2: Le stage pratique a pour but d'assurer aux étudiants stagiaires l'application pratique des connaissances théoriques acquises à l'université, et ce conformément aux programmes d'enseignement dans leur cycle et leur spécialité.

Art 3: Le programme du stage pratique est arrêté conjointement par le département dont dépendent les stagiaires et l'organisme d'accueil qui contrôle l'exécution.

Art 4: LE stage se déroule suivant un calendrier établi conjointement par les deux parties.

Art5: L'organisme d'accueil s'engage à désigner un encadreur habilité à suivre l'exécution du programme du stage pratique de l'étudiant. Cet encadreur est tenu d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution de ce programme.

Art6: pendant la durée (18jours) du stage pratique s'étalant 14-03-2022 à 03-04-2022 les étudiants stagiaires sont soumis aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'organisme. telles que définies dans son règlement intérieur. L'organisme devra porter à la connaissance des stagiaires l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité précisant les risques et sanctions encourues et ceci dès leur aveu sur les lieux du stage.

Art 7: Durant la période de stage. Les stagiaires sont assurés par l'université Mohamed Boudiaf de M'Sila les stagiaires ne peuvent en aucun cas être assurés per l'université Mohamed Boudiaf de M'Sila durant les jours fériés et week- end.

Art 8: Toutes les infractions commises par les stagiaires en violation des dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, peuvent faire l'objet d'un avertissement, dont la teneur et la cause doivent être communiquées dans les meilleurs délais à la faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion de l'université Mohamed Boudiaf de M'Silla.

Art 9 : Les stagiaires sont tenus au secret professionnel aussi bien en ce qui concerne les activités que les structures d'organisation de l'entreprise. A cet effet, ils s'engagent à veiller au caractère confidentiel de tout document de travail. Dans le cas d'une faute grave commise par eux en violation du règlement intérieur de l'entreprise, celle-ci peut procéder à une suspension immédiate du stage pratique. et au renvoi du stagiaire fautif en informant avec un rapport détaillé dans les meilleurs délais la faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion de l'université Mohamed Boudiaf de M'Silla.

Art 10 :L'entreprise est tenue de protéger l'étudiant stagiaire contre tout risque d'accident de travail , et de veiller tout particulièrement à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité qui doivent être observées aux poste de travail ou le stagiaire est affecté.

Art 11 : L'entreprise est tenue de transmettre à la faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion de l'université Mohamed Boudiaf de M'Silla son appréciation et sa notation sur le déroulement du stage de l'étudiant stagiaire dès la fin de stage et cela dans les meilleurs délais.

Art 12 : Une copie de la présente convention est remise à l'étudiant stagiaire après lecture et approbation.

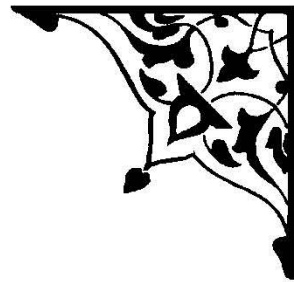
Fait à M'Sila, le : 2022/02/21

Pour L'Université Mohamed Boudiaf de M'Silla



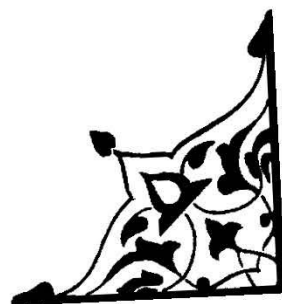
فانبا مدير الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون
والتنسيق والاتصال والتظاهرات العلمية
أ.د / بين واضمح الصهاشمس

Pour L'Entreprise d'accueil



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ