



جامعة المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الرقم التسلسلي:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير

تخصص: علوم التسيير

فرع: إدارة المنظمات

بغنوان:

تأثير نظام الإدارة البيئية على الأداء البشري

في إطار التنمية المستدامة

دراسة حالة شركة إسمنت عين التوتة – باتنة –

إعداد الطالب: يخلف جمال الدين

تاريخ المناقشة: الأربعاء 17 أفريل 2013

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيساً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر (أ)	د/ خبابة عبد الله
مشرفاً ومقرراً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر (أ)	د/ سعدي يحيى
ممتحناً	جامعة البويرة	أستاذ محاضر (أ)	د/ قرومي عبد الحميد
ممتحناً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر (أ)	د/ برحومة عبد الحميد

السنة الجامعية: 2013/2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

❖ إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله.

❖ إلى إخوتي وكل أفراد عائلتي.

❖ إلى أصدقائي داخل وخارج الجامعة.

❖ إلى كل من علمني وأرشدني.

❖ إلى كل طالب علم نافع.

أهدي عملي هذا .

شكر وتقدير

أولاً أحمد الله وأشكره على توفيقه إلى ما صرت إليه، وأقول إن أصبْتُ فتوفيقٍ من الله وإن أخطأت فمن نفسي ومن الشيطان.

ولا يسعني وأنا بصدد إكمال هذه الدراسة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "الدكتور سعيد يحيى" الذي تكرم علي بوقته وجهده في توجيهي للإنتاج هذا العمل.

كما لا يسعني إلا أن أشكر كل الأساتذة الذين قدموا لي يد المساعدة سواء كانوا من جامعة المسيلة أو من جامعة باتنة وأخص بالذكر الأساتذة المحكمين للإستمارة الإستبيان.

كما أتقدم بكل الشكر والتقدير لعمال شركة إسمنت عين التوتة الذين مدوا لي يد المساعدة للإنتاج الدراسة الميدانية لهذا البحث.

وفي الأخير أتقدم بالشكر والامتنان إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل منذ أن كان فكرة حتى أصبح رسالة.

مُقَدِّمَاتُ

تعتبر قضايا حماية البيئة من بين قضايا الساعة التي تزايد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة نظراً لما يخلفه التلوث البيئي من أضرار تصيب الإنسان والحيوان والنبات، وتعتبر المصانع أكبر مساهم في هذا التلوث حيث أن ما تخلفه من نفايات وانبعاثات غازية يؤدي إلى إفساد مكونات البيئة من ماء وهواء وتربة والتأثير على صحة الإنسان فقد أكدت عدة دراسات أن العديد من الأمراض التي يصاب بها الإنسان سببها التلوث، سواء تم ذلك بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، وهنا تزايدت النداءات من طرف المنظمات الدولية والجمعيات و الدول حول وجوب حماية البيئة من التلوث وترشيد استخدام مواردها الطبيعية، فأدى ذلك إلى ظهور مفهوم جديد وهو نظام الإدارة البيئية والذي يقصد به أن تضع المنظمة مجموعة من الإجراءات المتعلقة بحماية البيئة وتداول على تنفيذها، ولقد تزايد الاهتمام بهذا النظام نظراً لما حققه من نجاح لعدة منظمات قامت بتطبيقه هذا من جهة ومن جهة أخرى يعتبر تبني هذا النظام أفضل إجراء تقوم به المنظمة التي تسعى إلى المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

ولقد اتفق المفكرون على أن التنمية المستدامة هي أفضل ما يمكن تقديمه للبشرية في وقتنا الحالي، فقد وضعت التنمية المستدامة لتبين كيفية تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي به تتحقق حاجات الأجيال الحاضرة دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تحقيق حاجاتها، ومنه فإن تحسين نوعية حياة الإنسان لا يجب أن يكون على حساب البيئة، لذلك جاءت التنمية المستدامة من أجل تحقيق هدفين رئيسيين يمكن ذكرهما كما يلي:

- تحسين جودة حياة الإنسان من خلال الاهتمام بمجالات الصحة والتعليم والأمن والغذاء... الخ.
- حماية البيئة من خلال مكافحة التلوث البيئي وترشيد استهلاك مواردها الطبيعية.

وبما أن العنصر البشري هو جوهر التنمية المستدامة، وهو من أهم الموارد التي تقوم عليها المنظمة فإن هذه الأخيرة أصبحت مطالبة ببذل جهود كبيرة من أجل تحسين أداء هذا العنصر المهم، حيث أن تحسين هذا الأداء سيؤدي في النهاية إلى تحسين أداء المنظمة، وبالتالي تحقيق التميز المطلوب منها، ومن الإجراءات التي تتخذها المنظمة لتحسين أداء عنصرها البشري نجد برامج التكوين والتدريب ومختلف أنواع التحفيز، لكن نجد أن معظم المنظمات أهملت التلوث الذي يتعرض له العامل في بيئة عمله، رغم أنه من الأمور التي تؤثر مباشرة على أداء العاملين، حيث تشير إحدى الدراسات إلى أن الأبنية المناسبة بيئياً يمكن أن تزيد من إنتاجية العاملين إلى 15%، ومن هنا تكمن أهمية تطبيق نظام الإدارة البيئية في التأثير على الأداء البشري.

أولاً- إشكالية البحث:

انطلاقاً من الأهمية البالغة لنظام الإدارة البيئية في الارتقاء بمستوى أداء المنظمة عامة وبمستوى أداء عنصرها البشري خاصة، يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للبحث في التساؤل التالي:

ما مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على الأداء البشري في المؤسسة الاقتصادية ضمن إطار التنمية المستدامة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نضع التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هي أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بنظام الإدارة البيئية والأداء البشري والتنمية المستدامة؟
- 2- كيف يمكن أن تستفيد المؤسسة الاقتصادية من تطبيقها لنظام الإدارة البيئية؟
- 3- ما مدى وعي المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بأهمية نظام الإدارة البيئية؟
- 4- كيف يمكن تقييم الأداء البشري في المؤسسة الاقتصادية؟
- 5- ما هي تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري؟ وكيف تساهم هذه التأثيرات في تحقيق التنمية المستدامة؟

ثانياً- فرضيات البحث:

ينطلق هذا البحث من الفرضيات التالية:

- 1- يؤثر نظام الإدارة البيئية على إنتاجية العاملين في المؤسسة الاقتصادية.
- 2- يؤثر نظام الإدارة البيئية على صحة العاملين في المؤسسة الاقتصادية.
- 3- يؤثر نظام الإدارة البيئية على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية.
- 4- هناك نقص وعي لدى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بأهمية نظام الإدارة البيئية.

ثالثاً- أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة توضيح أهمية الاهتمام بالعاملين وضرورة المحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز للمؤسسات، وسر بقاءها واستمرارها في ظل التطورات والتحديات الراهنة، كما يتطرق هذا البحث إلى توضيح مدى إيجابية تطبيق نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري، إذ أن تحسين أداء هذا العنصر سيؤدي حتماً إلى تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية.

رابعاً- أهداف البحث:

أهم أهداف هذا البحث هي:

1- محاولة الإحاطة بموضوع حديث وهو نظام الإدارة البيئية وإبراز أهميته بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.

2- إبراز تأثير تطبيق نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري.

3- التعرف على مدى مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة.

خامساً- أسباب اختيار موضوع البحث:

تم اختيار موضوع البحث اعتباراً للأسباب التالية:

1- محاولة تحسيس المؤسسات بأهمية المورد البشري وبالتالي زيادة الاعتناء به من أجل الرفع من مستوى أداءه.

2- الرغبة في معرفة المزيد عن موضوع الإدارة البيئية لما له من أهمية بالغة تعود على المؤسسة وعلى العامل في نفس الوقت.

3- محاولة معرفة واقع نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الجزائرية.

4- محاولة إبراز وضعية الأداء البشري بعد تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية.

5- التخصص في إدارة المنظمات يجعلنا نختار مثل هذه المواضيع.

6- قلة الدراسات في هذا الموضوع.

سادساً- حدود البحث:

من أجل الإحاطة بإشكالية البحث وفهم جوانبه المختلفة حُددَ مجال البحث بما يلي:

1- الحدود المكانية:

سيتم إسقاط الجانب النظري لهذه الدراسة على شركة إسمنت عين التوتة الواقعة بولاية باتنة.

2- الحدود الزمنية:

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية لهذا البحث بين شهري أوت وسبتمبر من سنة 2012.

سابعاً- منهج البحث:

سوف يتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من الدراسة وهو المنهج الذي يعبر عن

الظاهرة المراد دراستها، حيث يتم من خلاله إستخلاص مختلف النتائج قصد تعميمها مستقبلاً.

كما سيتم جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة المدروسة ثم القيام بتحليلها وتفسيرها قصد الوصول في النهاية

إلى مجموعة من النتائج وذلك بالاعتماد على مختلف المصادر والمراجع.

أما في الدراسة الميدانية فسوف يتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة والذي يستخدم الأدوات التالية: استمارة الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، الوثائق الإدارية.

ثامناً- الدراسات السابقة:

1- الدراسة الأولى : دراسة الطالب سامي رشيد، تحت عنوان أثر تلوث البيئة على التنمية الاقتصادية في

الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع تسيير، جامعة الجزائر، 2006.

حيث قام فيها بتوضيح ما ينتج عن تلوث البيئة من آثار إقتصادية وبشرية وزراعية وصناعية ومن أهم ما توصل إليه هو أن معالجة مشاكل البيئة كان لها أثر إيجابي على النشاط الإقتصادي والزراعي والصناعي والعمري.

2- الدراسة الثانية : دراسة الطالب عز الدين دعاس تحت عنوان آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية من طرف

المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011.

ومن أهم ما جاء في هذه الدراسة التعرف على الآثار التي تنتج عن تطبيق المؤسسات لنظام الإدارة البيئية وقد توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة المطبقة لهذا النظام ستحقق آثار إيجابية في الجوانب التالية: الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، الإدارية.

3- الدراسة الثالثة : دراسة الطالبة برني لطيفة، تحت عنوان دور الإدارة البيئية في تحقيق مزايا تنافسية

للمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية لمركب الكوابل بسكرة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006.

ومن أهم ما جاء في هذه الدراسة الكشف عن الدور الذي تقوم به الإدارة البيئية في تحقيق المزايا التنافسية للمؤسسة الصناعية وذلك من خلال: رفع الإنتاجية، تخفيض التكاليف، تحقيق مزايا تسويقية، تحسين الأداء الإداري.

تاسعاً- خطة البحث:

سوف يتم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول: فصلان نظريان وفصل تطبيقي، حيث سيتم التطرق في الفصل

الأول إلى مختلف المفاهيم النظرية الخاصة بالأداء البشري، وعملية تقييمه في المؤسسة الاقتصادية.

أما في الفصل الثاني فسوف نتناول فيه أهم المفاهيم الخاصة بكل من حماية البيئة، نظام الإدارة البيئية والتنمية

المستدامة، ثم نحاول فيه تبيان تأثير نظام الإدارة البيئية على الأداء البشري كمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

أما في الفصل التطبيقي فسنحاول فيه التطرق إلى الدراسة الميدانية من خلال دراسة شركة إسمنت عين التوتة الواقعة بولاية باتنة، حيث سيتم إبراز وضعية الأداء البشري في هذه المؤسسة قبل وبعد تطبيقها لنظام الإدارة البيئية، وذلك من أجل توضيح مدى تأثير هذا النظام على أداء المورد البشري.

عاشراً- صعوبات البحث:

لقد واجهتنا مجموعة من الصعوبات أثناء إنجازنا لهذا البحث سواء في الجانب النظري أو في الجانب التطبيقي ويمكن ذكر أهمها فيما يلي:

1- قلة الدراسات والمراجع التي تناولت لب الموضوع (علاقة نظام الإدارة البيئية بأداء العاملين) خاصة مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه.

2- عدم جدية بعض المستجوبين أثناء الإجابة على إستمارة الإستبيان.

الفصل الأول:

الإطار العام للأداء البشري

تمهيد:

إن سرّ تميز المؤسسة الاقتصادية يكمن في تميز أداء عاملها، كيف لا والعنصر البشري يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية التي بها تحقق المؤسسة النجاحات، ومن هنا كان لابدّ من إعطاء أهمية بالغة لهذا العنصر، وذلك من خلال دراسته ومتابعته، حتى تحقق المؤسسة الأهداف التي تريد الوصول إليها.

كما ينبغي الأخذ بعين الاعتبار عند دراسة الأداء البشري العوامل التي تؤثر فيه، حيث أن لها تأثير مباشر في رفع أو خفض مستوى أداء العامل، وعلى رأس هذه العوامل ظروف العمل المادية من إضاءة و تهوية و ضوضاء التي لها تأثير كبير على الصحة البدنية و النفسية للعامل، هذا من جهة ومن جهة أخرى يحتاج العامل في كل مرة إلى رفع الروح المعنوية لديه كقيام المؤسسة بتقدير الجهود التي يبذلها، وهذا لا يتم إلا عن طريق عملية تقييم الأداء، التي تبين مدى قيام الفرد بالمهام المتعلقة بوظيفته.

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

-المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الأداء البشري.

-المبحث الثاني: عملية تقييم الأداء البشري.

-المبحث الثالث: كيفية تقييم الأداء البشري.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الأداء البشري.

يعد موضوع الأداء البشري من بين المواضيع التي نالت اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة، حيث يعتبر من أهم المسائل التي يجب دراستها في إدارة الموارد البشرية، كما أن أداء المورد البشري له تأثير كبير على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية، مما جعله يحضاً بمزيد من الاهتمام من طرف الباحثين. وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفهوم الأداء البشري وأهميته دراسته بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية، إضافة إلى العوامل التي تؤثر فيه.

المطلب الأول: مفهوم الأداء البشري وعناصره.

أولاً: مفهوم الأداء البشري:

قدم الباحثون عدة تعاريف للأداء البشري فمنهم من عرفه على أنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق، أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وينبغي التمييز بين الأداء والجهود المبذول، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فإنه يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فمثلاً الطالب قد يكون مجتهداً وي بذل جهداً كبيراً في الاستعداد للامتحان، ولكنه قد يحصل على درجات منخفضة، فيكون بهذه الحالة الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض".¹

كما عرف محمد عاطف غيث الأداء البشري بأنه: "قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة".²

في حين عرف أحمد صقر عاشور الأداء البشري بأنه: "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله و يمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد و نمط الأداء".³

أما هلال محمد عبد الغني فيعرف الأداء البشري على أنه: "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة".⁴

¹ راوية حسن محمد: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 209.

² محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1990، ص 153.

³ أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 25.

⁴ هلال محمد عبد الغني: مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء، القاهرة، مصر، 1996، ص 11.

ويعرف **مجبر مهدي إبراهيم** الأداء البشري كما يلي: "عبارة عن ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف من وظيفة لأخرى وإن وجد بينهما عامل مشترك".¹

وفي تعريف **توماس جيلبرت (Thomas Gilbert)** للأداء البشري يقول بأنه: "لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات، أو تصميم نموذج، أو التفتيش، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج، كتقديم خدمة محددة أو إنتاج سلعة ما.

أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معًا، على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس"²، إلا أنه يمكن اعتبار السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة بمثابة الأداء، على أن يدعم هذا السلوك و يعزز من قبل إدارة المنظمة، و بم يضمن النوعية و الجودة من خلال التدريب المستمر للعاملين.³

تجدر الإشارة إلى أنه هناك من ينظر إلى أن الأداء البشري هو عبارة عن نتيجة تفاعل ثلاثة أبعاد أساسية وهي كالتالي:⁴

1- المهارات والتي يساهم اكتسابها وتطويرها في تحقيق أفضل المستويات المعرفية للأفراد مما ينعكس إيجاباً على أدائهم.

2- التحفيز بمختلف أنواعه من ترقية و علاوات وغير ذلك، ويعتبر التحفيز من أهم الأمور التي ترفع من مستوى أداء العامل.

3- تنظيم العمل الذي يعبر عنه بكيفية تجسيد المهام ومختلف علاقات التعاون والقيم المشتركة بين الموارد البشرية للمنظمة.

¹ مجبر مهدي إبراهيم: الأمانة في الأداء الإداري، مكتبة الخدمات الحديثة، جدة، السعودية، 1994، ص49.

² عبد الباري إبراهيم درة: تكنولوجيا الأداء البشري، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الطائف، السعودية، 1998، ص3.

³ سناء عبد الكريم الخناق: مظاهر الأداء الاستراتيجي و الميزة التنافسية، الملتقى الدولي الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ورقلة، الجزائر، مارس 2005، ص36.

⁴ Robert le Duff: Encyclopédie du gestion et de management, édition dalloz, paris, France, 1999, p 899.

كما يمكن توضيح الأداء البشري من خلال المعادلة التالية:¹

$$\text{الأداء البشري} = \text{الكفاءة} \times \text{الفعالية}$$

حيث تشير الكفاءة إلى العلاقة النسبية بين المدخلات و المخرجات التي تفسر كيفية إنجاز العمل بالشكل الصحيح بإتباع أفضل الوسائل و الخيارات الموصلة للأهداف، أي أن كل إنجاز للأعمال بالشكل الصحيح هو بمثابة كفاءة، أما الفعالية فهي تعبر عن العلاقة النسبية بين النتائج المحققة و الأهداف المخطط لها والتي تفسر القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل الصحيح بمقارنة الأداء المحقق بالنسبة إلى الأداء المطلوب.² أي أن الفعالية هي مدى تحقيق الأهداف المحددة من قبل.

إلى أنه هناك من ينظر إلى أن مفهوم الأداء يتضمن معايير أخرى إضافة إلى معياري الكفاءة و الفعالية مثل: معدلات دوران الموظفين والحوادث والغياب والتأخير عن العمل حيث أن الفرد العامل الجيد هو الذي تكون إنتاجيته عالية، وكذلك يسهم أداءه في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام في العمل وقلة حوادثه وغيرها من المشاكل التي يُسببها العامل، ومن هنا يمكن القول أن الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية و كفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل.³

كما أنه توجد عدة جوانب متداخلة في مفهوم الأداء البشري يمكن عرضها كالتالي:⁴

1- الإلمام بالعمل:

يعد الإلمام بالعمل ركن أساسي من أركان الأداء، فمعرفة العامل بالعمل الذي يؤديه و فهمه لدوره و اختصاصاته و إدراكه للتوقعات المطلوبة منه، و مدى إتباعه لطريقة العمل التي تحددها له المؤسسة يجعل أداءه في مستوى أفضل.

¹ عايدة خطاب: العولمة و إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001، ص434.

² Martory(B), Crozet(D): Gestion des ressources humaines, imprimerie chirat, paris, France, 2002, p160.

³ سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص242.

⁴ نور الدين شنوني: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005، ص، ص16، 17.

2- نتائج العمل:

إن مستوى الإنجازات التي يحققها العامل، ومدى مقابقتها للمعايير النموذجية الكمية و النوعية و الزمنية و كل ما يميز ناتج عمله من قيمة مضافة يعتبر بمثابة بصمة العامل في العمل.

3- سلوك العامل:

إن سلوك العامل في أداء وظيفته من مدى محافظته و حرصه على معدات و أدوات و تجهيزات الإنتاج التي يستخدمها في وظيفته يؤثر مباشرة على مستوى أداءه، هل هو مهتم بما من حيث الاعتناء و الصيانة و تجنب الإتلاف، و هل يعمل على تفعيل عائداتها؟

4- السلوك الاجتماعي:

ويقصد به مدى تعاون العامل مع زملائه و رؤسائه و مرؤوسيه، و مدى مساهمته في إنجاز أعمال الجماعة (أي العمل بروح الفريق الواحد)، و تنفيذه للأوامر و مشاركته في حل مشكلات العمل المتعلقة بالخلافات الشخصية.

5- الحالة النفسية:

إن الحالة النفسية للعامل و التي تسمح له بالتصرف بمزاج معين، يكون العامل من خلاله إما في حالة حماس و رغبة للعمل و مستعد لإتقانه، و يتفاعل مع عمله باليقظة و الحضور الذهني، و إما يكون في حالة نفسية لا تسمح له بالتجاوب مع العمل، و كل ذلك يؤثر مباشرة على مستوى أداءه.

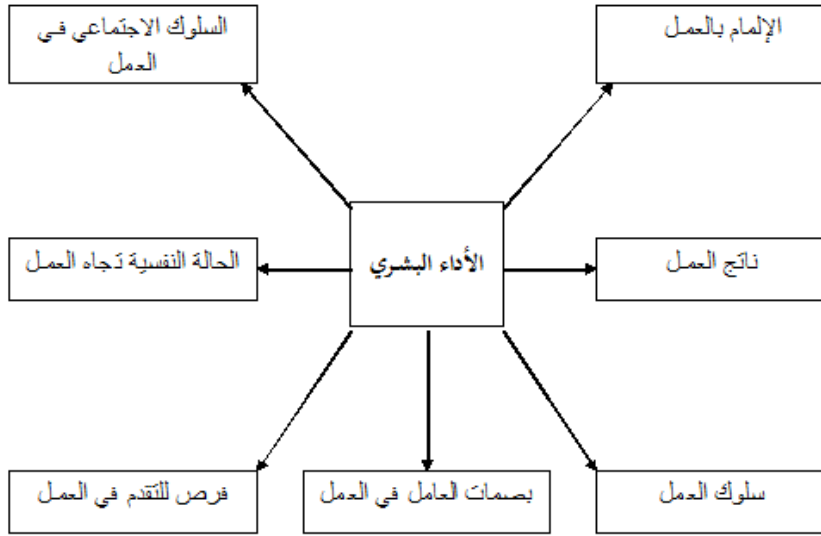
6- فرص التقدم:

يمكن للعامل من أجل زيادة كفاءة إنتاجيته و فعالية أدائه أن يسلك طرق التحسين و التقدم باكتساب المهارات و المعلومات التي يمكن تعلمها من خلال برامج التدريب و الممارسة الميدانية، إضافة إلى استخدام مختلف التكنولوجيات الحديثة.

يمكننا تلخيص ما تم التطرق إليه في الشكل رقم (01): الذي يوضح الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء البشري.

الشكل رقم (01):

الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء البشري



المصدر: نور الدين شنوفي: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005، ص17.

يتضح من المفاهيم السابقة للأداء البشري والتي تختلف في أفاضها و تنفق غالبا في مضمونها أن الأداء البشري هو باختصار عبارة عن: حصيلة الجهود الذي يبذله الفرد العامل من أجل انجاز المهام المتعلقة بوظيفته.

ثانياً: عناصر الأداء البشري:

يتكون الأداء البشري من مجموعة من العناصر تختلف من باحث إلى آخر فمنهم من وضعها على النحو الآتي:¹

- 1 - الوظيفة (متطلبات العمل): وما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات و أدوار مطلوبة من الموظف، إضافة إلى الطرق و الأساليب والأدوات و المعدات المستخدمة.
- 2 - الموقف (بيئة التنظيم الداخلية): أو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة و التي تتضمن : مناخ العمل، الإشراف، وفرة الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب و العقاب.

¹ Dimitri Weiss: ressources humaines, deuxièmes éditions, Edition d'organisation, paris, France, 2003, p 78.

3 - بيئة التنظيم الخارجية: حيث يتأثر أداء الموظف بهذه البيئة و التي تشمل: المنافسة الخارجية، التحديات الاقتصادية... الخ.

أما هاينز فيقول أن للأداء البشري ثلاثة عناصر وهي كالتالي:¹

1-الموظف:

حيث أن ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات و قيم واتجاهات ودوافع، يعتبر من بين الأمور التي تحدد أداء هذا الموظف.

2-الوظيفة:

حيث أن ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتع، وغير ذلك يؤثر مباشرة على مستوى أداء الموظف.

3-الموقف:

من حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية أين تُؤدى الوظيفة، والتي تتضمن: مناخ العمل، الإشراف، وفرة الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي،... الخ. وكل ذلك يؤثر على الموظف.

في حين قدم أحمد عبد الله الحسيني عناصر الأداء البشري على الطريقة التالية:²

1 - المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية، وكذلك الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2-نوعية العمل:

وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3 - كمية العمل المنجز:

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

¹ هاينز ماريون إي: إدارة الأداء دليل شامل للإشراف الفعال، ترجمة: محمود مسي وزهير الصباغ، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1988، ص272.

² أحمد عبد الله الحسيني: علاقة الإشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين، رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الطائف، السعودية، 2003، ص72.

4 -المثابرة والوثوق:

وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

أما عبد الباري إبراهيم درة فيقول أن للأداء البشري ثلاثة عناصر وهي كالتالي:¹

1 - كفاءات الموظف:

وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف.

2 - متطلبات العمل (الوظيفة):

وهي تشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها أي عمل من الأعمال التي يقوم بها الموظف أو وظيفة من الوظائف.

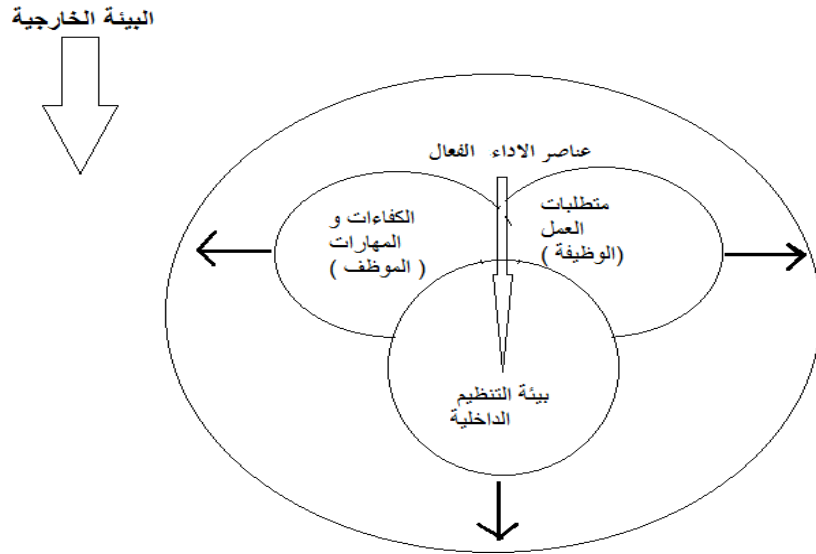
3 -بيئة التنظيم:

وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال: (التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة)، أما العوامل الخارجية والتي تشكل بيئة التنظيم وتؤثر في الأداء الفعال هي: (العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، الحضارية، السياسية، القانونية).

تم تلخيص هذه العناصر في الشكل رقم (02): الذي يوضح عناصر الأداء الفعال:

¹ عبد الباري إبراهيم درة: العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1982، ص120.

الشكل رقم (02): عناصر الأداء الفعال



المصدر: عبد الباري إبراهيم درة: العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1982، ص 120.

يتضح من الشكل رقم (02) أن عناصر الأداء الفعال تتضمن بيئتين وهما البيئة الخارجية والبيئة الداخلية وتنقسم البيئة الداخلية إلى ثلاثة عناصر وهي متطلبات العمل ومهارات الموظف وبيئة التنظيم الداخلية.

المطلب الثاني: أهمية دراسة الأداء البشري بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.

إن دراسة الأداء البشري بدأت منذ القدم، فقد كان فريدريك تايلور يقوم بعدة أبحاث ودراسات في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنها قيامه بدراسة دقيقة للحركات التي كان يؤديها العامل، و توقيت كل منها بقصد الوصول إلى الوقت اللازم لإدارة الآلة و إيقافها.

و لقد كان جوهر الدراسة التي أجراها تايلور هي أن هناك مجموعة من تفاصيل الحركات تشترك فيها عمليات كثيرة، بحيث إذا أمكن مشاهدة كل هذه الحركات و دراسة الزمن المستغرق، فمن الممكن اعتبار النتيجة وحدة فنية يستفاد منها في العمليات المشابهة التي لم تجرى لها دراسة زمنية.¹ ونظرا للأهمية الأداء البشري بالنسبة للمؤسسة وضع تايلور مجموعة من القواعد أو ما يسمى بالأسس الأربعة للإدارة وهي كالتالي:²

1 - التطوير الحقيقي للإدارة.

2 - الاختيار العلمي للعاملين.

¹ فاروق محمد السعيد راشد: التنظيم الصناعي و الإداري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر، 2001، ص 103.

² صلاح عبد الباقي: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1988، ص 31.

3 - الاهتمام بتطوير و تنمية العاملين و تعليمهم.

4 - التعاون الحقيقي بين الإدارة و العاملين.

لقد تغيرت النظرة في الوقت الحالي إلى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، تلك الوظيفة التي أصبحت واحدة من أهم الوظائف التي يعتمد عليها في المؤسسات الحديثة، ومن أهم الأسباب التي ساعدت على ذلك، اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية، وهذا معناه أن الإنسان بما يملكه من مهارات وقدرات هو العنصر الرئيسي في تحقيق هذه الكفاءة.¹ هذا من جهة ومن جهة أخرى يعد التركيز على أداء العنصر البشري ذا أهمية بالغة، كونه أصبح المصدر الأكثر أهمية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسات الاقتصادية، لذا يجب على هذه المؤسسات دراسة ومتابعة الأداء البشري قصد تحقيق أهدافها المنشودة.² كما تعتبر دراسة هذا الأداء ذات أهمية بالغة لأن اختلاف دوافع الأفراد للعمل يُوجب على المؤسسة وضع حلول وسياسات تهدف في النهاية إلى تحسين الأداء البشري.

كما أنه يمكن القول أن مهمة دراسة ومتابعة الأداء البشري بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية هي من اختصاص إدارة الموارد البشرية، هذه الإدارة التي أصبحت ذات أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة نظرا للأسباب التالية:³

1 - اكتشاف أهمية العنصر البشري في العمل كأحد عناصر الإنتاج الأساسية ، و الدور الهام الذي يمكن أن تقوم به إدارة الموارد البشرية كوحدة مختصة في تنمية وتطوير الأداء الإنساني للعمل، وفي توجيهه و التأثير عليه.

2 - ظهور النقابات العمالية أضفى أهمية كبيرة على إدارة الموارد البشرية، عن طريقها أصبحت إدارة المشروع تعتمد بشكل أساسي و مباشر على هذه الإدارة في رسم العلاقات الطيبة و خلق جو التعاون الفعال و البناء بين النقابة من جهة، و بين إدارة المنشأة من جهة أخرى.

3 - نمو حجم المنشأة نتيجة التطور الفني و التكنولوجي في مجالات الإنتاج، أدى إلى تزايد كبير بل تضخم في اليد العاملة في المنشأة، و هذا أدى إلى زيادة مشاكل العمالة و الحاجة إلى وحدة إدارية متخصصة، تقوم

¹ بسام حجازي: انعكاسات التحولات الجديدة في مجالات الإدارة على تعزيز وتطوير إدارة الموارد البشرية، المؤتمر الدولي اختيار الاختصاص لمن، فندق ريجنسي بالاس، أدما، لبنان، 6-9 جوان 2005، ص14.

² محمد عبد الله كاظم: "تقوم واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، المجلد11، العدد 02، 2009، جامعة القادسية، العراق، ص53.

³ عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1991، ص15.

بمعالجة هذه المشاكل، و رعاية شؤون العاملين فيها.

4 - أن النمو و التطور التعليمي و الثقافي سواء عن طريق المدارس و الجامعات و وسائل الإعلام... الخ كل ذلك أدى إلى زيادة وعي العاملين و ثقافتهم ، و بالتالي فان طبيعة رغباتهم و آمالهم للمستقبل اختلفت عما هي عليه في السابق، مما أدى إلى ضرورة وجود خبراء يقومون بدراسة السلوك البشري و وضع قواعد تُستخدم في رسم السياسات التي تتعامل مع الأفراد.

5 - التدخل الحكومي في ميدان العمل عن طريق القوانين و الأنظمة التي تحدد الخطوط العريضة للعلاقة بين إدارة المنشأة و العاملين فيها، زاد من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية و أهميتها، و خلق جواً جديداً من التفكير في ميادين العمل ، عن طريق مشاركة العاملين في الإدارة ، و لقد وضع هذا التداخل على كاهل إدارة الموارد البشرية أعباء جديدة، تتمثل في رسم سياسة التعامل مع العنصر البشري في ظل هذه القوانين و الأنظمة ، إذ لا يتسع وقت مديرو المنشآت لدراساتها و وضعها موضع التنفيذ ، و هنا تبرز مدى الحاجة إلى خبرة و دراية إدارة الموارد البشرية المتخصصة بمثل هذه الأمور، بحيث تقوم بهذه المهمة نيابة عنهم.

كما يمكن القول أن أهمية الأداء البشري تنبع من كونه يعتبر حجر الأساس في تحقيق أهداف المنظمة،

وبالتالي من أجل ضمان تحقيق الأهداف المنشودة لا بد من دراسة هذا الأداء و متابعته و تقييمه من أجل استمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف، لأن هناك العديد من العوامل و المتغيرات التي تؤدي إلى انحراف الأداء إلى اتجاهات معاكسة أو مغايرة لتحقيق الأهداف، وهذا ما يجعلنا نسعى بكل ما لدينا من إمكانيات، و استخدام كافة الطرق و الأساليب الإدارية المختلفة لتطويره و تحسينه و ترشيده.¹

إذن في النهاية يمكن القول أن سِرَّ تميز المؤسسة الاقتصادية يكمن في تميز أداء عاملها، كيف لا والعنصر البشري يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية التي بها تحقق المؤسسة النجاحات و الانتصارات، و من هنا كان لا بد من إعطاء أهمية بالغة لهذا العنصر، وذلك من خلال دراسته و متابعته ، حيث أن اختلاف دوافع الأفراد للعمل يُوجب على المؤسسة وضع حلول و سياسات تهدف في النهاية إلى تحسين الأداء البشري، حتى تحقق المؤسسة الأهداف التي تريد الوصول إليها.

¹ سومر أديب ناصر: أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في القطاع العام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين،

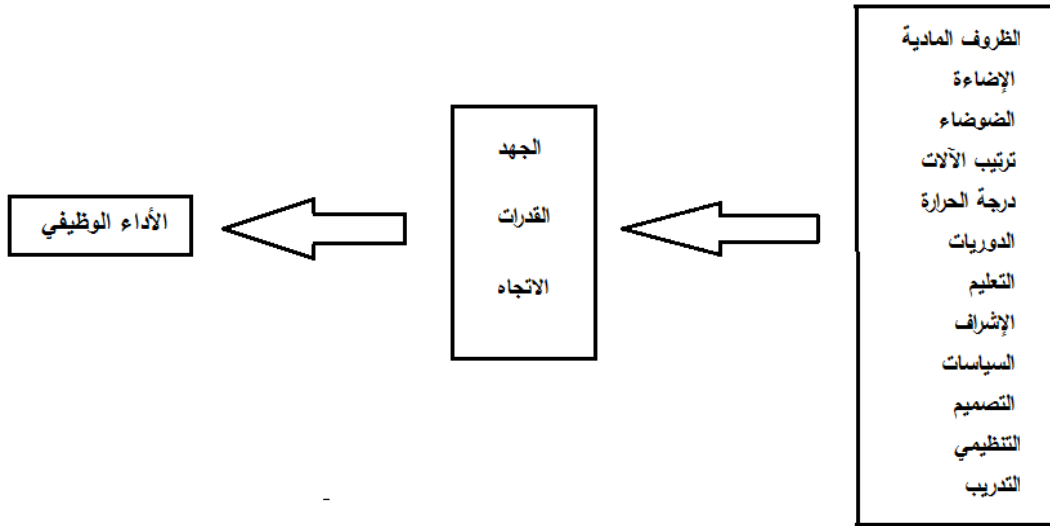
سوريا، 2004، ص 83.

المطلب الثالث: العوامل التي تؤثر في الأداء البشري.

توجد عدة عوامل تؤثر في الأداء البشري وهي تختلف من باحث إلى آخر فحسب راوية حسن محمد فإن من أهم مسؤوليات الإدارة نقطتين مهمتين أولهما: توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين، أما الثانية فهي توفير بيئة مدعمة تقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن،¹ وترى هذه الباحثة أن العوامل التي تؤثر في الأداء البشري يمكن توضيحها في الشكل التالي:

الشكل رقم (03):

العوامل البيئية التي تُعدل وتؤثر في الأداء



المصدر: راوية حسن محمد: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص212.

كذلك من العوامل التي يمكن أن تؤثر في الأداء البشري نجد النقاط التالية:

1- عدم فسخ المجال أمام العمال للمشاركة في الإدارة:

حيث أن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات القاعدية، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.²

¹ راوية حسن محمد: مرجع سابق، ص211.

² سعود محمد النمر وآخرون: الإدارة العامة الأسس والوظائف، مكتبة الشقري، الرياض، السعودية، 1997، ص398.

2- ظروف العمل المادية:

تتمثل ظروف العمل المادية في مناخ العمل بالمنظمة مثل: الإضاءة، التهوية، الضوضاء، الرطوبة، الحرارة، النظافة، ترتيب الآلات، الوجبات الغذائية وغيرها، وهي ذات تأثير كبير على الصحة البدنية والنفسية للفرد، لما لها من دور في توفير جو عمل آمن ومريح، لذلك فلها تأثير هام على الأداء البشري.¹

3- موارد المنظمة:

تمثل الموارد جميع المدخلات التي تستخدمها المنظمة في عملياتها، لتوليد المخرجات المطلوبة، وتعني أيضا ما تتطلبه أو تحتاجه المنظمة لعملية تحقيق أهدافها ورسالتها في المجتمع، وهي تأثر مباشرة على مستوى الأداء.²

4- الحوافز:

تعتبر الحوافز من بين الوسائل التي تستعمل في تحسين أداء العامل، والتحفيز هو عبارة عن قوة أو شعور داخلي يحرك سلوك الفرد لإشباع حاجات ورغبات معينة.³

5- العوامل الفنية والعوامل الاجتماعية:

أما العوامل الفنية فتتمثل في نوعية الآلات والمعدات وأساليب العمل المستخدمة، وهي تعني التكنولوجيا المستعملة في العمل والإنتاج، حيث يكون لها دور حاسم في أداء الأفراد في بعض الحالات، ودور ثانوي في حالات أخرى، لأن ذلك يتوقف على طبيعة وخصائص النشاط الذي يمارسه الفرد.

في حين أن العوامل الاجتماعية تتمثل في ظروف العمل الاجتماعية التي أثبتت تجارب **هاوثورن** (Hawthorne) في ثلاثينات القرن الماضي أثرها الهام على أداء الفرد، ولعل من أهمها التنظيم الغير رسمي لجماعات العمل، نمط القيادة والإشراف، والعلاقات الرسمية داخل جماعة العمل.⁴

6- نظم المعلومات:

تحتاج المنظمات إلى نظم للمعلومات، بحيث تكون مصممة بشكل جيد يوفر المعلومات المفيدة لها في مجال التخطيط وإدارة ورقابة أنشطتها بكفاءة، إذ أن هذه النظم يجب أن تتصف بالدقة والحيادية وأن تقدم

¹ إسماعيل محمد السيد: تنمية المهارات القيادية والسلوكية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 1997، ص71.

² Hitt Michael and others: Strategic Management: Competitiveness and Globalization, 4th Ed, U.S.A, 2000, p 105.

³ محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر، ط3، عمان، الأردن، 2005، ص280.

⁴ نور الدين شنوفي: مرجع سابق، ص-ص183-185.

مخرجاتها في الوقت المناسب وبالشكل الذي يساهم في تحسين أداء العاملين.¹

7- القدرة على العمل:

تتمثل القدرة على العمل في قدرات الفرد الشخصية التي تحدد درجة فعالية وكفاءة الجهد الذي يبذله في العمل، ويمكن تقسيم هذه القدرات إلى:²

أ- قدرات فطرية أو موروثية : وهي قدرات يمتلكها الفرد أصلاً، لذلك تسمى بالاستعدادات، وهي إما أن تكون بدنية مثل الصحة، اللياقة، حدة السمع والبصر أو شخصية مثل ضبط النفس، المبادرة، حسن الخلق وغيرها.

ب- القدرات المكتسبة: وهي قدرات يحصل عليها الفرد بالممارسة والتدريب والتعلم، وتتمثل في المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، ومعرفة الفرد كيف ينبغي أن يمارس دوره في المنظمة، لذلك يطلق عليها مهارات إدراك الدور الوظيفي.

المبحث الثاني: عملية تقييم الأداء البشري.

تعتبر عملية تقييم الأداء البشري ذات أهمية بالغة، نظراً لما لها من فوائد تعود على العامل و المؤسسة معاً، حيث أن عملية تقدير جهود العاملين تعتبر بمثابة حجر الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية. وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفهوم عملية تقييم الأداء البشري وإلى أهداف هذه العملية و استخدامات نتائجها.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية عملية تقييم الأداء البشري:

أولاً: مفهوم عملية تقييم الأداء البشري:

قدم الباحثون عدة تعاريف لعملية تقييم الأداء فمنهم من عرفها على أنها: " العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف و عادل، لتجرى مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها، لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملونه ".³

¹ Marshall B, Romney: Accounting Information System, 8th ed, Prentice Hall, 2001, p 17.

² دافيد ويتون وتيم كاميرون: العلاقات.. التفاعل الايجابي، ترجمة محمد محمود عبد العليم، سلسلة إصدارات ميمك، القاهرة، مصر، 2001، ص 240.

³ شحادة نظمي و آخرون: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص 75.

أما تعريف معجم المصطلحات الإدارية فينص على ما يلي: " عملية تقييم الأداء هي عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين و مدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم".¹

في حين أن هناك من قال أن تقييم الأداء البشري هو عبارة عن: " عملية مقارنة النتائج المنجزة مع الأهداف المخططة باستخدام أدوات معينة لاتخاذ القرارات المثلى. وهو ذو أهمية كبيرة لاستمرارية الشركة لأنه يسمح بمعرفة مراكز الخلل فيها بغرض معالجتها ثم تطوير النواحي الإيجابية وتفادي السلبية منها".²

كما عرفت عملية تقييم الأداء البشري بأنها: " عملية إصدار حكم على النشاطات التي تتم ممارستها من طرف العامل في زمن محدد في المنظمة، ويعد ذلك حكم مثالي لاعتماده على مقاييس أداء واضحة ومعايير مستخرجة بطريقة تسمح للمشرف بتكوين رأي شامل وموضوعي وغير متحيز عن أداء العامل".³

كما يمكن تعريف عملية تقييم الأداء البشري بالشكل التالي: " عملية تَنْصِب على تحديد مستوى الإنجاز المتحقق مقارنة بالأهداف و المعايير التي يتطلبها العمل، بغية اتخاذ الإجراءات الوقائية أو التصحيحية الملائمة، و لذا فإن التقييم في المفهوم الحديث لا يعني إحصاء الأخطاء أو الإيقاع بالآخرين، وإنما يستهدف التخلص من الانحرافات و عدم تراكمها أثناء الأداء المراد إنجازه، فهي عملية وقائية هادفة لتطوير و تحسين فاعلية وكفاءة الإنجاز الإنساني المستهدف في المنظمات المختلفة، و لذا فإن تقييم الأداء هو عملية قياس و تحديد لمستوى إنجاز الأفراد العاملين في المنظمة".⁴

وهناك من ينظر إلى أن تقييم الأداء البشري هو عبارة عن: " عمليات قياس موضوعية لحجم ومستوى ما تم إنجازه بالمقارنة بالمستهدف كماً وكيفاً وفي صورة علاقة نسبية بين الوضعين القائم والمستهدف. كما يطلق على تقييم الأداء اصطلاح تقدير الكفاءة و يعني تحليل و تقييم أداء العاملين لعملهم ومسلكهم وتصرفاتهم فيه، و قياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء عملهم الحالي وتحملهم لمسؤولية وظائف ذات مستوى أعلى". و استناداً إلى هذا المفهوم فإنه يتعين التفرقة بين نوعين من الأعمال:

¹ محمد عبد الله البرعي: معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، 2007، ص544.

² إلهام بجاوي و آخرون: نحو تحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية الجزائرية من خلال تطبيق مدخل الإدارة البيئية، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص4.

³ Lakhdar Sekiou et autres, Gestion des ressources humaines, 2ed, De Boeck Université, canada, 2001, p320.

⁴ خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص151.

1- الأعمال التي يمكن تقييمها من حيث الكم، وهي تتميز بكونها شيئاً مادياً ملموساً، يمكن حصر وحداته والتأكد من مطابقتها هذه الوحدات للمواصفات المحددة.

2- الأعمال التي تعتمد على الجهد الذهني، مثل أعمال التخطيط والبحوث والتنظيم والإشراف والرقابة وإصدار القرارات، وفي هذه الأعمال يصعب في كثير من الأحيان إيجاد معايير واضحة محددة لقياسها دون الاعتماد إلى حد كبير على التقدير الشخصي للقائم بالتقييم.¹

كما يمكن تعريف تقييم الأداء البشري على النحو التالي: " هو دراسة وتحليل أداء العامل لعمله وملاحظة سلوكه وتصرفاته أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاعة ومستوى كفاءته في القيام بأعماله الحالية و الحكم على إمكانية نمو وتقدم الفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر وترقيته لوظيفة أخرى.² ومن أجل القيام بعملية تقييم الأداء بطريقة مثلى لا بد من توافر بعض الخصائص والتي نذكرها كما يلي:³

1 - التوقيت السليم:

يجب أن تكون الفترة بين الأداء الفعلي و بين قياسه و تقييمه بسيطة جدا لضمان فعالية التقييم و الاستفادة السريعة من اكتشاف الانحرافات في حالة وجودها.

2 - وضوح معايير الأداء:

تعتبر معايير الأداء بمثابة وسيلة للقيام بقياس مستوى الأداء، ويجب تبسيطها على قدر ما يمكن لتعكس الأهداف بدقة، وتسهيل من إجراءات التقييم.

3 - مراعاة العوامل الإنسانية:

عند قياس أداء العنصر البشري يجب الأخذ بعين الاعتبار أننا نتعامل مع عناصر بشرية لها من السمات و الخصائص ما يميزها عن باقي عناصر الإنتاج وبالتالي يجب إدراك الكثير من المعاني مثل: الإحساس، الرضا والخوف... الخ وأثر كل منها على الإنسان.

¹ كمال طاطاي: دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002، ص103.

² صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص285.

³ عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997، ص353.

يجب أن يشمل التقييم جميع المستويات الإدارية بالمنظمة، وذلك من أجل التعرف على كل مواطن الضعف والقوة. وتصنف هذه المستويات في ثلاثة أصناف وهي كالتالي:¹

أ- الإدارة العليا

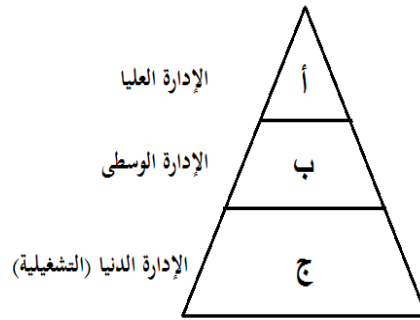
ب- الإدارة الوسطى

ج- الإدارة الدنيا (التشغيلية)

ويمكن توضيح هذه المستويات في الشكل التالي:

الشكل رقم (04):

المستويات الإدارية



المصدر: زكريا الدوري: مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2012، ص32.

ويعطي أحد الباحثين تعريف شامل لتقييم الأداء البشري فيقول: " هو نظام يهدف من خلاله إلى تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم، وذلك لغايات تتعلق بالمنظمة والفرد على حد سواء، فالتقييم ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما هو وسيلة تهدف في نهاية المطاف إلى تحفيز الأفراد، ومساعدتهم على تعديل سلوكهم بصورة إيجابية، ودفعهم إلى تطوير أدائهم، ومن ثم رفع الكفاءة الإنتاجية في المنظمة".²

يتضح من المفاهيم السابقة لعملية تقييم الأداء البشري والتي تختلف في ألفاظها و تتفق غالباً في

مضمونها أن عملية تقييم الأداء البشري هي باختصار عبارة عن: عملية يتم من خلالها قياس درجة قيام العاملين بالمهام المتعلقة بوظائفهم.

¹ زكريا الدوري وآخرون: مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2012، ص32.

² عدنان ماشي والي: تقييم الأداء الوظيفي، 2011، ص6،

202.doc % فن% إدارة% وتنظيم% الوقت% 20% عدنان/.../kenanaonline.com، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/23.

ثانياً: أهمية عملية تقييم الأداء البشري:

تعتبر عملية تقييم الأداء البشري ذات أهمية بالغة، حيث يرى كل من خضير كاظم و ياسين كاسب أن هذه الأهمية تتمثل فيما يلي:¹

1 - تخطيط الموارد البشرية:

ويعرف حسب بيتش على أنه: "التأكد من توافر العدد والنوعية الملائمة من القوى البشرية للقيام بأعمال تتناسب مع احتياجات المنظمة وتؤدي إلى رضا العاملين".²

ويمكن القول أن فاعلية التقييم تساهم بشكل واضح في تخطيط الموارد البشرية، خاصة إذا كانت المنظمة تعتمد دورياً على مقاييس تقييم معينة، لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد البشرية.

2 - تحسين الأداء وتطويره:

إن عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطويره، إذ أنها تساعد الإدارة العليا في معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها، ثم أن هؤلاء الأفراد لا بد من معرفة مستوى التقييم الدوري لهم من قبل الإدارة وهذا من شأنه أن يحفز الأفراد العاملين، ويدعو كل منهم إلى استثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بالشكل الأفضل، أما الأفراد ذوي القدرات والمهارات الضعيفة سواء على الصعيد المهني أو الإداري فلن الإدارة تسعى معهم لممارسة سبل التطوير المناسبة، من خلال التدريب مثلاً في الحالات التي يشعرون بالضعف فيها.

وبصفة عامة إذا ثبت للمشرف حدوث أداء ضعيف في أمرٍ ما فإنه مُطالب أولاً بتشخيص السبب في الانحراف ثم اختيار الاستجابة المناسبة للعلاج.³

3 - تحديد الاحتياجات التدريبية:

مما لا شك فيه أن التقييم السليم لأداء العاملين من شأنه أن يساهم في تحديد البرامج التدريبية، و تحديدها لا يتم عشوائياً وإنما يتركز على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين أداء العاملين في المؤسسة.

¹ خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة: مرجع سابق، ص-152-154.

² عمر طلعت الطراونة: الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، دار البداية، عمان، الأردن، 2011، ص109.

³ جون ويرنر: تنمية الموارد البشرية، الجزء الثاني، ترجمة سرور علي إبراهيم، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2011، ص618.

4 - وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت:

نظراً لأن التقييم العادل للأداء من شأنه أن يبين بوضوح مستوى الانجاز الفعلي للعامل، ومدى قدرته على تحقيق متطلبات وواجبات العمل بدقة، لذا فإن الحوافز والمكافآت التي تقدم لهؤلاء العاملين تعتمد على الجهد الفعلي المبذول من قِبَلِهِمْ، ولذا فإن المكافآت المعطاة للعامل تستند على الجهد المنجز، وهذا ما يعزز لدى العاملين عدالة التوزيع للحوافز والمكافآت من قبل الإدارة العليا في المنظمة، أو أن وضع السياسات العادلة للحوافز والمكافآت من شأنها أن تعمق الولاء والانتماء للمنظمة وتشعر الفرد العامل بأن الإدارة العليا تعترف بفضل العاملين في قيامهم بالانجاز السليم، وإعطاء لكل ذوي الكفاءات أفضل ما يمكن إعطاءه، أما أصحاب الأعمال المتدنية فقد تأخذ بشأنهم بعض الجزاءات كحرمانهم من العلاوات الدورية أو نصيبهم في الأرباح التي يتم توزيعها، وقد تلجأ الإدارة أحياناً لإيقاع بعض العقوبات التأديبية وغيرها، ومن هنا يتضح بجلاء أن عملية التقييم تساهم بوضع السياسات التنظيمية العادلة في إعطاء الحوافز أو المكافآت أو الحرمان منها وفق طبيعة وفلسفة المنظمة بشأن الثواب والعقاب وأسس استخدامه.

5 - انجاز عمليات النقل والترقية:

إن تقييم الأداء من شأنه أن يساعد الإدارة العليا بمعرفة حقيقة الأفراد العاملين لديها من حيث المهارات والقدرات، إذ يساهم التقييم الموضوعي بمعرفة الفائص أو النقص بالموارد البشرية، ويمكن الإدارة بنقل أو ترقية الموظفين العاملين ذوي الكفاءات العلمية لمواقع أو مراكز وظيفية تنسجم مع قدراتهم وقابليتهم في الأداء. وهذا ما يجعل الإدارة العليا بالمنظمة على دراية تامة بإمكانية الترقية أو النقل أو الاستغناء عن العاملين ذوي الكفاءات المتدنية في الأداء.

6 - معرفة معوقات ومشاكل العمل:

يساهم تقييم أداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة للإدارة العليا لمعرفة مكان الخلل أو الضعف في اللوائح والسياسات والبرامج والإجراءات والتعليمات... الخ، المطبقة في العمل، ومعرفة الضعف أيضاً في المعدات والأجهزة والآلات، أي أن التقييم يكشف نقاط القوة والضعف عموماً في جميع العناصر الإنتاجية وبالتالي يُمكن للمنظمة من تحسين أو تطوير قدرات هؤلاء الأفراد من خلال إجراءات التحسين والتغييرات المطلوبة بمختلف البرامج والسياسات والإجراءات وغيرها من المتطلبات.

وهناك من ينظر إلى أن أهمية عملية تقييم الأداء البشري تقع على ثلاثة مستويات وهي:¹

1- على مستوى المؤسسة: وتتمثل في النقاط التالية:

أ- إيجاد مناخ ملائم من الثقة و التعامل الأخلاقي الذي يقلل من شكاوى العاملين.

ب- رفع مستوى أداء العاملين و استثمار قدراتهم و إمكانياتهم بما يساعد على تطويرهم.

ج- تقييم برامج و سياسات إدارة الموارد البشرية، إذ يمكن أن تستخدم نتائج هذه العملية كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات و مساعدة المؤسسة على وضع معدلات أداء دقيقة.

2- على مستوى الفرد العامل:

إن شعور العاملين بأن جميع جهودهم تؤخذ بعين الاعتبار يجعلهم أكثر وعياً بالمسؤولية، و يدفعهم إلى العمل باجتهاد رغبة في الفوز بتقدير واحترام رؤسائهم معنوياً ومكافئتهم مالياً.

3- على مستوى المديرين:

ليس من السهل على المدير الحكم على أداء العاملين، إذ من واجب المديرين تنمية مهاراتهم و إمكانياتهم الفكرية و تعزيز قدراتهم الإبداعية من أجل التقويم السليم لأداء تابعيهم، مما ينعكس إيجاباً على طبيعة العلاقات بينهم، كما يجب التقرب منهم لمعرفة مشاكلهم و الصعوبات التي تعترضهم نحو تحقيق الأفضل. لذا فإن المدير مطالب بأن تكون له مهارات سلوكية، كي يتمكن من فهم سلوك مرؤوسيه، وبالتالي يمكنه التحكم في هذا السلوك والتنبيه به.²

¹ راشد عزيريو: إشكالية تقييم مردودتي الدورات التدريبية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2006، ص، ص91،92.

² زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص40.

المطلب الثاني: أهداف عملية تقييم الأداء البشري:

تهدف عملية تقييم الأداء البشري إلى تحقيق عدة أهداف، فحسب عدنان ماشي توجد ثلاثة أهداف ويمكن توضيحها في الجدول التالي:¹

الجدول رقم (01):

أهداف عملية تقييم الأداء البشري

أهداف إدارية	أهداف التوجيه والإرشاد	أهداف البحث العلمي
-قرارات الترقية والنقل وتخفيض الرواتب.	-إبراز جوانب الضعف والقوة في أداء الموظفين.	-التحقق من صحة وسلامة عمليات الاستقطاب والاختيار.
-قرارات تحديد العقود وإنهاءها.	-إرشاد الموظفين إلى البرامج التدريبية أو إعادة التأهيل.	-تقويم البرامج التدريبية.
-قرارات صرف المكافآت التشجيعية.	-استخدام البيانات المجمعة عن الأداء عند قيام المنظمة بإعادة النظر في برامج الحوافز القائمة وأساليب تحسين الرضا والدافعية للعمل.	-تقويم إجراءات وأنظمة الحوافز والرضا الوظيفي مثل الرواتب والمنح والخدمات.
-قرارات إلحاق الموظفين ببرامج تدريبية معينة.	-استخدام البيانات للأغراض التخطيطية.	

المصدر: عدنان ماشي والي: تقييم الأداء الوظيفي، 2011، ص12،

202.doc فن%20%ادارة%20%وتنظيم%20%الوقت%20%عدنان/.../kenanaonline.com، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/23.

وهناك من ينظر إلى أن أهداف عملية تقييم الأداء البشري تقع على ثلاثة مستويات وهي:²

1- أهداف تقييم الأداء على مستوى المنظمة:

أ- توفير مناخ يسوده الثقة والتعامل الأخلاقي بين المنظمة والعاملين، عن طريق تأكيد مبدأ الموضوعية والحيادية

¹ عدنان ماشي والي: مرجع سابق، ص، ص11، 12.

² سالم سعيد الفحطاني وآخرون: منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، ط2، الرياض، السعودية، 2004، ص60.

في إصدار القرارات والمكافآت.

ب- النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم، وتوظيف طموحاتهم وتطوير وتحسين قدراتهم بشكل أفضل.

ج- وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسات تحليلية للعمل ومستلزماته.

د- تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية.

هـ- تحديد تكاليف العمل الإنساني وإمكانية ترشيد التوظيف عن طريق الربط بين التكلفة والعائد من التوظيف.

2- أهداف تقييم الأداء على مستوى المدراء:

أ- التعرف على كيفية أداء الموظفين بشكل علمي وموضوعي.

ب- الارتقاء بمستوى العلاقات بين الموظفين، ومناقشة مشاكل العمل والأداء بشكل موضوعي.

ج- تنمية قدرات المدراء في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات فيما يخص التعامل مع الموظفين.

3- أهداف تقييم الأداء على مستوى المرؤوسين:

أ- تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية لدى المرؤوسين وإقناعهم بأن الجهود التي يبذلونها لتحقيق أهداف المنظمة ستكون مأخوذة بعين الاعتبار من خلال عملية التقييم.

ب- تقديم مجموعة من الوسائل المناسبة لتطوير وتحسين سلوك وأداء الموظفين، والبيئة الوظيفية في المنظمة من خلال الدقة والعدالة والموضوعية في عملية التقييم.

المطلب الثالث: استخدامات نتائج عملية تقييم الأداء البشري.

تستخدم نتائج عملية تقييم الأداء البشري في مجالات كثيرة، ويرى أحد الباحثين أن هذه النتائج تستفيد منها إدارة الموارد البشرية وذلك حسب النقاط التالية:¹

1 - تستفيد إدارة الموارد البشرية في المنظمة من نتائج عملية تقييم أداء الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في المستقبل، عندما تشير هذه النتائج إلى ارتفاع مستوى كفاءة الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة، فإن ذلك يعني أن المنتجات أو الخدمات التي تنتجها أو ستقدمها هذه الموارد البشرية ستكون ذات جودة عالية تحوز رضا العملاء والمستهلكين، وهذا يمثل تحقيق هدف مهم من الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

¹ محمود عيسى: "تقييم أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال ضرورة"، مجلة التدريب والتقنية، العدد 149، 2011، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، السعودية، www.altadreeb.net/printArticle.php?id=172 ، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/25.

2 - عندما تشير نتائج التقييم إلى ارتفاع مستوى كفاءة الموارد البشرية، فإن ذلك يشير إلى عدم إهدار الوقت المحدد للعمليات الإنتاجية، بل إن العمل ينفذ في وقت أقل من المحدد نتيجة كفاءة هذه الموارد البشرية، وأن العمل المستقبلي لا يحتاج إلى موارد بشرية جديدة ذات كفاءة لمواجهة الزيادة المتوقعة في العمليات الإنتاجية، وما يحققه ذلك من وفورات مالية للمنظمة.

3 - تتيح نتائج عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة لإدارة الموارد البشرية تحديد العمالة أو الموارد البشرية الضعيفة من حيث الكفاءة الإنتاجية، ومن ثم العمل على استبدالها بموارد بشرية ذات كفاءة عالية. كما يرى أحد الباحثين أن استخدام نتائج عملية تقييم الأداء البشري يكون في المجالات التالية:¹

1- التخطيط و إعادة التخطيط الاستراتيجي:

ترتبط عملية تحديد أو تغيير الخطط الإستراتيجية في المنظمة بالكثير من المتغيرات وأهم هذه المتغيرات هي تلك المتعلقة بالموارد البشرية من حيث قدرتها وكفاءتها وإمكاناتها، وإمكانية استثمار الطاقات الكامنة بشكل فاعل، و لذلك فإن نتائج التقييم هي مؤشرات واقعية توفر للمُخَطِّط المعلومات اللازمة للتخطيط الاستراتيجي المتوافق مع ما سيتوفر من موارد بشرية.

2- تطوير الأفراد:

تستخدم نتائج التقييم في تطوير الأفراد في المنظمة، من خلال ما توفره من معلومات حول نقاط القوة و الضعف لدي الأفراد العاملين و تساعد الإدارة في اعتماد الأسس السليمة في تدعيم نقاط القوة و تصميم البرامج التدريبية و التطويرية للسيطرة علي نقاط الضعف.

3- رفع دوافع الأفراد:

إن معلومات نتائج التقييم تعتبر بالنسبة للأفراد العاملين ذات أهمية كبيرة، إذ تُعد احد العناصر الأساسية في الإثراء الوظيفي، فالعاملون يتطلعون دوماً إلى معرفة تطورات الإدارة عنهم و عن أدائهم بهدف السعي إلى تحسين أدائهم ذاتياً.

4- بناء نظام عادل للحوافز التشجيعية:

تستخدم نتائج تقييم الأداء في تصميم أنظمة عادلة للحوافز التشجيعية، إذ أن هنالك أسس في تصميم الحوافز تختلف باختلاف الوظائف و المتغيرات البيئية المؤثرة على الأداء، ومنه فإلن نظام تقييم الأداء لابد أن

¹ عدنان ماشي والي: مرجع سابق، ص12.

يأخذ بعين الاعتبار هذه المتغيرات لتوفير المعلومات الصادقة عن نتائج التقييم و التي تساهم في تصميم نظام حوافز عادل، لذلك فان هذه الوظائف تستلزم تصميم نظام حوافز يستند على المهارات.

يمكننا تلخيص ما تم التطرق إليه في الجدول رقم (02) والذي يوضح نتائج إحدى الدراسات الميدانية

والتي شملت 166 مؤسسة عن الاستخدامات الخاصة بنتائج تقييم الأداء البشري:¹

الجدول رقم(02):

استخدامات نتائج عملية تقييم الأداء البشري

الغرض من التقييم	عدد الشركات	النسبة المئوية
إدارة الأجور والمرتببات	114	68
الترقية.	122	73
التدريب والتنمية.	102	61
مساعدة المشرفين في التعرف على العاملين.	101	60
إتاحة الفرصة للعاملين للتعرف على تقدمهم في العمل.	98	59
النقل لإدارات أخرى.	98	59
متابعة التعيين.	57	34
الاستغناء عن العامل.	44	26
التسريح من الخدمة.	77	46
بحوث الأفراد.	48	28

المصدر: توفيق محمد عبد المحسن: تقييم الأداء مدخل جديد لعالم جديد، دار النهضة، القاهرة، مصر، 1997، ص58.

¹ توفيق محمد عبد المحسن: تقييم الأداء مدخل جديد لعالم جديد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997، ص58.

المبحث الثالث: كيفية تقييم الأداء البشري.

تعتبر عملية تقييم الأداء البشري عملية صعبة، وذلك نظراً لصعوبة تحديد المعايير التي سوف يتم عليها التقييم، هذا من جهة ومن جهة أخرى صعوبة إيجاد أفضل طريقة تعكس حقيقة مستوى الأداء البشري، وتُرضي جميع الأطراف (الإدارة والعاملين).

وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى مسؤولية ومعايير تقييم الأداء البشري، وطرق تقييمه، ثم تحديد الخطوات اللازمة لعملية التقييم.

المطلب الأول: مسؤولية ومعايير تقييم الأداء البشري:

أولاً: مسؤولية تقييم الأداء البشري:

إن مسؤولية تقييم الأداء البشري تتوزع بين عدة جهات يمكن ذكرها كما يلي:¹

1-تقييم الرئيس أو المشرف المباشر:

والذي هو أقرب إلى العاملين من غيره، حيث بإمكانه تقديم صورة كاملة عن أداءهم في العمل لأنه باحتكاك معهم طول الوقت، وبإستطاعته تقييم أدائهم بسهولة بسبب وضوح إيجابيتهم أو سلبيتهم أمامه بكل التفاصيل وعلى مرور الزمن، ويمكن لهذا المشرف أن يكون من أدق الجهات التي تقييم أداء العاملين في حالة حياديته ومصاداقيته وعدالته في التقييم دون اللجوء إلى الارتباطات الشخصية أو تأثير العلاقات الأخرى على مستوى تقييمه.

2-تقييم رئيس المشرف المباشر:

وهو الطرف الآخر في خطة تقييم الأداء حيث تكمن مهمته في مراجعة تقييم الأداء الذي نفذه المشرفين المباشرين للعاملين في المنظمة، وأحياناً يتعدى ذلك إلى التدخل في عملية التقييم نزولاً عند رغبة الإدارات العليا التي تفرض تحقيق أهداف المنظمة من قبل جميع العاملين بصورة شمولية ومتكاملة ومن واقع تحملهم المسؤولية بشكل موضوعي.

¹ عبد القادر إسحاق إسماعيل: إدارة الموارد البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2009،

<http://www.hrdiscussion.com/hr6226.htm>، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/26.

3- التقييم المتبادل أو تقييم الأقران:

وهي عملية تقييم الأداء التي يقدم فيها العاملون بعضهم عن البعض الآخر، وغالباً ما تتسم هذه العملية بعدم الدقة لأنها لا تعتمد بشكل رئيسي على مستوى أداء العامل لواجبه المطلوب، بل تكون مبنية على مدى العلاقة التعاونية فيما بينهم.

4- تقييم اللجان:

والتي تشكل من عدد من المشرفين المباشرين إضافة إلى عدد من الموظفين الذين لديهم احتكاك مباشر مع العاملين وبإمكانهم إصدار التقييمات عنهم، ويعاب هذه الطريقة احتمالية وجود التحيز من قبل بعض أعضاء اللجان باتجاه عدد من العاملين وعدم إنصافهم بالتقييم.

5- التقييم الذاتي أو الشخصي:

يستخدم هذا التقييم عندما تريد الإدارة العليا استخدامه في زيادة الشعور بالمسؤولية من قبل العاملين لتحسين أدائهم، وتكمن فكرة التقييم الذاتي هذا بقيام العامل بتقييم أداءه بنفسه ومن ثم يتم مناقشة النتائج معه من قبل المسؤولين للوصول إلى أفضل مستوى في الأداء.

6- تقييم خبراء إدارة الموارد البشرية:

ويستعان بهم لغرض المساعدة والمشورة في إجراء عملية تقييم أداء العاملين بشكل موضوعي وهو ذو نتائج واضحة وملموسة، وذلك باعتبار أن هؤلاء الخبراء لديهم المعرفة الجيدة حول سبل تقييم الأداء. كما يمكن القول حسب رأي أحد الباحثين أن تقييم العاملين يتم في أي منشأة عادة بواسطة المشرف المباشر على أن يتم مراجعة واعتماد هذا التقييم بواسطة السلطة أو الرئاسة الأعلى، وذلك لاحتكاك الرئيس المباشر بالعاملين أثناء العمل ومعرفة ظروف العمل المختلفة مما يساعد على إتمام عملية التقييم بصورة عادلة وبشكل موضوعي، وقد تلجأ بعض المنشآت الكبرى إلى تشكيل لجنة لتقييم أداء العاملين مكونة من مجموعة من المدراء، وذلك لضمان تحقيق الحياد والعدالة بين العاملين وتحقيق نوع من الاستقرار والرضا النفسي لهم.¹

¹ محمد بن سليمان الضبعان: تقييم الأداء الحلقة المهمة في سلسلة إدارة الموارد البشرية، إدارة البحوث والدراسات،

www.shura.gov.sa/magazine/.../derasa.HTM، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/26.

ثانياً: معايير تقييم الأداء البشري:

وهي عبارة عن مجموعة من الأسس ترتكز عليها عملية التقييم، وتكون هذه المعايير نسبية إذا تعلقنا

بالمقارنات ما بين الموارد البشرية، أو تكون مطلقة إذا ارتبطت بأهداف التقييم.¹

وحسب عدنان ماشي توجد ثلاثة أنواع من هذه المعايير وهي كالتالي:²

1-معايير نواتج الأداء:

وتختص بقياس كمية وجودة الأداء.

2-معايير سلوك الأداء:

وتختص بدراسة السلوك مثل معالجة شكاوى العملاء، إدارة الاجتماعات، كتابة التقارير، المواظبة على

العمل، التعاون مع الزملاء... الخ.

3-معايير صفات الشخصية:

وتختص بدراسة الصفات الشخصية للعامل مثل المبادرة، الانتباه، الدافعية... الخ.

إلا أن هناك من قال من الباحثين أن هذه المعايير تنقسم إلى نوعين:³

1- معايير موضوعية:

وهي المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل (تسمى أيضاً بالمعايير الكمية) مثل: كمية الإنتاج،

النوعية، السرعة (زمن الإنجاز)، التكلفة، تحقيق الأهداف، عدد حوادث العمل.

2- معايير سلوكية:

تكشف هذه المعايير عن صفات الفرد الشخصية مثل: قابلية وسرعة التعلم، الاستفادة من التدريب،

العلاقة مع الآخرين، المواظبة، المبادرة... الخ.

ومن أجل فعالية معايير تقييم الأداء لابد من توافر بعض الخصائص والتي يمكن ذكرها كما يلي:⁴

¹ Christian Batal: la gestion des R H dans le secteur Public, Editions d'organisation, 2eme Edition, paris, France, 2000, p90.

² عدنان ماشي والي: مرجع سابق، ص14.

³ آرثر بيل: إدارة الأفراد، ترجمة خالد العامري وآخرون، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، مصر، 2001، ص180.

⁴ عدنان ماشي والي: مرجع سابق، ص15.

1- يجب الاستعانة بعدد كبير نسبياً من المعايير:

وذلك بهدف تغطية كل الجوانب المختلفة للأداء، نظراً لتعدد الأنشطة التي يمارسها العمال.

2- هذا لو تكون موضوعية:

أي تعبر عن المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل، حيث تعتبر معايير نواتج الأداء الأكثر موضوعية من غيرها.

3- صدق المعيار:

والذي يعني أن تكون جميع العوامل المدرجة في المعيار تعبر بصدق عن الخصائص التي يتطلبها الأداء ويتم الوصول إلى ذلك من خلال دراسة وتحليل العمل.

4- ثبات المقياس أو المعيار:

أي يجب أن يكون المعيار الذي يُستند عليه في عملية التقييم ثابتاً، وذلك من أجل إعطاء مصداقية وشفافية أكثر عن هذه العملية.

5- السهولة في استخدام المعيار:

وهذا يعني الوضوح في الاستعمال من قبل المسؤول عن التقييم.

6- قابلية القياس:

أي يجب أن تكون المعايير موضوعة لقياس أمور يُمكن قياسها في الموظف. فمثلاً لا يمكن اعتبار القدوة بمثابة معيار يستخدم في التقييم.

المطلب الثاني: الطرق الحديثة في تقييم الأداء البشري:

هناك العديد من طرق تقييم الأداء البشري المتاحة للاستخدام، والمشكلة أنه لا توجد طريقة متكاملة من كل الجوانب والبحث مازال مستمر لإيجاد طريقة صادقة وعادلة للتقييم، حيث أن اختيار طريقة التقييم له تأثير فائق على فعالية التقييم، كما يُعتبر اختيار طريقة مناسبة للتقييم محكوم بالغاية من هذا التقييم وبالوقت المتاح للتقييم وبنوعية المشرفين والعاملين و أسلوب الإدارة.¹

ولقد قدم الباحثون في الوقت الحالي عدة طرق حديثة لتقييم الأداء، نذكر من بينها الآتي:²

¹ رشيد مازن فارس: إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، ط2، الرياض، السعودية، 2004، ص776.

² عدنان ماشي والي: مرجع سابق، ص-ص21-28.

1- طريقة التدرج البياني:

وتعتبر من بين الطرق الأكثر شيوعاً وسهولة، ويقاس أداء الموظف فيها وفق مجموعة من المعايير مثل: المواظبة، المبادرة، التعاون مع الزملاء، وتحدد الدرجات لكل عنصر على أساس التنقيط من 1 إلى 5، حيث يمثل 1 أقل درجة للتقييم و5 أعلى درجة للتقييم، ثم يتم بعد ذلك حساب نقطة التقييم لكل موظف. ويمكن توضيح هذه الطريقة في الشكل التالي:

الشكل رقم (05):

نموذج لطريقة التدرج البياني

درجات التقييم					العناصر
ضعيف (1)	متوسط (2)	جيد (3)	جيد جداً (4)	ممتاز (5)	
					المواظبة
					المبادرة
					التعاون مع الزملاء
					التعاون مع الرؤساء
					إتباع التعليمات
					سرعة الانجاز

المصدر: عدنان ماشي والي: تقييم الأداء الوظيفي، 2011، ص21،

202.doc 20% فن ادارة 20% وتنظيم 20% الوقت 20% عدنان/.../kenanaonline.com، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/23.

2- طريقة الترتيب:

تتم عملية التقييم حسب هذه الطريقة وفقاً للخطوات التالية:

أ- تعد قائمة بجميع الموظفين المراد تقييم أدائهم.

ب- يتم اختيار الموظف الذي يُعتقد أنه أحسن أفراد القائمة أداءً ويوضع اسمه على رأس قائمة مستقلة.

ج- يشطب اسم الموظف الأحسن من القائمة العامة.

د- يعاد النظر في القائمة العامة ويختار منها أسوأ الأفراد عطاء وأداء ويوضع اسمه في القائمة المستقلة كأخر اسم في القائمة.

هـ- يشطب اسم الموظف الأسوأ من القائمة العامة.

و- يعاد النظر في القائمة العامة ويتم بالتناوب اختيار الأحسن ثم الأسوأ حتى تستكمل القائمة. والجدول التالي كمثال يوضح هذه الطريقة:

الجدول رقم (03):

جدول طريقة الترتيب

بيان بأحسن الموظفين	بيان بأسوأ الموظفين
1 الأحسن في الأداء	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12 الأسوأ في الأداء

المصدر: عدنان ماشي والي: تقييم الأداء الوظيفي، 2011، ص22،

202.doc 20% فن 20% ادارة 20% وتنظيم 20% الوقت 20% عدنان/.../kenanaonline.com، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/23.

3 - طريقة الإدارة بالأهداف:

حيث يتم وضع الأهداف مسبقا لكل عامل وبالمقارنة بينها وبين النتائج المحققة يتم تقييم الأداء، وتعتبر من أفضل الطرق باعتبارها تركز على معايير أداء محددة مسبقا لكل عامل، وعلى أساسها يتم تقييم أدائه.¹

4 - طريقة الوقائع الحرجة:

يتم التقييم في هذه الطريقة استنادا إلى سلوكيات الموظف أثناء العمل، حيث يقوم الرئيس المباشر للموظف بتسجيل الوقائع والأحداث التي تطرأ خلال عمل الموظف سواء كانت (جيدة) أو (سيئة) في سجل

¹ الصالح جيلح: أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص، ص 149، 150.

يسمى بسجل التقييم، ثم عند وصول موعد عملية التقييم الدورية يقوم الرئيس بمراجعة هذا السجل ومن ثم إصدار حكمه على أداء الموظف.

5 - طريقة قائمة الاختيار:

تعتمد هذه الطريقة على قائمة تحتوي على أسئلة وعبارات محددة حول أداء الموظف تقوم بإعدادها إدارة الموارد البشرية. ثم يقوم الرئيس المباشر بالإجابة على هذه الأسئلة، بعد ذلك تقوم إدارة الموارد البشرية بإعطاء الأوزان والدرجات لهذه الإجابات وفقاً لأهمية ووزن كل سؤال أو عبارة، ثم يتم بعد ذلك حساب نقطة التقييم لكل موظف.

والجدول التالي كمثال يوضح هذه الطريقة:

الجدول رقم (04):

جدول طريقة قائمة الاختيار

اسم الموظف.....		القسم.....
اسم القائم بالتقييم.....		التاريخ.....
أهمية السؤال	العبارات والأسئلة	ضع العلامة (x) في المكان المناسب
()	. يقوم الموظف بمساعدة زملائه.	لا نعم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
()	. يتبع الموظف القواعد والتعليمات.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
()	. يقوم الموظف بالتخطيط لما يقوم به.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
()	. لدى الموظف القدرة على الابتكار.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
إجمالي الدرجة المعطاة		

المصدر: عدنان ماشي والي: تقييم الأداء الوظيفي، 2011، ص24،

202.doc %20فن%20ادارة%20وتنظيم%20الوقت%20عدنان/.../kenanaonline.com، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/05/23.

6- طريقة التقرير المكتوب:

حيث يقوم المشرف أو الرئيس بإعداد تقرير مكتوب عن الموظف يصف فيه:
أ- أداء الموظف.

ب- سلوكه خلال فترة التقييم.

ج- جوانب القوة والضعف.

د- إمكانية التقدم الوظيفي والترقية لهذا الموظف.

إلا أن هذه الطريقة تحتاج إلى أن يكون الرئيس يمتلك مهارات عالية من أجل كتابة وإعداد التقارير، ومن سلبياتها أنها تستغرق وقت طويل إذا كان عدد الموظفين كبير.¹

المطلب الثالث: الخطوات اللازمة لعملية تقييم الأداء البشري:

توجد عدة خطوات للقيام بعملية تقييم أداء العاملين، و يمكن عرض هذه الخطوات بالترتيب كالتالي:²

1 - وضع توقعات الأداء:

وهي الخطوة الأولى في عملية التقييم، و عندها يتم وضع سياسة لذلك، بالتعاون مع الطرفين المؤسسة و العاملين، حيث يتم تعيين الأفراد المعنيين بالتقييم و كذا القائمون به، و أيضا الاتفاق حول وصف المهام المطلوبة، مع تحديد الفترات التي يتم فيها تقييم الأداء.

2 - مرحلة مراقبة التقدم في الأداء:

أي التعرف على الكيفية التي يعمل بها ال عامل، كما أن المراقبة تقتضي اختيار الشخص الذي سيتولى إعداد تقرير التقييم، لأن العملية مستمرة و تستلزم المراقبة، لدورها الفعال في تصحيح الأخطاء و الانحرافات.

3 - مرحلة تقييم الأداء:

و عندها يقيم أداء جميع العاملين من خلال اختيار إحدى الطرق التي يُقيم بها العاملون.

4 - التغذية العكسية:

ينبغي على إدارة المؤسسة دراسة و تحليل نتائج التقييم ثم تقوم بإطلاع كل عامل على النتائج التي حصل عليها كي يعرف مدى قيامه بمهامه.

¹ زهير ثابت: كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص125.

² خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2003، صص205،206.

5 - اتخاذ القرارات الإدارية:

وهي كثيرة و متنوعة تتعلق بالترقية، التعيين، الفصل ، صرف المكافآت وغيرها من الحوافز. ..الخ، حيث يجب على الإدارة من باب الإجراءات الجزائية أن تقدم المكافآت المادية أو المعنوية للعاملين الذين حصلوا على تقديرات عالية، و بالمقابل تقوم بمعاقبة أولئك الذين تحصلوا على تقديرات منخفضة، كأن تحرمهم من الترقية أو العلاوات أو...الخ.

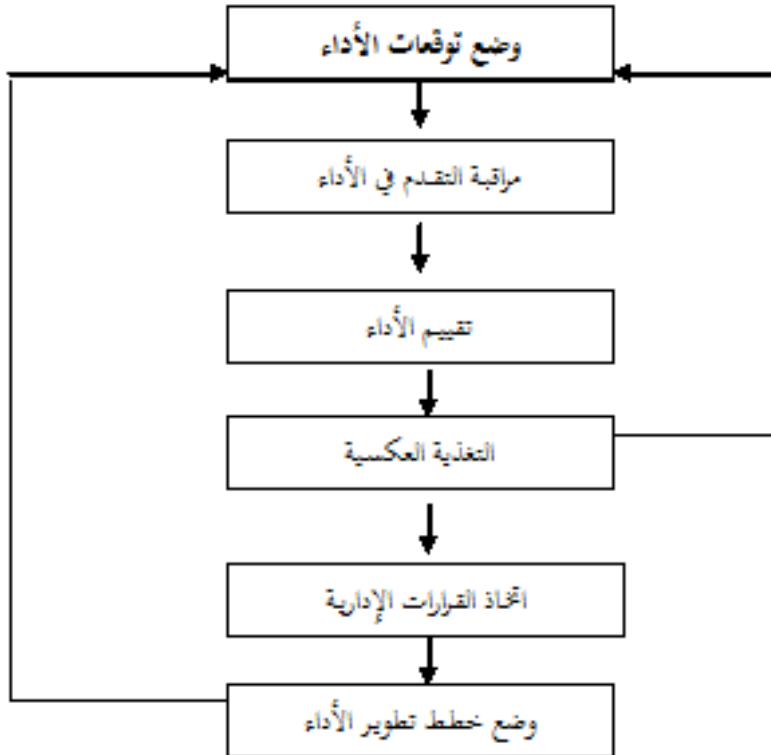
6 - وضع خطط تطوير الأداء:

وتمثل آخر مرحلة من مراحل عملية تقييم الأداء ، حيث يتم وضع الخطط التطويرية التي تنعكس بشكل إيجابي على أداء العاملين في المستقبل.

ويمكن توضيح هذه الخطوات في الشكل التالي:

الشكل رقم (06):

الخطوات اللازمة لعملية تقييم الأداء البشري



المصدر: خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل، عمان، الأردن، 2003، ص206.

يمكن القول في نهاية هذا الفصل و بعد التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية حول الأداء البشري أن فعالية تحقيق أهداف المنظمة مرتبطة بمستوى أداء العامل، و أن الهدف من دراسة و متابعة هذا الأداء هو البحث عن كيفية تحسينه و تطويره، و ذلك من خلال معرفة الأسباب التي جعلت أداء العامل ينحرف عن ما يجب أن يكون عليه، كما أن معرفة هذه الأسباب يُمكننا من اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، وكل هذا لا يتم إلا عن طريق عملية تقييم فعالة للأداء، يتم من خلالها قياس مدى قيام العاملين بالمهام المنوطة بهم، بغرض تحسين أداء العامل لأن هذا التحسين سيؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية.

الفصل الثاني:

تأثير نظام الإدارة البيئية
على أداء العنصر البشري
ضمن إطار التنمية
المستدامة

تمهيد:

لقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بقضايا الحفاظ على البيئة، مما جعل الكثير من المؤسسات تسعى إلى إدماج البعد البيئي في أهدافها العامة، كما أنها أصبحت تدرك بأنها معنية بالمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة لذا عمدت إلى تبني عدة أنظمة كنظام إدارة الجودة ونظام الإدارة البيئية وغيرها من الأنظمة، إلا أن المؤسسات التي ترغب في تطبيق نظام الإدارة البيئية تريد أن تستفيد من مجموعة من المزايا من خلال هذا النظام سواء كانت في المجال التسويقي أو في المجال البيئي أو في المجال القانوني أو غير ذلك، لكنها لا تدرك أهمية هذا النظام بالنسبة لأداء عاملها، لذا سنحاول في هذا الفصل دراسة تأثير هذا النظام على أداء العاملين وتوضيح مدى مساهمة هذا النظام في تحقيق التنمية المستدامة.

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

-المبحث الأول: أساسيات حول حماية البيئة والإدارة البيئية.

-المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول نظام الإدارة البيئية والتنمية المستدامة.

-المبحث الثالث: دراسة تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري كمساهمة في تحقيق التنمية

المستدامة.

المبحث الأول: أساسيات حول حماية البيئة والإدارة البيئية:

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المفاهيم الأساسية حول البيئة والتلوث إضافة إلى واقع حماية البيئة في الإسلام وفي القانون الجزائري ثم في نهاية المبحث نتكلم عن الإدارة البيئية من خلال مفهومها و أسباب العمل بها وأهدافها.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول البيئة والتلوث البيئي:

يمكن عرض بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالبيئة والتلوث البيئي كما يلي:

أولاً: مفهوم البيئة:

قدم الباحثون عدة تعاريف لمصطلح البيئة فحسب الموسوعة الحرة ويكيبيديا تعرف البيئة كما يلي:¹
"البيئة لغة: المنزل والحال وهي لفظة شائعة الاستخدام يرتبط مدلولها بنمط العلاقة بينها وبين مستخدمها فنقول: البيئة الزراعية، والبيئة الصناعية، والبيئة الصحية، والبيئة الاجتماعية والبيئة الثقافية، والسياسية...
وبعني ذلك علاقة النشاطات البشرية المتعلقة بهذه المجالات".
وبصفة عامة تشير البيئة إلى المحيط الموجود حول شيء معين، وقد يكون هذا الشيء إنسان أو حيوان أو برنامج حاسوب، ويتفق العلماء في الوقت الحاضر على أن مفهوم البيئة يشمل جميع الظروف والعوامل الخارجية التي تعيش فيها الكائنات الحية. فالبيئة بالنسبة للإنسان هي الإطار الذي يعيش فيه والذي يحتوي على التربة والماء والهواء وما يتضمنه كل عنصر من هذه العناصر الثلاثة من مكونات جامدة، وكائنات تنبض بالحياة، وما يسود هذا الإطار من مظاهر شتى من طقس ومناخ ورياح وأمطار وجاذبية... الخ ومن علاقات متبادلة بين هذه العناصر.

أما عناصر البيئة فيمكن تقسيمها وفق توصيات مؤتمر ستوكهولم إلى ثلاثة عناصر كما يلي:

1 - البيئة الطبيعية : وتتكون من أربعة نظم مترابطة ترابطاً وثيقاً وهي: الغلاف الجوي، الغلاف المائي، اليابسة، المحيط الجوي، بما تشمله هذه الأنظمة من ماء وهواء وتربة ومعادن، ومصادر للطاقة بالإضافة إلى النباتات، وهذه جميعها تمثل الموارد التي أتاحتها الله سبحانه وتعالى للإنسان كي يحصل منها على مقومات حياته من غذاء وكساء ودواء ومأوى.

2 - البيئة البيولوجية: وتشمل جميع الكائنات الحية ويمكن اعتبار البيئة البيولوجية جزءاً من البيئة الطبيعية.

¹ الموسوعة الحرة ويكيبيديا، ar.wikipedia.org/wiki/بيئة، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/06/05.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

3- البيئة الاجتماعية: ويقصد بالبيئة الاجتماعية ذلك الإطار من العلاقات الذي يحدد ماهية علاقة حياة الإنسان مع غيره، فهي ذلك الإطار من العلاقات الذي هو الأساس في تنظيم أي جماعة من الجماعات سواء بين أفرادها، أو بين جماعات أخرى.

أما تعريف البيئة وفق هذا المؤتمر فينص على ما يلي: "البيئة هي كل ما تحبنا به حاسة السمع والبصر والشم واللمس والذوق سواء كان هذا من صنع البشر أو كان من الطبيعة".¹

في حين يعرف محمد محمود سليمان البيئة على أنها عبارة عن: "وسط أو مجال أو حيز، يشمل مساحة معينة، قد تكون صغيرة أو كبيرة، بكل ما تحويه هذه المساحة من عناصر حية وعناصر جامدة موجودة في هذا الوسط تؤثر فيه وتتأثر به، وتتفاعل معه، وفي نفس الوقت ترتبط فيما بينها بعلاقات متبادلة، وجميع هذه العلاقات والتأثيرات المتبادلة تتم في نظام معين".²

يتضح من المفاهيم السابقة لمصطلح البيئة والتي تختلف في ألفاظها و تتفق غالباً في مضمونها أن تعريف البيئة هو باختصار عبارة عن: كل ما يحيط بالإنسان من أشياء سواء كانت طبيعية (هواء، تربة، ماء... الخ) أو اصطناعية (مباني، سدود... الخ)

ثانياً: مفهوم التلوث البيئي:

قدم الباحثون عدة تعاريف لمصطلح التلوث البيئي فمنهم من عرفه على أنه: "عبارة عن الحالة القائمة في البيئة الناتجة عن التغيرات المستحدثة فيها، والتي تُسبب للإنسان الإزعاج أو الأضرار أو الأمراض أو الوفاة بطريقة مباشرة أو عن طريق الإخلال بالأنظمة البيئية".³

كما يمكن تعريف التلوث البيئي كما يلي: "التلوث البيئي هو عبارة عن تقديم الفضلات أو الطاقة الزائدة من قبل الإنسان إلى البيئة بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة مسببة للأشخاص الآخرين أضراراً. لذا فالتلوث البيئي هو ناتج عن تكوين فضلات أو طاقة زائدة بسبب نشاطات الإنسان وقد تكون هذه الفضلات على شكل غازي أو مواد صلبة أو سائلة أو طاقة زائدة على شكل إشعاع أو حرارة أو بخار أو

¹ محمد صالح الشيخ: الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص17.

² محمد محمود سليمان: الجغرافيا والبيئة، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2009، ص07.

³ محمد السيد أرنأؤوط: الإنسان وتلوث البيئة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 1999، ص30.

ضوضاء".¹

في حين يعرف عبد الرزاق رزيق المخادمي التلوث البيئي كما يلي: " التلوث البيئي هو عبارة عن كل تغير كمي أو كيميائي في مكونات البيئة الحية وغير الحية ولا تقدر النظم البيئية على استيعابه دون أن يختل توازنها".²

بعد رؤية هذه التعاريف يمكن وضع التعريف التالي: التلوث البيئي هو عبارة عن كل مساس من طرف الإنسان بالبيئة بحيث يؤدي هذا المساس في النهاية إلى إفساد مكونات البيئة.

ثالثاً: أشكال التلوث:

إن أشكال التلوث البيئي كثيرة نذكر منها ما يلي:³

1 - التلوث الهوائي:

ويقصد به التلوث الذي يكون في الهواء حيث تتواجد جزيئات أو جسيمات في الهواء وبكميات كبيرة سواء أكانت عضوية أو غير عضوية بحيث لا تستطيع الدخول إلى النظام البيئي وتشكل ضرراً على العناصر البيئية، والتلوث الهوائي يعتبر أكثر أشكال التلوث البيئي انتشاراً نظراً لسهولة انتقاله وانتشاره من منطقة إلى أخرى وبفترة زمنية وجيزة، ويؤثر هذا النوع من التلوث على الإنسان والحيوان والنباتات تأثيراً مباشراً ويخلف آثاراً بيئية وصحية واقتصادية واضحة متمثلة في التأثير على صحة الإنسان وانخفاض كفاءته الإنتاجية، كما أن التأثير ينتقل إلى الحيوانات ويصيبها بالأمراض المختلفة ويقلل من قيمتها الاقتصادية، أما تأثيرات هذا التلوث على النباتات فهي واضحة ومتمثلة بالدرجة الأولى في انخفاض الإنتاجية الزراعية للمناطق التي تعاني من زيادة تركيز الملوثات الهوائية بالإضافة إلى ذلك هنالك تأثيرات غير مباشرة متمثلة في التأثير على النظام المناخي العالمي حيث أن زيادة تركيز بعض الغازات (مثل ثاني أكسيد الكربون) تؤدي إلى انحباس حراري يزيد من حرارة الكرة الأرضية وما يتبع ذلك من تغيرات طبيعية ومناخية قد تكون لها عواقب خطيرة على الكون.

¹ جابر إزهار: "تلوث الهواء والماء أنواعه، مصادره، أثاره"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 02، 2011، جامعة بابل، العراق، ص 02.

² عبد الرزاق رزيق المخادمي: التلوث البيئي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2006، ص 25.

³ عمر غازي العبادي و آخرون: الاستثمار الأجنبي المباشر في قطاع الصناعة والآثار السلبية على البيئة، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعملية، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص 4، ص 5.

2 - التلوث المائي:

ويقصد به إحداث خلل و تلف في نوعية المياه ونظامها الايكولوجي، بحيث تصبح المياه غير صالحة لاستخداماتها الأساسية وغير قادرة على احتواء الجسيمات والكائنات الدقيقة والفضلات المختلفة في نظامها الايكولوجي، وبالتالي يبدأ اتزان هذا النظام بالاختلال حتى يصل إلى الحد الايكولوجي الحرج والذي تبدأ معه الآثار الضارة بالظهور على البيئة، ولقد أصبح التلوث المائي ظاهرة كثيرة الحدوث في العالم نتيجة للنشاط البشري المتزايد والحاجة المتزايدة للمواد الخام التي عادة يتم نقلها عبر المحيط المائي، كما أن معظم الصناعات القائمة في الوقت الحاضر تطل على سواحل البحار و المجطات، ويعتبر النفط الملوث الأساسي للبيئة البحرية نتيجة لعمليات التنقيب واستخراج النفط والغاز الطبيعي في المناطق البحرية أو المحاذية لها، كما أن حوادث ناقلات النفط العملاقة تؤدي إلى تلوث الغلاف المائي، إضافة إلى ما يسمى بمياه التوازن، التي تقوم ناقلات النفط بضخ مياه البحر في صهاريجها لكي تقوم هذه المياه بعملية توازن الناقل حتى تأتي إلى مصدر شحن النفط فتقوم بتفريغ هذه المياه الملوثة في البحر مما يؤدي إلى تلوث البحر بمواد هيدروكربونية أو كيميائية أو حتى مشعة، ولا مجال للشك في أن هذا النوع من التلوث له آثار بيئية ضارة وقاتلة لمكونات النظام الايكولوجي، حيث أنها تقضي على الكائنات النباتية والحيوانية وتؤثر بشكل واضح على السلسلة الغذائية، كما أن هذه الملوثات خصوصاً العضوية منها تعمل على استهلاك جزء كبير من الأوكسجين الذائب في الماء، إضافة إلى إن البقع الزيتية الطافية على سطح الماء تعوق دخول الأوكسجين و أشعة الشمس إلى البحر، التي تعتبر ضرورية لعمليات التمثيل الضوئي.

3 - التلوث الأرضي:

وهو التلوث الذي يصيب الغلاف الصخري والقشرة العلوية للكرة الأرضية والذي يعتبر الحلقة الأولى والأساسية من حلقات النظام الايكولوجي فهو أساس الحياة وسر ديمومتها، ولا شك أن الزيادة السكانية الهائلة التي حدثت في السنوات القليلة الماضية أدت إلى ضغط شديد على العناصر البيئية في هذا الجزء من النظام الايكولوجي واستنزفت عناصر بيئية كثيرة نتيجة لعدم مقدرة الإنسان على صيانتها وحمايتها من التدهور، فسوء استخدام الأراضي الزراعية يؤدي إلى انخفاض إنتاجيتها وتحويلها من عنصر منتج إلى عنصر غير منتج بحيث قد تصل قدرته البيولوجية إلى الصفر، كما أن سوء استغلال الإنسان للتكنولوجيا قد أدى إلى ظهور التلوث الأرضي، حيث أن زيادة استخدام الأسمدة النيترو جينية لتعويض التربة عن فقدان خصوبتها و

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

استعمال المبيدات الحشرية لحماية المنتجات الزراعية من الآفات، أدى إلى تلوث التربة بالمواد الكيماوية وتدهور مقدرتها البيولوجية.

كما يمكن اعتبار الضجيج بمثابة شكل آخر من أشكال التلوث أو ما يعرف بالتلوث الضوضائي حيث يعتبر مشكلة العصر، وسبب النهضة الصناعية الحديثة التي يعتمد الإنسان فيها على الآلة في تسيير معظم طلباته و احتياجاته، ويؤثر هذا التلوث على الإنسان والحيوان والنبات، حيث يعتبر من أكثر أنواع التلوث إزعاجاً وأشدّها ضرراً على الصحة من الناحية العضوية والنفسية وانعكاساته على تصرفات وسلوك الإنسان كما يُضعف أداءه وكفاءته، ويصيبه بالتوتر والكآبة، ولم يعد مقتصرًا على فترة زمنية معينة من الوقت بل أصبح ملازمًا لحياته ليل نهار.¹

في حين هناك من يقول أنه يوجد نوع آخر من أنواع التلوث و هو **التلوث الإشعاعي** ويقصد به وجود قدر من المواد المشعة الصناعية في البيئة، سواء كانت هذه المواد في الهواء أو في الماء أو في التربة أو في الطعام، ويقصد بالمواد المشعة الصناعية تلك المواد التي صنعها الإنسان باستخدام المعجلات أو المفاعلات النووية ليستخدمها في أغراض شتى، وهي تختلف عن المواد المشعة الطبيعية التي خلقها الله - سبحانه وتعالى - وتمثل تلك المواد في نظائر اليورانيوم و الثور يوم، والجدير بالذكر أن التلوث الإشعاعي قد حدث لكثير من العسكريين في الولايات المتحدة الأمريكية حيث أصيبوا بالسرطان من جراء التفجيرات، والتعرض للإشعاعات الناتجة من مولدات الكهرباء النووية التي لها آثار ضارة على الإنسان والحيوان ، كما حدث كذلك في معمل شيرنوبيل بالاتحاد السوفيتي حيث تساقط الغبار المحمل بالإشعاع على أوروبا الشرقية والغربية، وأدى إلى تلوث المحاصيل الزراعية والمنتجات الحيوانية.²

¹ عبد الوهاب عبد الله قاسم: التكاليف المالية للتلوث الضوضائي و آثاره الاجتماعية على الوحدات الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، العراق، 2008، ص45.

² عبد القادر محمد أبو العلا: البيئة والحفاظ عليها من منظور إسلامي، منظمة المؤتمر الإسلامي،

www.ahlalheeth.com/vb/attachment.php?attachmentid=67223&d... تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/06/07.

رابعاً: مصادر التلوث البيئي:

هناك عدة مصادر للتلوث البيئي تختلف باختلاف نوع التلوث ويمكن ذكر البعض منها كما يلي:¹

1- مصادر تلوث الهواء: للتلوث الهوائي مصادر عديدة أهمها:

أ- أول أو ثاني أكسيد الكربون.

ب- مركبات الكبريت.

ج- مركبات النتروجين.

د- الهيدروكربونات.

هـ- دقائق الغبار والشوائب الأخرى.

2- مصادر تلوث الماء: للتلوث المائي مصادر عديدة أهمها:

أ- النفط:

يعد النفط من أكثر مصادر التلوث المائي انتشاراً وتأثيراً، وتشكل الملوثات النفطية أخطر ملوثات السواحل والبحار والمحيطات، وتعتبر أخطر الأماكن المعرضة للتلوث هي تلك القريبة من السواحل والشواطئ (المدن الساحلية)، وذلك لأن انتشار بقع الزيت ومخلفات النفط المختلفة إلى قطاع واسع يزيد من أخطار التلوث وآثاره الضارة على الكائنات الحية، وعادة ما يتسرب النفط إلى المسطحات المائية إما بطريقة متعمدة أو غير متعمدة وعموماً فإن الأسباب الرئيسية لحصول التلوث بالنفط هي:

- الحوادث التي تحدث أثناء عمليات الحفر والتنقيب.

- تسرب النفط إلى البحر أثناء عمليات التحميل والتفريغ بالموانئ النفطية.

- اشتعال النيران والحرائق بناقلات النفط في عرض البحر.

- تسرب النفط الخام بسبب التآكل في الجسم المعدني للناقلة.

- إلقاء ما يعرف بمياه الموازنة بالنفط في مياه البحر، حيث تملأ الناقلة بعد تفريغ شحنتها بمياه لا تقل عن

60% من حجمها، من أجل توازن الناقلة أثناء سيرها في عرض البحر.

- الحوادث المختلفة والتي من أهمها ارتطام هذه الناقلات بالشعاب المرجانية أو ارتطامها ببعضها.

- تسرب النفط إلى البحر أثناء الحروب كما حدث في حرب الخليج الثانية.

¹ جابر إزهار: مرجع سابق، ص، ص8، 11، 12.

ب -الصناعة:

وهي من أهم واطخر مسببات التلوث للماء وخصوصاً التلوث بالمواد الكيماوية (كالحوامض والقواعد والمواد السامة) لأنها تحتاج لثلاثة أو أربعة أضعاف ما تحتاجه نفايات المجاري من الأوكسجين، واطخر ما في ذلك أن المواد السامة التي تدخل في الصناعات تطرح في الماء مباشرة بدون معالجة.

ج -مياه الصرف الصحي:

تمثل مياه الصرف الصحي مصدراً هاماً من مصادر التلوث المائي حيث تلجأ معظم المدن إلى التخلص من مياه مجاريها بطرحها في البحار والمحيطات أو الأنهار التي تطل عليها سواء كانت معالجة أو غير معالجة ولا شك أن إلقاء هذه المياه الملوثة بالكيماويات والمكروبات والفيروسات كثيرا ما يُفسد نوعية المياه لتصبح مرتعاً خصباً لتكاثر البكتريا الضارة والفيروسات محدثة تلوثاً ميكروبياً يؤثر في صحة الإنسان و منتجاته الزراعية التي تعتمد على هذه المياه.

د -استخدام المبيدات والأسمدة الكيماوية:

تعرض مياه الأنهار والبحيرات والمياه الجوفية للتلوث من خلال ما يتسرب إليها من مواد كيماوية مع مياه الصرف الزراعي نتيجة تكثيف استخدام الأسمدة الكيماوية والمبيدات الحشرية والعشبية، كما تؤثر هذه المبيدات على بعض الحيوانات المائية اللاقارية كالروبيان والمحار إلا أنه يمكن اعتبار الأسماك من أكثر الإحياء المائية حساسية لهذه المبيدات حيث يتسبب تسربها من الأراضي الزراعية إلى الأنهار في موت أعداد كبيرة من الأسماك.

هـ -الأمطار الحامضية.

أما فيما يخص مصادر تلوث التربة فيمكن ذكر البعض منها كما يلي:¹

1- تملح التربة و التشبع بالمياه فالاستخدام المفرط لمياه الري أو استخدام مياه الصرف الصحي، يؤديان إلى الإضرار بالتربة.

2- استخدام المبيدات و الكيماويات على نحو مفرط يؤثر سلبا في خصوبة التربة، فقد وجد أن معظم الأسمدة النتروجينية لها تأثير على حموضة التربة.

3- الفضلات المنزلية.

¹ حسين علي السعدي: أساسيات علم البيئة و التلوث، دار البازوري، عمان، الأردن، 2006، ص،370، 371، 374.

4- مخلفات الصناعة.

5- التلوث بالأسلحة الكيماوية.

6- التلوث النووي.

في حين يمكن ذكر بعض مصادر التلوث الضوضائي كما يلي:¹

1- ضوضاء وسائل النقل: وفيها:

أ- ضوضاء الطرق والشوارع والتي مصدرها السيارات والشاحنات والدراجات وغيرها من المركبات.

ب- ضوضاء السكك الحديدية ومصدرها القطارات.

ج- ضوضاء الجو ومصدرها الطائرات وخاصة الطائرات النفاثة.

د- ضوضاء البحار والأنهار ومصدرها وسائل النقل البحرية المختلفة.

2- ضوضاء اجتماعية: ومصدرها الجيران من خلال:

أ- الأنشطة المنزلية المتنوعة.

ب- أصوات الأشخاص خاصة الناتجة عن لعب الأطفال داخل الأحياء السكنية.

ج- الورش المنزلية.

3- الضوضاء الصناعية: وأهمها:

أ- ضوضاء المصانع.

ب- ضوضاء المناجم و المقالع.

ج- ضوضاء عمليات البناء.

أما فيما يخص مصادر التلوث الإشعاعي فيمكن ذكر البعض منها كما يلي:²

1- التفجيرات الذرية و الغبار المتساقط منها.

2- المفاعلات الذرية المستخدمة في توليد الطاقة.

3- المصادر الإشعاعية المستخدمة في الطب.

¹ عبد الوهاب عبد الله قاسم: مرجع سابق، ص49.

² منتديات يزيد التعليمية، <http://www.yzeed.com/vb/archive/index.php/t-109727.html>، تم الإطلاع عليه بتاريخ:

2012/06/07.

خامساً: آثار التلوث البيئي:

هناك عدة آثار للتلوث البيئي تختلف باختلاف نوع التلوث ويمكن ذكر البعض منها كما يلي:

1 - آثار التلوث الضوضائي:

للتلوث الضوضائي عدة آثار نذكر منها ما يلي:¹

أ - يُسبب التلوث الضوضائي (50%) من الأخطاء في الأعمال الميكانيكية و (20%) من الحوادث المميتة و إضاعة (20%) من أيام العمل.

ب - يؤثر سلبيًا على التكاثر الحيواني مثل (الحيتان والطيور) ويقلل من إنتاج الدجاج للبيض، والحليب بالنسبة للأبقار، كما يؤثر على النمو النباتي وعملية التركيب الضوئي.

ج - يضعف مناعة الأطفال ويعزز مخاطر إصابتهم بأمراض الحساسية والصداع النصفي وارتفاع نسبة الكوليستيرول في الدم، ويضعف قدراتهم على التعليم (حسب دراسة أجريت على الأطفال في برلين).

د - يؤثر على الحالة النفسية للإنسان، مما يؤدي إلى قلة نشاطه الحيوي، ويزيد من القلق والإثارة والارتباك وعدم الانسجام، ويضعف التركيز (فالتعرض للضوضاء لمدة ثانية واحدة يقلل من التركيز لمدة 30 ثانية) وقد أجريت دراسة على طلاب يتعرضون لضوضاء شدته (50-60 ديسيبل) فبدأت عليهم علامات الملل والإرهاق، واحتاج الطلاب إلى فترة أطول لحل المسائل الحسابية.

هـ - يؤثر على الخلايا العصبية المركزية للمخ عبر الألياف العصبية فتهيئها يؤدي إلى التأثير على الدورة الدموية للقلب، نتيجة التقلصات في الشعيرات الدموية وهو رد فعل طبيعي عند التعرض لضوضاء شدته (87 ديسيبل) مما يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم.

و - يزيد من الأخطاء ويقلل من الكفاءة والأداء والإنتاج للعاملين المعرضين للضوضاء أكثر من الحد المسموح به (85 ديسيبل) لمدة ثمانية ساعات يوميا، وتم خفض حدة الضوضاء إلى الحد المسموح به لمجموعة من العمال تبين لديهم ما يلي:

-انخفضت أخطاء العاملين بنسبة (29%).

-انخفض التغيب عن العمل.

-زادت كمية الإنتاج.

¹ عبد الوهاب عبد الله قاسم: مرجع سابق، ص53.

كما يمكن ذكر بعض الأمراض التي يسببها التلوث الضوضائي كما يلي:¹

- فقدان السمع مع مرور الوقت.
- التوتر العصبي.
- الشعور بالضيق.
- الإصابة بالصداع و آلام الصدر.
- فقدان الشهية.
- فقدان التركيز، و خاصة في الأعمال الذهنية.
- زيادة إفراز بعض الغدد في الجسم.
- الأرق في النوم.
- ضعف في سرعة الدورة الدموية.

2- آثار التلوث الهوائي و التلوث المائي و التلوث الإشعاعي:

تسبب هذه الأنواع من التلوث عدة أضرار يمكن ذكرها كما يلي:²

أ- التلوث الهوائي:

لقد أسهم تلوث الهواء في انتشار الكثير من الجراثيم التي تُسبب الأمراض للناس ومن ذلك الأنفلونزا و الأمراض الوبائية القاتلة التي تنتشر بسرعة في الوسط البيئي، ومرض الحمرة الخبيثة ومرض الطاعون والكوليرا ومرض الجدري و غيرها من الأمراض ، كما تحدث دائما حالات تسمم للإنسان نتيجة للتأثيرات الضارة للمركبات المتطايرة من الزرنيخ بسبب النشاط الميكروبي لبعض الأنواع الفطرية، كما أن تلوث الهواء يؤثر بشكل كبير على طبقة الأوزون ويدمرها. ويؤثر هذا النوع من التلوث على الإنسان والحيوان والنبات تأثيرا مباشرا ويخلف آثارا بيئية وصحية واقتصادية واضحة متمثلة في التأثير على صحة الإنسان وانخفاض كفاءته الإنتاجية كما أن التأثير ينتقل إلى الحيوانات ويصيبها بالأمراض المختلفة ويقلل من قيمتها الاقتصادية، أما تأثيرات هذا

¹ رشيد سالي: أثر تلوث البيئة في التنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص،ص75،76.

² خلود حميد عباس: التلوث، جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا، البحرين، ص،ص3،4،

env304.files.wordpress.com/.../d8a7d984d8aad98... تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/06/09.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

التلوث على النباتات فهي واضحة ومتمثلة بالدرجة الأولى في انخفاض الإنتاجية الزراعية للمناطق التي تعاني من زيادة تركيز الملوثات الهوائية بالإضافة إلى ذلك هناك تأثيرات غير مباشرة متمثلة في التأثير على النظام المناخي العالمي حيث أن زيادة تركيز بعض الغازات (مثل ثاني أكسيد الكربون) تؤدي إلى ظاهرة خطيرة وهي ظاهرة الانحباس الحراري.

ب- التلوث المائي:

إن من أهم الأضرار الصحية تلوث الماء بمخلفات الصرف الصحي التي تحمل العديد من مسببات المرضية مثل بعض الأنواع البكتيرية والفطرية والفيروسية. ويؤدي تلوث الماء إلى حدوث تسمم للكائنات البحرية، كما يتحول جزء من النفط إلى كرات صغيرة تلتهم بواسطة الأسماك مما يؤثر بشكل مباشر على السلسلة الغذائية، ويُسبب هذا النوع من التلوث العديد من الأمراض منها: حمى التيفوئيد وفيروس شلل الأطفال، وكذلك أمراض الطفيليات.

وعندما نتحدث عن التلوث المائي فإننا نقصد إحداث خلل وتلف في نوعية المياه ونظامها الإيكولوجي بحيث تصبح المياه غير صالحة لاستخداماتها الأساسية وغير قادرة على احتواء الجسيمات والكائنات الدقيقة والفضلات المختلفة في نظامها الإيكولوجي. وبالتالي يبدأ اتزان هذا النظام بالاختلال حتى يصل إلى الحد الإيكولوجي الحرج والذي تبدأ معه الآثار الضارة بالظهور على البيئة.

ج- التلوث الإشعاعي:

إن من أهم الأمراض التي يتعرض لها الإنسان بسبب الإشعاع ظهور احمرار بالجلد أو اسوداد في العين، كما يحدث ضمور في خلايا نخاع العظمي وتحطم في الخلايا التناسلية، وقد تظهر بعض التأثيرات في مرحلة متأخرة من عمر الإنسان مثل سرطان الدم الأبيض وسرطان الغدة الدرقية وسرطان الرئة، كما يؤدي هذا التلوث إلى نقص في كريات الدم البيضاء وأمراض التهابات المعوية، وتتعدى أخطاره لتصل إلى النباتات والأسماك والطيور مما يؤدي إلى إحداث اختلال في التوازن البيئي، وإلحاق أضرار بالسلسلة الغذائية.

3- الآثار الصحية و الآثار الإنتاجية للتلوث البيئي:¹

ويمكن عرضها من خلال الجدول التالي:

¹ رشيد سالمى: مرجع سابق، ص 262.

الجدول رقم (05):

الآثار الصحية و الآثار الإنتاجية للتلوث البيئي

المشاكل البيئية	الأثر على الصحة	الأثر على الإنتاجية
تلوث المياه و ندرة المياه	تُسبب المياه الملوثة العديد من الوفيات سنويا، فضلا عن الأمراض الخطيرة الناجمة عن هذا النوع من التلوث، كما أن ندرة المياه تُسبب مخاطر صحية خاصة بالنسبة للفقراء.	الأثر السلبي على كل من الثروة السمكية و النشاط الزراعي و إنتاجية المواطنين.
تلوث الهواء	إن من 300 إلى 700 ألف شخص يموتون سنويا بسبب تلوث الهواء نصفهم من الأطفال، فضلا عن الأمراض الخطيرة التي يُسببها هذا النوع من التلوث.	التأثير السلبي على كل من : الأنشطة الصناعية و الزراعية و الخدمية ، الغابات...الخ.
تلوث التربة	-نقص الغذاء بسبب تلوث الأراضي الزراعية. -انتشار الأمراض والأوبئة.	انخفاض إنتاجية الحقول.
قطع الغابات	-المزيد من الأمراض. -الأضرار الناتجة عن الفيضانات.	فقدان مصادر الخشب.

المصدر: رشيد سالمى: أثر تلوث البيئة في التنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص، ص 262، 263.

المطلب الثاني: واقع حماية البيئة في الشريعة الإسلامية وفي التشريع الجزائري:

في هذا المطلب سنتطرق إلى حماية البيئة من منظور إسلامي ثم من منظور وضعي ممثلاً في التشريع الجزائري.

أولاً: حماية البيئة في الإسلام:

لقد اهتمت الشريعة الإسلامية بحماية البيئة، ومن ذلك نذكر ما يلي:¹

- 1 - وردت الكثير من الأحاديث النبوية التي تلفت نظر المسلم إلى الاهتمام بأمر البيئة كغرس الأشجار والزرع وحمايتها، وعدم قطعها لغير مصلحة عامة، فقد رُبط الغرس والزرع بالأجر من الله والصدقة الجارية.

¹ عبد القادر محمد أبو العلا: مرجع سابق، ص، ص 25، 26.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

وقد وردت في هذا الصدد أحاديث كثيرة منها:

عن أنس بن مالك رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير، أو إنسان، أو بهيمة إلا كان له به صدقة". رواه البخاري (2152)

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "ما من إنسان يقتل عصفوراً فما فوقها بغير حقها إلا سأله الله عز وجل عنها يوم القيامة، قيل: يا رسول وما حقها؟ قال: حقها أن يذبحها فيأكلها، ولا يقطع رأسها فيرمي به". البيهقي في السنن الكبرى 163/3

وفي حديث آخر: "من قتل عصفوراً عبثاً عجز إلى الله عز وجل يوم القيامة يقول: يا رب إن فلاناً قتلني عبثاً، ولم يقتلني لمنفعة". البيهقي في السنن الكبرى 73/3

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها". البخاري في الأدب المفرد 168/1

فقد حث النبي الكريم على أن يظل الإنسان المسلم يغرس غرسه لتجميل البيئة وتحسينها ونشر الظل حتى لو قامت الساعة.

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "الناس شركاء في ثلاثة: الماء والكأ والنار". أبو داود في سننه 278/3

كما قد حرص الإسلام على النظافة، وجعل المحافظة عليها من الإيمان، فعن أبي مالك الأشعري قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "الطُّهُورُ شَطْرُ الْإِيمَانِ". مسلم في صحيحه 140/1

فنظافة الثوب والبدن والمكان من علامات الإيمان.

ونهى رسول الله صلى الله عليه وسلم أن يُيال في الماء الراكد، فقد روى جابر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "لا يَبُولَنَّ أَحَدُكُمْ فِي الْمَاءِ الدَّائِمِ الَّذِي لَا يَجْرِي ثُمَّ يَغْتَسِلُ فِيهِ". صحيح البخاري 94/1

كما أن إمطة الأذى عن الطريق صدقة، فقد أخرج الطبراني في الكبير، والبخاري في الأدب المفرد، عن المستنير بن الأخضر بن معاوية بن مرة عن جده قال: كنت مع معقل بن يسار في بعض الطرقات، فمرنا بأذى فأماطه عن الطريق، فرأيت مثله فنحيته، فأخذ بيدي وقال يا ابن أخي ما حملك على ما صنعت؟ قلت يا عم: رأيتك صنعت شيئاً فصنعت مثله، فقال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "من أماط أذى من طريق المسلمين كتب الله له حسنة". الطبراني في المعجم الكبير 216/20

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

وعن أبي هريرة أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " بَيْنَمَا رَجُلٌ يَمْشِي بِطَرِيقٍ وَجَدَ غُصْنَ شَوْكٍ عَلَى الطَّرِيقِ فَأَخْرَهُ فَشَكَرَ اللَّهَ لَهُ فَغَفَرَ لَهُ ". صحيح البخاري 233/1 وصحيح مسلم 1521/3

وهكذا نرى أن الإسلام بتعاليمه وأحكامه حرص على وقاية البيئة من التلوث، وأوجب على الإنسان المحافظة على الكون وعمارته. يقول الإمام الشاطبي في الموافقات: " وقد اتفقت الأمة بل سائر الممَل على أن الشريعة وضعت للمحافظة على الضروريات الخمس وهي: الدين، والنفس، والنسل، والمال، والعقل، وليس يخفي أن ثلاثاً على الأقل من هذه الضروريات الخمس وهي: النفس، والنسل، والعقل، لا تكتمل المحافظة عليها إلا بحفظ الصحة ". الموافقات للشاطبي 38/1

2 - أن مواجهة التلوث من خلال بعض أحكام الفقه الإسلامي تكمن فيما يلي:¹

أ- الأمر بالتطهر قاصدا ما يلي:

عموم التطهر، التطهر بالوضوء، إمطة الأذى عن الطريق وهو ما يدعو للنظافة في الجسم والملبس ونظافة الطريق وهو الأساس الذي يبدأ منه المسلم في المحافظة على نظافة بيئته.

ب- تحريم كل أشكال الفساد في الأرض وربطها بفعل الناس:

مصدقا لقوله تعالى: " ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي

عملوا لعلهم يرجعون " الروم/41 ، وهذه الآية تربط بين حدوث الفساد وفعل الإنسان وبذلك تمتد مسؤوليته لحماية البيئة برا وبحرا فتشمل جميع ما على الكرة الأرضية من أراضي وجبال ووديان وغير ذلك وما عليها من مخلوقات.

ج- حماية النبات وتخضير الأرض:

ينهى التشريع الإسلامي عن الفساد في الزرع في الآية: " وإذا تولى سعى في الأرض ليفسد فيها

ويهلك الحرث والنسل والله لا يحب الفساد " البقرة/205 ، فلولا النبات ما استطاع الإنسان أن يحيا على الأرض، لذلك فالمحافظة عليه هي بمثابة محافظة على حياة الإنسان فقد ذكرت الآية السابقة " الحرث قبل

النسل " وتوجد آيات كثيرة تُذكرنا بنعمة النبات وقيمتها في حياة الإنسان في توفير غذاءه وغذاء الأنعام

والحيوانات التي يحتاجها للنقل، بل وفوق كل ذلك يضيف النبات للإنسان بهجة وسعادة بيعتها اللون الخضمر

¹ كوثر عبد الفتاح الأبيجي: محاسبة المسؤولية عن حماية البيئة في ضوء الفكر الإسلامي المعاصر، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعمولة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص، ص32،33.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

وفي ذلك يقول الله تعالى: " وأنزل لكم من السماء ماء فأنبثنا به حدائق ذات بهجة ما كان لكم أن تنبتوا شجرها" النمل/60.

فيجب الحفاظ على هذه النعم العظيمة من الإتلاف والإسراف في الاستخدام بما يدمرها ويقضي عليها وبذلك يرى العلماء أن الزراعة من فروض الكفاية الواجبة على المجتمع المسلم لكفاية احتياجاته.

وتوجد صور كثيرة للتلوث الذي يقضي على النبات نذكر منها ما يلي:

- دفن المخلفات الصناعية في التربة بما يقتل الزرع ويتلف الأرض.

- دفن المخلفات النووية الخطيرة في الأرض بما يؤدي إلى إتلافها ربما لأحقاب عديدة بما يهلك الحرث أو الزرع وهو ما نهى الله تعالى عنه.

- ترك الغازات السامة تنطلق في الهواء بما يقضي أيضا على النبات.

- رمي المخلفات الخطيرة في مياه الأنهار التي يسقى بها الزرع فتقضي عليه.

د- حماية المياه بالنهي عن تلويثها:

أنزل الله تعالى الماء طاهرا بقوله تعالى: " وأنزلنا من السماء ماء طهورا " الفرقان / 48، وقد نهي الشرع

عن تلويث المياه بالنهي عن التبول وقياسا على ذلك إلقاء جميع أنواع المخلفات البشرية والمواد الضارة مثل نفايات المصانع والتجارب النووية وغيرها ويرجع ذلك إلى سببين:

أولهما: أن الناس جميعا شركاء في أحقية استخدام المياه، وتلويثه يضرهم.

ثانيهما: أن تلويث المياه يمنع الأجيال القادمة من الاستفادة من هذه المياه.

ه- النهي عن إحداث الضرر للنفس وللغير:

نهي الشرع عن الضرر والإضرار بكل أنواعه وأشكاله ومنه استنبط العلماء قاعدة فقهية عظيمة تقتضي

بمسؤولية المجتمع في إزالة الضرر وهي " الضرر يُزال " بمعنى ضرورة اتخاذ كل الوسائل لمنع حدوث الضرر، وإزالته في حالة وقوعه.

ثانياً: واقع حماية البيئة في الجزائر:

لقد قدمت الدولة الجزائرية جهود معتبرة في مجال حماية البيئة نذكر منها ما يلي:¹

¹ سهام بلقربي: تجربة الجزائر في حماية البيئة، منتدى الأوراس القانوني، sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t502-topic، تم

الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/06/11.

1 - في مجال التلوث المائي:

تتعلق الأعمال الجارية بإعادة تأهيل شبكات التمويل بالماء الصالح للشرب وشبكات التطهير، وذلك بإعادة تأهيل شبكات 10 مدن يفوق عدد سكانها 02 مليون نسمة، و إعادة تأهيل 24 محطة للتصفية دون أن ننسى مبادرات الشراكة مع الدول الأوروبية لتحسين تسيير الموارد المائية، مع توسيع التنازل عن الخدمة العمومية للماء لصالح القطاع الخاص و إعادة النظام التعريفي للماء، وتأسيس ضرائب خاصة بنوعية الماء والاقتصاد فيه، ويقدر البرنامج الذي شرعت في تنفيذه وزارة الموارد المائية و المتعلق بتجديد وتوسيع منشآت التمويل بالماء بمبلغ 170 مليون دينار أنجزت منه 50 بالمائة.

2 - في مجال التلوث الجوي:

إن المصادر الرئيسية للتلوث الجوي في الجزائر هي السيارات والصناعات ورمم النفايات، وقد اتخذت في هذا المجال عدة إجراءات أهمها اختيار أنواع من الوقود تكون خالية من الملوثات والتحول إلى مصادر جديدة للطاقة كالكهرباء أو الطاقة الشمسية، حيث بدأت بتعميم استعمال غاز البترول المميع كغاز وقودي وإدخال البنزين الخالي من الرصاص حيث نسجل في الوقت الحالي حوالي 40.000 سيارة حولت إلى غاز البترول المميع، وفي المدة الأخيرة خصصت مصانع الإسمنت استثمارات جديدة لتجديد أو لإقامة تجهيزات مضادة للتلوث فقد استثمرت سوناطراك 272 مليون دولار أمريكي للتقليل من تلوث الغازات المحروقة ولاحترام التزاماتها لا سيما الناتجة عن معاهدة الأمم المتحدة المتعلقة بالتغيرات المناخية و باتفاقية مونريال المتعلقة بالمواد المضغفة لطبقة الأوزون، وتنفذ الجزائر عدة برامج مخصصة لحماية الجو كإعداد برنامج وطني لحماية طبقة الأوزون، وتشجيع الاقتصاد في الطاقة ومكافحة التبذير.

3 - في مجال النفايات الحضرية والصناعية:

إن عملية جمع وإخلاء النفايات الحضرية في الجزائر تتم في ظروف مقبولة نوعا ما، غير أن هذه الإزالة لا تُؤمن أي حماية للبيئة، خاصة تفريغها في مزابل فوضوية على الرغم من محاولات إقامة مزابل مراقبة، وذلك بسبب أن الموارد المالية لا تسمح سوى بجمع ونقل النفايات وإن كانت كُبريات المدن قد خصصت لها استثمارات معتبرة بغرض التقليل من آثار النفايات على البيئة، كما أن وضعية النفايات الصناعية هي الأخرى باعثة على القلق، وإن كانت حوالي 50 بالمائة من الوحدات الصناعية قد جُهزت بأنظمة مضادة للتلوث إلا أن معظمها معطلة حاليا لذلك جهزت مؤخرا 15 وحدة صناعية بمحطات تصفية، ومن جهة أخرى تعكف سوناطراك على دراسات حول المعالجة الكيماوية لأحوال البترول عوض طمرها وهذا في إطار القانون رقم

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

03-10 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق ل 19 يوليو 2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

4 - في مجال تلوث البحر والمناطق الشاطئية:

إن إقامة مشاريع وبرامج ملوثة الشريط الساحلي زاد من تدهور وضعية البيئة في الجزائر، وبالتالي قامت الدولة سنة 1992 بعد تمويل صندوق البيئة العالمية للبرنامج المغربي لمكافحة التلوث الناجم عن المحروقات بشراء المعدات الكفيلة بمكافحة التلوث البترولي، كما قامت بإعادة تشغيل محطات تفريغ زيوت البواخر وتكوين الإطارات المختصة في هذا المجال، ومن جهة أخرى بادرت الجزائر بإعداد مخطط للتهيئة الشاطئية.

5 - في مجال الغابات وحماية السهوب:

ترمي الإستراتيجية الحالية إلى إعادة تهيئة 03 ملايين هكتار من السهوب وإعطاء أولوية أكبر للأراضي المعنية بالانجراف، أما بالنسبة إلى عملية مكافحة الجراد الصحراوي فقد تم رش أكثر من 1400 هكتار من الأراضي الموبوءة بيرقات الجراد الصحراوي في سياق تجربة المبيدات البيولوجية المشتركة بين الجهات المعنية بوقاية المزروعات الجزائرية ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، التي أكدت بأن هذا المضاد الحيوي و المتكون من بذور الفطر ومزيج من الزيوت النباتية والمعدنية أفضل من المبيدات التقليدية كونه غير سام لبني البشر ولا توجد له تأثيرات جانبية بيئية أخرى، وقد قدر البرنامج الحماسي لحماية الأراضي وتوسيع الغابات ب مبلغ 25 مليار دينار جزائري.

6 - في مجال التربية والتحسيس البيئي:

إن السياسة البيئية الناجعة هي تلك التي تمهد الطريق أمام نشوء وعي وثقافة بيئية في المجتمع، وهي التي تربط قضية حماية البيئة بالنظام التعليمي، ففي الجزائر تم إدراج دروس حول البيئة في الطور التعليمي الأول، وطبع كتاب مدرسي لمقياس التربية البيئية للطور الثاني، كما أسست برامج إذاعية وتلفزيونية حول البيئة، بالإضافة إلى الأعمال التي تقدمها الصحافة المكتوبة في هذا المجال.

أما بالنسبة لتجربة الجزائر في حماية البيئة من النفايات فيمكن عرضها كما يلي:¹

1 - توجد في الجزائر (3000) مفرغة فوضوية تستقبل أكثر من (30000 طن) يوميا من النفايات المنزلية و (185000) طن سنويا من النفايات الخاصة والخطرة و (126) طن سنويا نشاطات العلاج، هذا ما تنتجه

¹ رشيد سالمي: مرجع سابق، ص، ص139، 140.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

بلادنا من نفايات ومقابل هذه الوضعية لا توجد أي مفرغة مراقبة، و لا أي مركز للدفن التقني منجز ومسير حسب القواعد التقنية المعروفة عالميا، كما أنه لا يسترجع إلا أقل من (2%) من النفايات القابلة للثمين وللقضاء على هذا الوضع تم إصدار قانون خاص بتسيير النفايات ومراقبتها والقضاء عليها و الذي كرس المبدأ العالمي للتسيير الصحي والعقلاني للنفايات، بالإضافة إلى إنشاء الضريبة البيئية (تحت مبدأ الملوث الدافع) والوكالة الوطنية للنفايات واعتماد القانون الخاص في إنشاء المنظومة الوطنية لتسويق و تثمين نفايات التغليف، كل ذلك لتسهيل بروز سوق وطنية للنفايات ، وبغرض المحافظة على البيئة فإنه تم تشغيل مراكز الدفن التقني أي المصببات العمومية على مستوى أربعين مدينة كبيرة في الجزائر، حيث يتم تصنيف ومعالجة النفايات قبل وضعها في مركز الردم التقني المصمم بطريقة تحافظ على البيئة وتحقق التنمية المستدامة وقد تم إنجاز مركز للردم التقني بولاية بسكرة، وذلك بدائرة الوطاية وقد مول هذا المشروع عن طريق صندوق تنمية مناطق الجنوب، و افتتح هذا المركز في نهاية سنة 2005 حيث يستقبل هذا المركز النفايات من مختلف بلديات الولاية وعلى مستوى المركز يتم تصنيف هذه النفايات حيث يوجه بعضها لإعادة الرسكلة، في حين تدفن النفايات التي تمت معالجتها بهذا المركز وبهذا تكون الولاية قد تخلصت من أضرار التلوث البيئي الناتج عن القمامة الفوضوية ومن ذلك المنظر البشع على أبواب المدينة.

2 - لضمان فعالية الإجراءات المتبعة في حماية البيئة من النفايات سن المشرع الجزائري عدة قوانين تضمن الالتزام بإتباع تنفيذ هذه الإجراءات، منها المرسوم التنفيذي رقم : 04-410 المؤرخ في 14 ديسمبر 2004 والذي يحدد القواعد العامة لتهيئة و استغلال منشآت معالجة النفايات، وشروط قبول النفايات على مستوى هذه المنشآت وقد أوضحت المادة رقم 3 من هذا المرسوم أنه يقصد بمنشأة معالجة النفايات كل المنشآت الموجهة لتثمين النفايات وتخزينها وإزالتها.

كما صدر قانون رقم: 01-19 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والمتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها، وجاء في المادة 50 من هذا القانون، أنه يتكفل منتج أو حائزو النفايات الخاصة بتكاليف نقلها ومعالجتها، كما حدد هذا القانون الإجراءات الردعية (سواء كانت سجن أو غرامة مالية) لكل من يتسبب في رمي وإهمال النفايات في مناطق غير مخصصة لها.

كذلك صدر القانون رقم 01-20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بتهيئة الإقليم، و القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 يوليو سنة 2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة وقد نصت المادة رقم 02 من هذا القانون إلى ما يلي:

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

تهدف حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة على الخصوص إلى ما يأتي:

أ- تحديد المبادئ الأساسية وقواعد تسيير البيئة.

ب- ترقية تنمية وطنية مستدامة بتحسين شروط المعيشة والعمل على ضمان إطار معيشي سليم.

ج- الوقاية من كل أشكال التلوث والأضرار الملحقة بالبيئة وذلك بضمان الحفاظ على مكوناتها.

د- إصلاح الأوساط المتضررة.

هـ- تدعيم الإعلام و التحسيس ومشاركة الجمهور ومختلف المتدخلين في تدابير حماية البيئة.

إذن يمكن القول أن المشرع الجزائري قام بإصدار القوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الصناعية والزراعية والعمرانية وغيرها من الأنشطة، التي يمكن أن يترتب عليها تلوث للبيئة، وسن اللوائح التنظيمية المنفذة لها، معتمد في ذلك على جملة من الوسائل القانونية التي من خلالها يمكن تفعيل هذه القوانين على أرض الواقع وبالتالي ضمان رقابة فعالة في حماية البيئة، وتمثل هذه الوسائل فيما يلي: الحضر والنهي؛ الإلزام؛ الترخيص المسبق؛ الإبلاغ؛ دراسة مدى التأثير.¹

في نهاية هذا المطلب الثاني يتضح أن حماية البيئة في كل من الشريعة الإسلامية و القانون الجزائري تعتبر

بمثابة مصلحة ضرورية، وأن الاعتداء عليها هو اعتداء على النفس و المال وغيرها من مقومات الحياة و ضرورتها.² ففي الشريعة الإسلامية أُعتبرت قضية حماية البيئة مصلحة ضرورية لأنها تتعلق بالضروريات الخمس (حفظ الدين؛ والنفس؛ والنسل؛ والمال؛ والعقل)، أما في القانون الجزائري فتعتبر الوسائل القانونية الخمس التي تم ذكرها من قبل (الحضر والنهي؛ الإلزام؛ الترخيص المسبق؛ الإبلاغ؛ دراسة مدى التأثير) بمثابة دليل و برهان في اعتبار أن حماية البيئة هي مصلحة ضرورية.

¹ كمال رزيق: "دور الدولة في حماية البيئة"، مجلة الباحث، العدد 05، 2007، جامعة ورقلة، الجزائر، ص، 98، 99.

² محمد بن زعيمة: حماية البيئة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القانون الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002، ص77.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

المطلب الثالث: مفهوم الإدارة البيئية و أسباب العمل بها في المؤسسة الاقتصادية وأهدافها:

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى مفهوم الإدارة البيئية وإلى أسباب العمل بها في المؤسسة الاقتصادية، إضافة إلى الأهداف المراد تحقيقها من خلال الإدارة البيئية.

أولاً: مفهوم الإدارة البيئية:

يمكن تعريف الإدارة البيئية على أنها عبارة عن: إدارة للمنظمة لتبقى واعية لتفاعلات سلعها وأنشطتها مع البيئة، وذلك لغرض التحسين المستمر لمستوى الأداء البيئي.¹

كما يمكن تعريفها على أنها: "تنظيم في إطار المؤسسة يلتزم من خلاله جميع الأفراد بتحقيق أهداف المؤسسة في حماية البيئة".²

في حين يوجد من يُعرف الإدارة البيئية كما يلي: "الإدارة البيئية هي جزء من نظام الإدارة الكلي يشتمل على وظائف الإدارة الرئيسية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. وهي عملية يتفاعل فيها عمل العنصر البشري بالوسائل المادية لتسيير الأنشطة التي تؤثر على البيئة ولتحقيق أهداف المنشأة في هذا المجال وفق برامج محددة، وأن يتم بموجبها مراجعة مستمرة لعمليات ومنتجات المنشأة وخدماتها من أجل تحسين أدائها البيئي".³

وهناك من يقول بأن المناقشات حول الإدارة البيئية كانت غالباً ما تصل إلى نهايات مسدودة، بسبب سوء الفهم والغموض الذي يحيطها وهذا يعود إلى أن الكلمتين بيئة وإدارة تعني أشياء مختلفة، لذلك أكد الدارسون على المعنى المنفصل مثل ميلر (Miler) عام 1994 فقد عرّف البيئة على أنها عبارة عن: "كل العوامل والظروف الخارجية الحية وغير الحية التي تؤثر على الكائنات الحية أو أي نظام آخر خلال فترة حياته".

أما الإدارة ونسبة إلى البيئة فقد تم تعريفها على أنها هي تلك الوسيلة التي تحافظ على المصادر البيئية كالغابات والمناجم وما إلى ذلك، وإذا تم جمع هذين المفهومين الأساسيين (بيئة وإدارة) يمكننا وضع عدة تعاريف مختلفة للإدارة البيئية فقد عرفها (Grolasca) على أنها: الإدارة التي يصنعها الإنسان والتي تتمركز حول نشاطات نشاطات الإنسان وعلاقاته مع البيئة الفيزيائية والأنظمة البيولوجية.⁴

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون: نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دار البازوري، عمان، الأردن، 2009، ص372.

² Jonquière Michel: Le manuel du management environnemental, Edition SPA, paris, France, 2001, p 38.

³ إلهام بجاوي و آخرون: مرجع سابق، ص05.

⁴ نجم العزاوي وملك الناظر: إدارة البيئة ومتطلبات المواصفة الدولية (ISO 14001)، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعمولة، جامعة الزيتونة،

عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص5.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

يتضح من المفاهيم السابقة لمصطلح الإدارة البيئية والتي تختلف في أفاضها و تتفق غالباً في مضمونها أنه يمكن وضع تعريف مختصر للإدارة البيئية كما يلي: الإدارة البيئية هي عبارة عن عملية التحكم في المنظمة بطريقة تتماشى مع متطلبات الحفاظ على البيئة، وتضمن أفضل تحسين لأداء المنظمة فيما يخص مجال حماية البيئة من التلوث البيئي.

ثانياً: الأسباب التي تجعل المؤسسة الاقتصادية ترغب في العمل بالإدارة البيئية:

توجد عدة أسباب تجعل المؤسسة الاقتصادية ترغب في أن تعمل وفق مبادئ الإدارة البيئية ومن هذه الأسباب نذكر ما يلي:¹

1- الالتزام بالتشريعات:

يسود العالم اليوم تزايد ملحوظ في قضايا حماية البيئة فقد أصبحت الدول تُشرع العديد من القوانين الرديئة في هذا المجال، مما جعل الكثير من المؤسسات تضطر إلى الالتزام بهذه القوانين وذلك نظراً لخوفها من العواقب التي تنالها جراء عدم التزامها.

2- تزايد الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة:

لقد تزايد الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة و تزايد الضغط الشعبي على الأجهزة الحكومية و المؤسسات الصناعية لوقف التلوث و إصلاح التلف البيئي مما فرض على المؤسسات الصناعية اهتماماً متزايداً بالاستجابة لهذا الضغط و تحسين صورتها و إظهارها بمظهر المؤسسة الحريصة على مصلحة الوطن، خصوصاً و أن الضغط يأخذ الآن أشكالاً جديدة مثل إشهار الأداء البيئي للمؤسسة في وسائل الإعلام الذي قد يُسبب لها مقاطعة أو إقبالاً على مُنتجاتها.

3- المنافسة:

إن عزوف المستهلكين عن منتجات المؤسسة ذات الأداء البيئي المتدهور يؤدي إلى إضعاف وضعها التنافسي، كما أن هذا الضعف التنافسي ناجم أيضاً عن ارتفاع تكلفة إنتاجها نظراً لوجود هدر في الموارد و الطاقة، أما على المستوى الدولي فإن الاتفاقيات الدولية التي تحكم الأداء البيئي للدولة و مؤسساتها قد تؤدي إلى استبعاد إنتاج المؤسسة الملوثة من السوق العالمية نتيجة لتشريعات و لوائح تنظيمية تصدر في أقطار بعيدة عن دولة المؤسسة، بحيث لا تملك هذه الأخيرة أن تتدخل فيها و هناك اليوم قائمة يتزايد طولها للمواد المحظور

¹ مقدم وهبية: منظومة الإدارة البيئية في المنشآت الاقتصادية، <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/159110>

تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/06/14.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

استخدامها في العالم لأسباب بيئية أو صحية، و قد يبدو لأول وهلة أنه ليس لهذه الإجراءات تأثير على السوق المحلية، إلا أن مسألة المنافسة في السوق الدولية مسألة تستحق السعي لتحقيقها.

4- الاعتبارات المالية: وتمثل فيما يلي:

أ- الخسائر الناجمة عن معالجة الحوادث ذات الآثار البيئية خارج حدود المؤسسة.

ب- الضرائب و الرسوم التي تفرض على المؤسسات الملوثة.

ج- موقف البنوك من المؤسسة حيث قد يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الاستثمارات ، لأن المشاريع التي لا تحافظ

على البيئة تحتاج إلى أعباء إضافية (ضرائب، تكاليف معالجة الأضرار البيئية... الخ).

ثالثاً: الأهداف المراد تحقيقها من خلال الإدارة البيئية:

تسعى المؤسسة الاقتصادية من خلال تبنيها للإدارة البيئية إلى تحقيق الأهداف التالية:¹

1- مراجعة الأوضاع البيئية الحالية والإشراف على تنفيذ الإجراءات التصحيحية الجديدة للحد من مصادر التلوث في الوحدات الإنتاجية.

2- تنفيذ الإجراءات الوقائية في إطار خطة شاملة للإنتاج الأنظف، وتشجيع استخدام المواد غير المسببة للتلوث، وإدخال تعديلات على المعدات وعلى المنتج للحد من التلوث.

3- زيادة الوعي البيئي للعمال وتقديم حوافز لتشجيع المبادرات الطوعية لمكافحة التلوث.

كما يمكن القول أن الأهداف النهائية المراد تحقيقها من خلال تبني الإدارة البيئية يجب أن تكون قابلة للقياس عن طريق مؤشرات الأداء البيئي، ومن بين هذه الأهداف نذكر ما يلي:²

1- تخفيض استنزاف الموارد؛

2- تخفيض انتشار الملوثات في البيئة؛

3- رقابة الأثر البيئي لمصادر المواد الخام؛

4- ترويج الوعي البيئي بين العمال والمجتمع؛

5- تصميم سلع على أساس أثر بيئي منخفض في الإنتاج والاستعمال.

¹ سامية جلال سعد: الإدارة البيئية المتكاملة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2005، ص234.

² رعد حسن الصرن: نظم الإدارة البيئية و الإيزو 14000، دار الرضا، دمشق، سوريا، 2001، ص257.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول نظام الإدارة البيئية والتنمية المستدامة

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية حول نظام الإدارة البيئية، والفوائد المرجوة من تطبيقه في المؤسسة الاقتصادية، ثم في نهاية المبحث نتكلم عن بعض المفاهيم الخاصة بالتنمية المستدامة.

المطلب الأول: نظام الإدارة البيئية، مفهومه ومتطلباته الرئيسية:

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى مفهوم نظام الإدارة البيئية وإلى المتطلبات الرئيسية الواجب توفرها في بناءه.

أولاً: مفهوم نظام الإدارة البيئية:

قدم الباحثون عدة تعاريف لنظام الإدارة البيئية فمنهم من عرفه على أنه عبارة عن: "أداة لتسيير المؤسسة وجماعة من الأشخاص، حيث تمكنها من تحقيق التنظيم الذي يسمح لها بالتحكم في نشاطاتها وتقليل أثارها على البيئة"¹.

كما يمكن تعريف نظام الإدارة البيئية كما يلي: "هو مجموعة من السياسات و المفاهيم و الإجراءات و الالتزامات و خطط العمل التي من شأنها منع حدوث عناصر التلوث البيئي بأنواعه و تُفهمُ العاملين بالشركات المختلفة كل في اختصاصه، هذا بالإضافة إلى تطبيق هذه الأساليب و الإجراءات في الواقع العملي و إعداد التقارير الدورية عن نتائج ذلك التطبيق"².

في حين أن اللجنة الفنية 207 التابعة لمنظمة المقاييس عرفت نظام الإدارة البيئية على أنه: "جزء من نظام الإدارة الكلي الذي يتضمن الهيكل التنظيمي ونشاطات التخطيط والمسؤوليات، والإجراءات والعمليات، والموارد لتطوير وتنفيذ وتحقيق والمراجعة والحفاظة على السياسات البيئية"³.

كما يمكن القول أن نظام الإدارة البيئية هو ذلك النظام الفرعي من النظام الأكبر (المنظمة) يستخدم كأداة فاعلة للمحافظة على الديمومة والتطور من خلال الوظائف الممنوحة له، كما أن تطبيق هذا النظام يجعل الإدارة تبدو كحلقة وصل بين المنظمة والبيئة الطبيعية بكل محتوياتها لتلائم استمرار توافق النظامين معاً بلا وجود للنزاعات بينهما⁴.

¹ Thiombiano Taladia, économie de l'environnement et des ressources naturelles, édition l'harmattan, paris, France, 2004, p 61.

² مقدم وهيبة: مرجع سابق، ص01.

³ محمد عبد الوهاب الغزاوي: أنظمة إدارة الجودة والبيئة-الإيزو14000/2000، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص190.

⁴ نجم الغزاوي وملك الناظر: مرجع سابق، ص10.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

أما محمد مصطفى القصيمي فيعرف نظام الإدارة البيئية كما يلي: هو مجموعة من الإجراءات و السياسات التي تحدد كيفية إدارة المنظمة لأثارها المحتملة على البيئة الطبيعية وعلى صحة الأفراد.¹ يتضح من المفاهيم السابقة لنظام الإدارة البيئية والتي تختلف في أفاضها و تتفق غالبا في مضمونها أنه يمكن وضع تعريف مختصر لهذا النظام كما يلي: نظام الإدارة البيئية هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات والتي تأخذ بعين الاعتبار تحسين أداء المنظمة فيما يخص مجال حماية البيئة من التلوث البيئي وتضمن استغلالا رشيدا للموارد الطبيعية .

ثانياً: المتطلبات الرئيسية لنظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفات الدولية الإيزو 14001:

تعرض المواصفة الدولية (ISO14001) المتطلبات الرئيسية الواجب تنفيذها في المنظمات الراغبة في الحصول على شهادة المطابقة مع هذه المواصفة، ويمكن ذكر هذه المتطلبات كما يلي:²

1- السياسة البيئية:

تكون عادة في شكل تصريح كتابي يعبر عن التزام المؤسسة بسلسلة من الأغراض البيئية، حيث تعكس نواياها ومدى اهتمامها بالبيئة.³ كما أن أساس بناء أي نظام للإدارة البيئية هو وضع سياسة بيئية واضحة وموثقة من قبل الإدارة العليا، والالتزام بها وإعلانها فهي توضح أساسيات النظام، ويتوجب على هذه السياسة أن تؤكد التزام المنظمة بالنقاط التالية:

أ-التوافق مع التشريعات والتعليمات البيئية ذات العلاقة.

ب-التحسين المستمر للنظام وصولا لتحسين الأداء البيئي.

ج-اتخاذ التدابير اللازمة لمنع التلوث في جميع أنشطة المنظمة.

2-التخطيط: ويضم الخطوات التالية:

أ-تحديد الجوانب البيئية: تبدأ عملية التخطيط بخصر وتحديد الجوانب البيئية و التي تمثل نشاطات المؤسسة المؤثرة على البيئة و نذكر منها ما يلي:

¹ محمد مصطفى القصيمي: بعض العوامل المؤثرة في تعزيز أداء نظم الإدارة البيئية، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعمولة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص5.

² عبد الكريم خليل الصفار: "نموذج لتقويم نظام الإدارة البيئية وفقا للمتطلبات الدولية الايزو 14001"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد19، العدد 01، 2011، جامعة بابل، العراق، ص-ص5-11.

³ سامية جلال سعد: مرجع سابق، ص96.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

-انبعاث الغازات.

-استهلاك الطاقة.

-تسرب المواد السامة.

-النفائات.

-هدر الماء.

-تلوث التربة.

-مياه الصرف الصحي.

ب- المتطلبات القانونية: يجب على المنظمة أن تضع قائمة فيها جميع القوانين والتشريعات المتعلقة بالحفاظ على البيئة، ثم تعمل على تطبيق هذه القوانين.¹ حيث تلزم المواصفة (ISO14001) المنظمة بوضع وإدانة إجراءات تحدد المتطلبات القانونية وغيرها من التي تخضع المنظمة لها والمتعلقة بالجوانب البيئية لأنشطتها ومنتجاتها وخدماتها سواء كانت متعلقة بالعمليات الإنتاجية أو متعلقة بالمنتجات، ومن أمثلة تلك المتطلبات يمكن ذكر ما يلي:

-القوانين البيئية السارية.

-الضوابط والتعليمات المتعلقة بنشاط الإنتاج.

-الضوابط والتعليمات المتعلقة بالمنتجات والخدمات.

-الضوابط والتعليمات الخاصة بالقضايا البيئية العامة.

-الإرشادات العالمية للحفاظ على البيئة.

ج- الغايات والأهداف: أولاً يجب التفريق بين الهدف البيئي و الغاية البيئية وذلك من خلال تعريفهما كما يلي:²

- الغاية البيئية: هي عبارة عن الهدف البيئي العام الناتج من السياسة البيئية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقه.

- الهدف البيئي: هو عبارة عن متطلبات أداء قابلة للقياس يمكن تطبيقها في المنظمة حيث توضع الأهداف لتحقيق غاية معينة.

¹ رعد حسن الصرن: مرجع سابق، ص 255.

² إيثار عبد الهادي آل فيحان و سوزان عبد الغني البياتي: "تقويم مستوى تنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية 2004: ISO14001 دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة البطاريات معمل بابل"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 70، 2008، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، ص 123.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

ومن هذه التعاريف يمكن القول أن الغايات البيئية عامة وطويلة الأمد (مثلا تقليل النفايات الغير معالجة) أما الأهداف البيئية فهي محددة وقصيرة الأمد (مثلا تحدد المؤسسة في هذه السنة كمية النفايات التي سوف تُطرح بدون معالجة) وتوضع لتحقيق غاية معينة.

تجدر الإشارة إلى أن المواصفة (ISO14001) تلزم المنظمة بوضع وإدانة غايات وأهداف بيئية واضحة وموثقة ومتناغمة مع السياسة البيئية المعلنة لكل وظيفة ومستوى في الهيكل التنظيمي.

ويتوجب على المنظمة عند وضع ومراجعة غاياتها وأهدافها أن تأخذ بعين الاعتبار القضايا الآتية:

- المتطلبات القانونية وغيرها التي التزمت بها المنظمة.

- الجوانب البيئية المهمة لنشاط المنظمة ومنتجاتها وخدماتها.

- البدائل والخيارات التكنولوجية المتاحة للمنظمة.

- المتطلبات التمويلية للمنظمة.

- وجهات نظر أصحاب المصلحة.

ومن بين هذه الأهداف والغايات البيئية نذكر ما يلي:¹

- تخفيض استنزاف الموارد؛

- تخفيض انتشار الملوثات في البيئة؛

- رقابة الأثر البيئي لمصادر المواد الخام؛

- ترويج الوعي البيئي بين العمال والمجتمع؛

- تصميم سلع على أساس أثر بيئي منخفض في الإنتاج والاستعمال.

د - برنامج الإدارة البيئية:

يجب على المنظمة وفقا للمواصفة (ISO14001) وضع برنامج لتحقيق الغايات والأهداف البيئية والمحافظة

عليه، على أن يتضمن النقاط التالية:

- تحديد مسؤولية تحقيق الغايات والأهداف عند كل وظيفة ومستوى في الهيكل التنظيمي.

- تحديد الوسائل لتحقيق تلك الغايات والأهداف.

- وضع مخطط زمني محدد لكل ما يجب تحقيقه.

¹ رعد حسن الصرن: مرجع سابق، ص 257.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

أي أن على المنظمة أن تحدد (ماذا يجب عمله؟ وكيف؟ وبواسطة من؟ ومتى؟) كما يتوجب أن يكون البرنامج عملياً وموثقاً، ويتم إيصاله لكافة العاملين لديها.

3 - التنفيذ والتشغيل:

يُستدعي تنفيذ الخطة البيئية وجود أشخاص مؤهلين ومدربين وإجراءات موثقة واتصالات واضحة، فضلاً عن ضرورة ضبط العمليات والوثائق والاستعداد للطوارئ، ويتضمن متطلب التنفيذ والتشغيل عدة متطلبات فرعية.¹ والتي يمكن ذكرها كما يلي:

أ - الهيكل والمسؤوليات:

تلزم المواصفة (ISO14001) المنظمة أن تحدد وبصورة موثقة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بكل فرد بالمنظمة فيما يخص الشأن البيئي، وإعلان ذلك حتى يتيسر لكل العمل بفاعلية كما يتوجب أن توفر الإدارة الموارد اللازمة (التكنولوجية، المالية، المهارات المتخصصة... الخ) لتطبيق ومراجعة مختلف إجراءات الخطة البيئية.

كما تتطلب المواصفة تعيين ممثل للإدارة مسؤول عن الإدارة البيئية وله كافة المسؤوليات والصلاحيات والموارد بصرف النظر عن مسؤولياته الأخرى، وذلك لضمان حسن تطبيق النظام ومتابعته، و تبليغ الإدارة العليا بأية انحرافات أو مشكلات تطرأ أثناء التطبيق وذلك من خلال إرسال التقارير، مما يسهل للإدارة سرعة اتخاذ القرارات اللازمة للتصحيح.

ب - التدريب والتوعية:

تلزم المواصفة (ISO14001) المنظمة بتحديد احتياجاتها التدريبية، وتشير هذه المواصفة إلى نوعين من التدريب: الأول متخصص بالأفراد الذين ينجم عن أعمالهم أثاراً بيئية، فهي تحت على ضمان مستوى مناسب من التدريب لهم، والثاني يأخذ شكل التوعية البيئية بالقضايا الآتية:

- أهمية مطابقة السياسة البيئية مع متطلبات الإدارة البيئية.
- الدور والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم في تطبيق متطلبات نظام الإدارة البيئية.
- فهم التأثيرات البيئية الناتجة عن الأنشطة المؤثرة في البيئة، والفوائد البيئية المتوخاة من الأداء الفردي المحسن.
- العواقب التي تترتب نتيجة عدم الالتزام بالإجراءات المحددة.

¹ إيثار عبد الهادي آل فيحان وسوزان عبد الغني البياتي: مرجع سابق، ص 125.

ج -الاتصال:

تلزم المواصفة المنظمة بضرورة وضع إجراءات تأخذ بعين الاعتبار الجوانب التالية:

- اتصالات داخلية بين المستويات المختلفة للمنظمة لضمان التنفيذ الفعال للنظام.
- اتصالات خارجية: وتكون بين المنظمة والجهات المهتمة بشؤون البيئة ، بحيث يتعلق موضوع هذه الاتصالات بالأداء البيئي للمنظمة كما يجب الاستجابة لها.

د -توثيق نظام الإدارة البيئية:

وهو عبارة عن وصف للعناصر الأساسية للنظام ويختلف توثيق نظام الإدارة البيئية من منظمة إلى أخرى وذلك حسب حجم ونوع وأنشطة ومنتجات المنظمة.¹ حيث يجب على المنظمة أن تحتفظ بمعلومات عن المتطلبات الرئيسية لنظام الإدارة البيئية، كما يمكن أن تكون تلك المعلومات موثقة ورقيا أو الكترونيا، ومن ذلك يمكن ذكر ما يلي:

- الدليل البيئي: ويحتوي على السياسة البيئية والغايات والأهداف والمسؤوليات البيئية وأي معلومات أخرى.
- وثائق الإجراءات: وتوضح تدفق الأنشطة والعمليات القائمة في المنظمة.
- وثائق تعليمات العمل: وتوضح بالتفصيل توجيهات العمل للنشاطات المختلفة في المنظمة.
- السجلات: وتتضمن جميع الوثائق التي توضح مطابقة المنظمة لمتطلبات نظام الإدارة البيئية.

هـ -ضبط الوثائق:

- يتوجب على المنظمة وفقا للمواصفة (ISO14001) أن تكون لديها إجراءات واضحة لضبط جميع وثائق نظام الإدارة البيئية، بما يضمن تحقيق النقاط التالية:
- أن تكون معلومة المكان ومحفوظة بطريقة منظمة.
 - أن تتم مراجعتها دوريا.
 - أن تكون متاحة في كل المواقع لجميع العمال الذين لهم صلة بذلك.
 - أن تسحب الوثائق الملغاة لضمان عدم استخدامها.

¹ المرجع نفسه، ص127.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

و - ضبط العمليات:

تُعد عملية ضبط العمليات من المتطلبات الأساسية لنظام الإدارة البيئية، إذ تلزم المواصفة المنظمة بضرورة تحديد تلك العمليات المتعلقة بالجوانب البيئية المهمة لتوافق السياسة البيئية وتحقيق الغايات والأهداف البيئية للمنظمة، بحيث يُضمّن تحقيق النقاط التالية:¹

-وضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات موثقة لضبط الحالات التي يؤدي غيابها إلى الانحراف عن السياسة البيئية وعن الأهداف والغايات البيئية.

-وضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات تتعلق بالجوانب البيئية للسلع والخدمات التي تستخدمها المنظمة وتبلغ هذه الإجراءات والمتطلبات المطبقة للموردين والمتعاقدين.

ز - الاستعداد والاستجابة للطوارئ:

يتوجب على المنظمة استنادا للمواصفة (ISO14001) أن تكون على أهبة الاستعداد للاستجابة للظروف الطارئة الناتجة عن الحرائق أو الانبعاثات المفاجئة أو غير ذلك.

ويتم الاستعداد لذلك بثلاثة طرق كما تحددها المواصفة للمنظمة و هي كالاتي:

- أن تضع إجراءات تحدد الحوادث المحتملة وكيفية الاستجابة لها.

- أن تراجع وتحديث إجراءات الاستجابة للطوارئ كلما كان ذلك ممكنا.

- أن يتم إجراء اختبارات دورية تطبيقية لتلك الإجراءات.

4 - الفحص والإجراءات التصحيحية:

حيث يتم التأكد من تطبيق وتشغيل النظام من خلال فحصه واكتشاف المشكلات المحتملة وتصحيحها، ويتم ذلك من خلال الخطوات الآتية:

أ - المتابعة والقياس:

تلزم المواصفة (ISO14001) المنظمة بضرورة وضع وإدامة إجراءات موثقة وعلى أسس نظامية لمتابعة وقياس أنشطتها ذات التأثير البيئي المهم.

كما يتوجب القيام بصيانة أجهزة القياس والاحتفاظ بالسجلات الموثقة لتلك العملية.

¹ عز الدين دعاس: آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية من طرف المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص 51.

ب - عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية:¹

بعد إجراء عملية المتابعة والقياس يتوصل المسؤولون إما لحالة تطابق بين المخطط له وبين المنجز فعلياً أو

عدم تطابق، وهنا تلزم المواصفة (ISO14001) المنظمة بما يلي:

- تحديد أسباب عدم المطابقة.

- تنفيذ إجراءات تصحيحية.

- وضع الإجراءات الوقائية لتجنب تكرار عدم المطابقة.

ج - ضبط السجلات:

تؤكد المواصفة على ضرورة قيام المنظمة بوضع سجلات بيئية خاصة بالتدريب ونتائج التدقيق الدوري، على

أن تكون تلك السجلات محفوظة بطريقة يسهل الوصول إليها دون تعرضها للتلف أو الفقدان، مع تحديد

وتسجيل فترة صلاحيتها.

د - تدقيق نظام الإدارة البيئية:

يُعد تدقيق نظام الإدارة البيئية عملية تُحَقَّق يقوم بها فريق تدقيق داخلي أو خارجي، تهدف إلى التقييم

الموضوعي للنظام ومدى مطابقته لمتطلبات المواصفة (ISO14001) من خلال الأدلة الموثقة والمشاهدة، كما

يجب إبلاغ الإدارة العليا بنتائج ذلك التدقيق.

5 - مراجعة الإدارة:

إن مراجعة الإدارة هي المرحلة النهائية من مراحل تطبيق نظام الإدارة البيئية، إذ تلزم المواصفة المنظمة

بضرورة مراجعة الإدارة العليا للنظام على فترات محددة، للتأكد من استمرار كفايته وفاعليته، بحيث تبرز تلك

المراجعة الدورية مدى الحاجة لإجراء تغييرات في السياسة والغايات البيئية والمتطلبات الأخرى للنظام على أن

يتم ذلك في ضوء نتائج التدقيق.

يمكن توضيح ما تم ذكره في الجدول الآتي الذي يلخص المتطلبات الرئيسية لنظام الإدارة البيئية وفقاً

للمواصفات الدولية الايزو 14001:

¹ لطيفة بربي: دور الإدارة البيئية في تحقيق مزايا تنافسية للمؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة الكوابل بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة،

كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006، ص83.

الجدول رقم (06):

المتطلبات الرئيسية لنظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفات الدولية الايزو 14001

الترقيم	رقم المطلب في المواصفة	المتطلبات	وصف ملخص
1	4.2	السياسة البيئية	بيان يُعد ويصادق عليه من قبل الإدارة العليا يعلن التزام المنظمة تجاه البيئة ويستخدم كإطار للتخطيط والتنفيذ.
2	4.3.1	الجوانب البيئية	أي تحديد الأنشطة والمنتجات التي لها تأثير مهم على البيئة.
3	4.3.2	المتطلبات القانونية وغيرها	بمعنى تحديد القوانين والتعليمات المتعلقة بالحفاظ على البيئة.
4	4.3.3	الغايات والأهداف	أي وضع أهداف بيئية للمنظمة تتوافق مع سياستها البيئية ووجهات نظر أصحاب المصالح.
5	4.3.4	برنامج الإدارة البيئية	أي التخطيط للأفعال بغية تحقيق الغايات و الأهداف البيئية.
6	4.4.1	الهيكل والمسؤوليات	بمعنى تحديد الأدوار والمسؤوليات للعمال.
7	4.4.2	التدريب والتوعية	أي تدريب العاملين وتوعيتهم بالقضايا البيئية.
8	4.4.3	الاتصال	وضع إجراءات للاتصال الداخلي والخارجي حول القضايا البيئية.
9	4.4.4	توثيق نظام الإدارة البيئية	حفظ وإدانة المعلومات المتعلقة بنظام الإدارة البيئية والوثائق المرتبطة به.
10	4.4.5	ضبط الوثائق	ضمان الإدارة الفاعلة لإجراءات التحكم في الوثائق.
11	4.4.6	ضبط العمليات	تحديد وإدارة العمليات والأنشطة بما يتوافق مع الغايات والأهداف البيئية.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

12	4.4.7	الاستعداد والاستجابة للطوارئ	تحديد الطوارئ المحتملة وكيفية الاستجابة لها.
13	4.5.1	المتابعة والقياس	أي متابعة الأنشطة المؤثرة على البيئة.
14	4.5.2	عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية	تحديد المشاكل وتصحيحها وضمان عدم تكرارها.
15	4.5.3	ضبط السجلات	بمعنى حفظ السجلات المتعلقة بنظام الإدارة البيئية.
16	4.5.4	تدقيق نظام الإدارة البيئية	تدقيق دوري للتأكد من اشتغال النظام كما كان مخطط له.
17	4.6	مراجعة الإدارة	مراجعة دورية للنظام مع التركيز على التحسين المستمر.

المصدر: عبد الكريم خليل الصفار: "نموذج لتقوم نظام الإدارة البيئية وفقا للمتطلبات المواصفات الدولية الايزو 14001"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد19، العدد 01، 2011، جامعة بابل، العراق، ص11.

المطلب الثاني: فوائد ومعوقات تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية:

أولاً: فوائد تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية:

إن لتطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية عدة فوائد تعود على المؤسسة و على أصحاب المصلحة (الموظفين، العملاء، المجتمع، ...) في نفس الوقت، ويمكن ذكر البعض من هذه الفوائد كما يلي:¹

1 - رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف:

إن التنافسية في الأسعار لها علاقة مباشرة بالإنتاجية فكلما كانت إنتاجية المؤسسة أعلى وكانت تكاليفها أقل ستتمكن من تحديد أسعار إما أقل من منافسيها بقبول أقل هامش من الربح، أو أن تختار أن تبيع بنفس سعر البيع لدى المنافسين وتحقق بذلك هامش ربح أعلى، وفي هذا المجال يساعد نظام الإدارة البيئية المؤسسة الاقتصادية على تخفيض تكاليفها ويساهم في زيادة الإنتاجية من خلال تحقيق الآتي:

أ- ترشيد استخدام الموارد وتقليل هدر الطاقة؛

¹ إلهام مجايوي و آخرون: مرجع سابق، ص-ص7-9.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

- ب- تقليل نسبة المعيب في الإنتاج؛
- ج- زيادة كفاءة أداء العاملين بفضل البرامج التدريبية وانتقاء الكفاءات؛
- د- تحسين العلاقة مع الموردين؛
- هـ- زيادة إنتاجية العاملين بجعل محيط العمل مناسب بيئيا، إذ أشارت بعض الدراسات مؤخرا إلى أن الأبنية المناسبة بيئيا يمكن أن تزيد من إنتاجية العاملين إلى 15%؛
- و- وفورات في التكاليف ناتجة عن:
 - التخفيض في استهلاك الطاقة والموارد الأخرى؛
 - خفض النفايات وإعادة استخدامها وتدويرها وبالتالي خفض نفقات التخلص منها؛
 - الوفورات المتأتية من بيع المخلفات؛
 - خفض أعباء النقل والتخزين نتيجة ترشيد استهلاك الموارد؛
 - انخفاض الأعباء المالية والجزءات المفروضة بسبب التلوث نضير التقليل من الملوثات، والذي يعود بدوره إلى انخفاض مصاريف التأمين والتعويضات عن الأضرار البيئية؛
 - الاستثمار في رأس المال الثابت: يؤدي التركيز على التدابير الوقائية لآثار التلوث إلى خفض الاستثمار في مستلزمات التدابير العلاجية؛
 - تقليل تكاليف التدريب على المدى الطويل؛
 - اتخاذ القرارات المناسبة حيث أن نظام الإدارة البيئية يساعد على تقييم التكاليف والأرباح المرتبطة بالتحسينات¹؛
- الاستفادة من مزايا تمويلية: يمكن أن تستفيد المؤسسات نضير التزامها بالتشريعات البيئية من قروض وتسهيلات ائتمانية من المصارف أو تحصل على إعانات حكومية.

2 - تحقيق فوائد في مجال التسويق:

تمتلك المؤسسات التي تنتج منتجات غير مضرّة بالبيئة حصة سوقية أكبر لكونها تساعد الزبائن على تحقيق أهدافهم البيئية، فالمنتجات التي يمكن إعادة تصنيعها بعد الاستخدام أو التي تُنتج بإتباع تكنولوجيا نظيفة تزيد

¹ عثمان حسن عثمان: دور إدارة البيئة في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة الاقتصادية، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 07-08 أبريل 2008، ص16.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

من قوة المؤسسة التنافسية.

وهنا يأتي دور الملصقات البيئية والإعلان والإفصاح البيئيين في نشر المعلومات حول الجوانب البيئية لمنتجات المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين سمعة المؤسسة لدى الجمهور ومن ثم إلى زيادة الإقبال على منتجاتها ويساهم في فتح منافذ تسويقية جديدة لها، وكنتيجة لذلك يزداد حجم مبيعات المؤسسة وروحيتها مقارنة مع المؤسسات التي لا تأخذ بالحسبان الاعتبارات البيئية.

وفي هذا الصدد تشير دراسة ألمانية بأن الحصة السوقية لشركة (Sony) العالمية قد انخفضت بنسبة 11% في مجال التلفزيونات مقابل زيادة بنسبة 57% لشركة (Nokia) بسبب نشر مجلة المستهلك الألماني تقييما حول التلفزيونات عدت فيه تلفزيونات (Nokia) الأفضل بيئيا.

كما يؤدي تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى تدعيم موقف المؤسسة في الأسواق العالمية، فمن خلال إعادة النظر في العملية الإنتاجية بالقيام بعدد من التدابير منها إنتاج سلع ذات مواصفات تتلاءم والمتطلبات البيئية للدول المستوردة، وتلبية مطالبها البيئية بشأن تغليف وشحن المنتجات، وغيرها من التدابير الهادفة إلى جعل السلع ملائمة للسوق الدولية، كل هذا سيجعل للمؤسسة فرصة الظفر بميزة تنافسية بين منافسيها في هذه السوق. هذا فضلا على أن التسجيل في المواصفة (ISO14001) قد أضحى متطلبا أساسيا في العديد من الأسواق العالمية، مما يجعل المؤسسات المسجلة تتمتع بأفضلية تنافسية تزيد من فرصها السوقية الجديدة وتعزز مكانتها في المناقصات. وتساعد في الحصول على الشارة الأوروبية (CE) التي تُعد بمثابة جواز سفر للدخول إلى السوق الأوروبية.

3 - تحقيق فوائد في المجال الإداري:

أكدت الدراسات أن تطبيق نظام الإدارة البيئية يحقق جملة من المنافع تؤثر بشكل إيجابي في مجال تحسين أداء الوظائف الإدارية بالمؤسسة ومن أبرز مظاهر هذا التحسين ما يلي:

أ-زيادة رضا العاملين: إن إشراك العاملين في تنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية يزيد من وعيهم بأهمية الشأن البيئي ويرفع من معنوياتهم مما ينعكس على رضاهم الوظيفي؛

ب-تحسين الإجراءات المتبعة من قبل في مجال الإدارة البيئية؛

ج-الاستفادة من مراجعة الإدارة لأنظمة البيئة داخليا كآلية إدارية متميزة تُسهم في التحسين المستمر للأداء البيئي للمؤسسة؛

د-تشجيع التعاون والتنسيق بين إدارات المؤسسة المختلفة، وتحسين الاتصالات الداخلية. وكذلك تحسين

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

قنوات الاتصال بين المؤسسة والجهات الحكومية المتخصصة في مجال حماية البيئة؛¹

هـ- الوعي الإداري المسبق للمشاكل سوف يقدم أفضل فرصة للحل الكفء؛²

و- تعرف العاملين الجدد على الأعمال المطلوبة منهم بسرعة بفضل التوثيق الواضح للمسؤوليات والصلاحيات ولتعليمات العمل.

4 - تحقيق فوائد اجتماعية وبيئية:³

أ- حماية الأنظمة البيئية الطبيعية؛

ب- ترشيد استخدام الموارد الطبيعية (المياه، الطاقة،...).

ج- تقليل كمية النفايات؛

د- تقليل المخاطر المؤثرة على صحة وأمن الإنسان والنتيجة عن الانبعاثات والإصدارات الصناعية؛

هـ- تحسين صحة الإنسان في العمل؛

و- تحسين الصورة العامة للمؤسسة أمام مجتمعها وقواه الفاعلة في مجال حماية المستهلك؛

ز- تحسين أداء العاملين من خلال رفع الروح المعنوية والرضا لديهم؛⁴

ح - المساهمة في الوصول إلى التنمية المستدامة للمجتمع؛⁵

ط - المساهمة في معالجة مشاكل الاحتباس الحراري وثقب الأوزون التي أصبحت تهدد مستقبل الأجيال القادمة.

ثانياً: معوقات تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية:

إن تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية تواجهه عدة معوقات وتحديات، خاصة في دول

العالم الثالث، ويمكن ذكر البعض من هذه المعوقات كما يلي:

¹ سامية جلال سعد: مرجع سابق، ص 91.

² عز الدين دعاس: مرجع سابق، ص 59.

³ نجوى عبد الصمد وطلال محمد مفضي: الإدارة البيئية للمؤسسات الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 8-9 مارس 2005، ص، ص 07.06.

⁴ عثمان حسن عثمان: مرجع سابق، ص 17.

⁵ مقدم وهبية: مرجع سابق.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

- 1 - التخوف من المتطلبات اللازمة للإقامة وتشغيل النظام (الوقت، التكاليف، الجهد).¹
- 2 - الثقافة السائدة في بعض المنظمات والتي لا تهمها قضايا الحفاظ على البيئة.
- 3 - عدم الاستقلالية في اتخاذ القرارات من هذا الشكل بالنسبة ل منظمات التابعة للدولة، والتي تنفذ فقط أوامر الهيئة العليا التابعة لها.
- 4 - عدم فاعلية جهات الضغط التي تسعى للحفاظ على البيئة في بعض الدول، ويمكن توضيح ذلك في الجدول الآتي الذي يلخص التأثيرات البيئية لمختلف جهات الضغط:

الجدول رقم (07):

التأثيرات البيئية لمختلف جهات الضغط

جهات الضغط	التأثيرات البيئية
الحكومة:	القوانين والتعليمات الحكومية الشاملة والتي تمثل أكبر ضغط على المنظمات الملوثة للبيئة.
العملاء والمستهلكين:	هناك معرفة وإدراك كبير لمفهوم البيئة ومدى تأثير المستهلكين عليها، فقبول مفهوم المنتجات الخضراء من قبل الصناعيين والمستهلكين س يُقلل من الانفايات و يجعل المنظمة تسيطر على الملوثات.
المستثمرين:	من خلال تفحص السجلات البيئية الأساسية ل منظمات، حيث أصبح المستثمرون يدركون سلبيات عدم حماية البيئة من طرف منظماتهم.
القوى العاملة:	عن طريق ممارسات التوظيف التي تتطلب مهارة عالية للموظفين لتشغيل معدات معقدة يمكن بواسطتها السيطرة على التلوث.
المجموعات المحلية:	الشكاوي التي ترافق الضوضاء والروائح ومختلف الملوثات، خاصة الشكاوي التي يتم إحالتها على المحاكم.
التمويل:	استخدام أسلوب مسح المخاطر البيئية من قبل المصارف وشركات التأمين التي تريد المنظمة التعامل معها.

المصدر: نجم العزاوي وملك الناظر: إدارة البيئة ومتطلبات المواصفة الدولية (ISO 14001)، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعمولة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص 05.

¹ نجم العزاوي وملك الناظر: مرجع سابق، ص 15.

5 - المعوقات المالية والفنية والمعلوماتية:¹

أ - المعوقات المالية: وتمثل في النقاط التالية:

- محدودية القدرة على توفير تمويل داخلي:

إن منع التلوث بالمنظمات تعترضه عدة عوائق معقدة فيما يتعلق بالتمويل الداخلي، حيث أن عنصر

المخاطرة والشك في أداء بعض التكنولوجيات وممارسات الإدارة يمكن أن يتسبب في إحجام المنظمات

الصناعية عن الاستثمار من خلال تطبيق نظام الإدارة البيئية. ويمكن أن تشمل المعوقات المالية الداخلية التي

تحول دون تطبيق النظام ما يلي:

* عدم فهم وصعوبة التكهن بالتكاليف التي ستحملها المنظمة مستقبلاً (مثل تكاليف التخلص من

النفائات)؛

* التركيز على الفائدة المتحققة على المدى القصير وتأثير ذلك على الإحجام عن استثمار يكون زمن الاسترداد

فيه طويلاً؛

* الإحساس بالمخاطرة عند الاستثمار في تعديل العمليات الإنتاجية حيث قد لا يأتي بالنتائج المرجوة في نظر

بعض المنظمات.

- صعوبة الحصول على تمويل خارجي:

مثلاً تعتبر محدودية القدرة على توفير تمويل داخلي أحد معوقات الاستثمار في تطبيق نظام الإدارة البيئية،

فإن صعوبة الحصول على تمويل خارجي تمثل معوقاً آخر. وهذه المشكلة تعاني منها بصفة خاصة المنظمات

الصغيرة والمتوسطة بسبب نقص الضمانات اللازمة للحصول على التمويل.

- محدودية الحوافز الاقتصادية:

قد يكون الدعم الاقتصادي الذي تحصل عليه المنظمة من الدولة جراء تطبيق نظام الإدارة البيئية غير كافي

في نظرها هذا من جهة ومن جهة أخرى قد لا تكون هناك ضرائب ردعية للمنظمات الملوثة للبيئة بحيث

تجعلها تضطر إلى تطبيق هذا النظام.

¹ خالد مصطفى قاسم: إستراتيجية الإنتاج الأنظف من منظور تقنيات النانو كمدخل لتفعيل التنمية المستدامة في الصناعة العربية، المنتدى

الصناعي العربي الدولي حول إستراتيجية الإنتاج الأنظف من منظور تقنيات النانو، المنظمة العربية للتنمية الصناعية، الدوحة، قطر، 25-28 ماي

، 2010، drkhaledkassem.blogspot.com/.../blog-post_19.ht...، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/06/30.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

– نقص أسواق لتصريف المنتجات المصنعة من مواد معاد تدويرها:

حيث أن من العوائق الأساسية التي تُحَدُّ من إيجاد هذه الأسواق هو عدم وجود بيانات عن نوعيات وكميات المخلفات المطلوب فتح أسواق لها.

ب – المعوقات الفنية:

قد تفتقر بعض المنظمات إلى المعرفة الفنية المتعلقة بالممارسات التي تهدر الموارد الطبيعية وفرص التطوير والتحسين للأداء البيئي. وقد لا يكون لديها أيضًا التكنولوجيا المطلوبة لتنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية، وهذه المشكلة تكون أكثر وضوحًا في المنظمات الصغيرة والمتوسطة التي تفتقر إلى الموارد الفنية والمالية والتي تكون متاحة للمنظمات الأكبر.

ج – المعوقات المعلوماتية:

ومن ذلك نقص في الوعي العام لدى إدارة المنظمة (الإدارة العليا) أو على مستوى صنع القرار بمزايا تطبيق نظام الإدارة البيئية.

6 – تعتبر بعض المنظمات تطبيق نظام الإدارة البيئية بمثابة عودة إلى النظام البيروقراطي لما يستخدمه هذا النظام من إجراءات وخطوات دقيقة.¹

المطلب الثالث: الإطار العام للتنمية المستدامة:

أولاً: مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها:

1 – مفهوم التنمية المستدامة:

لقد ظهر مفهوم التنمية المستدامة خلال مؤتمر ستوكهولم سنة 1972 حول البيئة الإنسانية، الذي نظمته الأمم المتحدة، والذي كان بمثابة خطوة نحو الاهتمام العالمي بالبيئة.

ولقد تم الاتفاق على أن التنمية والبيئة هما عمليتان متلازمتان ولا يمكن الفصل بينهما، كما لا يمكن الفصل بين أهدافهما، ذلك أنه إذا كانت البيئة هي الظروف المحيطة بالإنسان، فإن التنمية هي سعي الإنسان إلى تطوير ظروفه الطبيعية والحياتية عمومًا.

¹ نجم العزاوي وملك الناظر: مرجع سابق، ص 15.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

وقد ناقش مؤتمر ستوكهولم للمرة الأولى القضايا البيئية وعلاقتها بواقع الفقر وغياب التنمية في العالم، وتم الإعلان عن أنّ الفقر وغياب التنمية هما أشد أعداء البيئة، من ناحية أخرى انتقد مؤتمر ستوكهولم الدول والحكومات التي لازالت تتجاهل البيئة عند التخطيط للتنمية.¹

كما يمكن القول أن التنمية المستدامة لها عدة تعريفات، فمن الجانب الاقتصادي تعني التنمية المستدامة إجراء خفض في استهلاك الطاقة و الموارد، وكذا توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة و الحد من الفقر.

و من الجانب الاجتماعي فيقصد بالتنمية المستدامة السعي من أجل استقرار النمو السكاني و رفع مستوى الخدمات الصحية و التعليمية خاصة في الريف.

أما على الصعيد البيئي فتعني حماية الموارد الطبيعية و الاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية و الموارد المائية وغيرها من الموارد الموجودة في الطبيعة.

و أخيراً على الصعيد التكنولوجي فتعني نقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة التي تستخدم تكنولوجيات منظمة للبيئة، و تنتج الحد الأدنى من الغازات الملوثة و الحابسة للحرارة والضارة بطبقة الأوزون.²

كما يعرفها برنامج الأمم المتحدة للتنمية والبيئة على أنّها: تنمية تسمح بتلبية احتياجات ومتطلبات الأجيال الحاضرة دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.³

في حين يوجد من يعرف التنمية المستدامة بأنها عبارة عن إدارة الموارد المتاحة بما يؤمن حاجة الأجيال القادمة كماً ونوعاً من تلك الموارد. ويتضمن ذلك تحقيق نوعية من البيئة مقبولة للمجتمع من خلال السيطرة على التلوث البيئي. وبعبارة أخرى تحقيق الموازنة بين النمو والحفاظة على الموارد بما يؤمن حاجة الأجيال القادمة من هذه الموارد، وهذا يعني أن تدفق الأنشطة الاقتصادية يجب أن يراعى فيه البيئة الطبيعية.⁴

¹ حيزية قاسم و كلثوم البز: محاربة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة: لماذا وكيف؟، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص 05.

² رشيد سالمي: مرجع سابق، ص، ص100،99.

³ كلثوم حميدي وحيولة إيمان: سبل تحقيق التشغيل الكامل في ظل التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص 05.

⁴ رسلي جميل قديو وأحمد محمد مشعل: دور المعرفة في التنمية المستدامة، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 23-20 أبريل 2009، ص01.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

من خلال ما تم ذكره من قبل يمكن وضع تعريف مختصر للتنمية المستدامة كما يلي: هي عبارة عن تنمية تسمح بقضاء حاجات المجتمع بطريقة تضمن عدم المساس بحاجات المجتمعات القادمة.

2- أهداف التنمية المستدامة:

اختلف الباحثون في تحديد أهداف واضحة للتنمية المستدامة، و لكن يمكن عرض بعض الآراء حول هذا الموضوع كما يلي:

- تهدف التنمية المستدامة إلى إحداث تغيرات جوهرية في المجتمع دون التأثير السلبي على البيئة ومن ذلك يمكن ذكر ما يلي:¹

أ-زيادة الدخل الوطني:

تعتبر زيادة الدخل الوطني من أهم أهداف التنمية المستدامة في الدول المتخلفة، حيث أن الدافع الأساسي الذي يدفع هذه الدول إلى إحداث تنمية مستدامة يكمن في فقرها وانخفاض مستوى معيشة سكانها، إلا أن زيادة الدخل تتوقف على إمكانيات الدولة، فكلما توفرت رؤوس الأموال وكفاءات أكبر توفرت إمكانية تحقيق نسبة أعلى للزيادة في الدخل الوطني.

ب-تحسين مستوى المعيشة:

يعتبر تحسين مستوى المعيشة من الأهداف المهمة التي تسعى التنمية المستدامة لتحقيقها، كما أن زيادة الدخل الوطني لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين مستوى المعيشة، فزيادة السكان بنسبة أكبر من زيادة الدخل الوطني تجعل تحقيق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل أمرا صعبا، كما أن عدم عدالة توزيع الدخل سيؤدي إلى تحويل معظم الزيادة إلى فئة معينة من الأفراد، وعليه يجب أن ترتبط زيادة الدخل بتنظيم الزيادة السكانية، وتحقيق توزيع عادل للدخل الوطني، ومنه تعمل التنمية المستدامة على تحسين نوعية حياة الأفراد عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو، وفي هذا السياق يجب العمل على إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الحالية والمستقبلية، وتحسين جودة الحياة من خلال توفير فرص العمل، وكذا التعليم والعناية الصحية والخدمات الاجتماعية، بالإضافة إلى احترام حقوق الأفراد وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات.

¹ ناصر مراد: "التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 46، 2009، مركز دراسات الوحدة العربية، القاهرة، مصر، ص، ص110، 111.

ج- تقليص التفاوت في المداخيل والثروات:

ويندرج هذا ضمن الأبعاد الاجتماعية لعملية التنمية المستدامة، وفي هذا المجال تعاني الدول المتخلفة فوارق كبيرة في توزيع الدخل حيث تملك غالبية أفراد المجتمع نسبة ضئيلة من الثروة ونصيب متواضع من الدخل الوطني، بينما تملك فئة صغيرة جزءا كبيرا من الثروة و نصيب عالي من الدخل.

د- ترشيد استخدام الموارد الطبيعية:

إن تحسين نوعية حياة الإنسان لا يجب أن يكون على حساب البيئة وذلك من خلال الحفاظ على الموارد الطبيعية والاستخدام العقلاني لها، بحيث لا يتجاوز هذا الاستخدام معدلات تحددها الطبيعي، بالإضافة إلى ذلك يجب البحث عن موارد بديلة حتى تبقى الموارد الطبيعية لفترة زمنية طويلة كما يجب أن لا تطرح النفايات بكميات تعجز البيئة عن امتصاصها.

هـ- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع:

يجب أن توظف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع من خلال توعية المجتمع بأهمية التقنيات الحديثة وكيفية استخدامها قصد تحسين نوعية الحياة مع العمل على إيجاد الحلول للسيطرة على المخاطر والمشكلات البيئية الناجمة عن استخدام التكنولوجيا.

– التنمية المستدامة تسعى إلى تحقيق أربع أهداف يمكن ذكرها كما يلي:¹

أ- المساواة الاجتماعية:

تعتبر المساواة أحد أهم القضايا الاجتماعية في التنمية المستدامة، إذ تعكس إلى درجة كبيرة نوعية الحياة والمشاركة العامة، وترتبط المساواة مع درجة العدالة والشمولية في توزيع الموارد وإتاحة الفرص واتخاذ القرارات، وتتضمن فرص الحصول على العمل لجميع أفراد المجتمع و مكافحة الفقر وتقديم الخدمات العامة و منها الصحة والتعليم.

ب- الصحة العامة:

هناك ارتباط وثيق بين الصحة والتنمية المستدامة، فالحصول على مياه شرب نظيفة وغذاء صحي ورعاية صحية تعتبر من أهم مبادئ التنمية المستدامة، فالصحة تعتبر من بين القضايا التي تهتم بها التنمية المستدامة

¹ سامية بن رمضان: التنمية المستدامة وعلاقتها بالإدماج المهني للشباب البطال- الواقع والتحديات المستقبلية- الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص 04.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

لذا يجب تحقيق احتياجات الرعاية الصحية خاصة في المناطق الريفية والسيطرة على الأمراض.

ج- التعليم:

يختبر التعليم متطلباً رئيسياً لتحقيق التنمية المستدامة، وقد تم التركيز عليه لأنه من أهم الموارد التي يمكن أن يحصل عليها الناس لتحقيق النجاح في الحياة. وهناك ارتباط حساسي مباشر بين مستوى التعليم في دولة ما ومدى تقدمها الاجتماعي والاقتصادي. وقد حققت الكثير من دول العالم نجاحاً ملموساً في التعليم وفي تدريب سكانها على المعلومات الحديثة مما أدى إلى ازدهارها.

د- الشغل:

حيث يجب توفير فرص أكثر للعمالة وتقليص حجم البطالة لأن من متطلبات تحسين جودة حياة الإنسان توفير مناصب العمل.

ثانياً: متطلبات التنمية المستدامة ومسؤولية المساهمة في تحقيقها:

1- متطلبات التنمية المستدامة:

وتكون حسب المجالات التالية:¹

أ- المجال الاقتصادي:

يمكن ذكر بعض متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في هذا المجال كما يلي:

- الاستخدام العقلاني والأمثل للموارد الطبيعية: أي الاقتصاد في الموارد من خلال إجراء تخفيضات لمستويات الاستهلاك المبددة للطاقة عن طريق تغيير أنماط الاستهلاك (الطاقة الشمسية،...). وفي هذا الصدد نجد أن المملكة العربية السعودية اتخذت قراراً بعدم التنقيب عن الآبار النفطية حتى يتسنى للأجيال القادمة الحصول على نصيبها من النفط.

- تقليص تبعية البلدان النامية للبلدان المتقدمة.

- المساواة في توزيع الموارد والحد من التفاوت في المداخيل ومكافحة ظاهرة البطالة من خلال إتباع سياسات تشغيل فعالة.

- تحديد أولويات للإنفاق الحكومي بما يضمن تحقيق أعلى نمو اقتصادي حالياً ومستقبلياً كما يجب الحد من الإنفاق العسكري.

¹ كلثوم حميدي وحيلة إيمان: مرجع سابق، ص-ص 05-07.

ب-المجال الاجتماعي:

- يمكن ذكر بعض متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في هذا المجال كما يلي:
- توزيع السكان بشكل متوازن بين مختلف المناطق حيث أن الاتجاهات الحالية تسعى إلى توسيع المناطق الحضرية لأن الزيادات السكانية في المدن الكبيرة لها عواقب بيئية خطيرة.
- توفير الأمن والخدمات الصحية ومحاربة الأمراض.
- القضاء على الفقر والامية.
- توفير خدمة التعليم وتطويرها.
- الحد من ظاهرة البطالة من خلال توفير مناصب شغل في مختلف المجالات.

ج-المجال البيئي:

- يمكن ذكر بعض متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في هذا المجال كما يلي:
- يجب أن لا يزيد معدل استهلاك الموارد عن معدل نموها.¹
- المحافظة على الأراضي الزراعية من التوسع العمراني والتصحر.
- المحافظة على المياه من خلال التصدي لكل ما يمكن أن يلوثها.
- حماية المناخ من مشكلة الاحتباس الحراري التي أصبحت تهدد الأجيال القادمة.

د-المجال التكنولوجي:

- يمكن ذكر بعض متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في هذا المجال كما يلي:
- استعمال تكنولوجيات أنظف في كل المجالات لاسيما في المناطق الصناعية.
- تكثيف أنشطة البحث والتطوير.
- استعمال تكنولوجيات الإعلام بشكل واسع.
- تتطلب التنمية المستدامة تعزيز تكوين الأشخاص في مجالات العلوم والتكنولوجيا والابتكار لرفع المستوى العلمي والمعرفي والمعيشي للمجتمع.

¹ عبد الرحيم محمد الأمين: تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة، مؤسسة الفكر العربي،

www.arabthought.org/en/node/943 ، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/07/02.

2- مسؤولية المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة:

تقع مسؤولية المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة على عاتق الأطراف الآتية:¹

أ- الفرد:

يجب أن يتحمل الفرد مسؤولية الشعور بالآخرين من حوله وكذلك بمن سيأتي من بعده، فالتنمية المستدامة محورها هو الإنسان وتوفير الحياة الأفضل له، وبالتالي فإن كل إنسان أيا كان موقعه سواء المواطن الذي يراعي احتياجاته واحتياجات أبنائه، أو الموظف الذي يؤدي واجبه في العمل وحبّ عليهم تحقيق الأفضل لكل المستفيدين من خدماتهم، فطالما كان محور التنمية المستدامة هو الفرد واحتياجاته فإن الفرد أيضا هو الأساس في بناء هذه التنمية.

ب- الأسرة:

للأسرة دور كبير في بناء جيل واعي ومنتمي إلى مجتمعه وبلده، يحرص على أن يتمتع الجميع بمستوى من المعيشة يكون مقبول ومريح، ولعل الأسرة هي القدوة في السلوك الذي يكتسبه الفرد منذ الصغر فإذا كانت الأسرة حريصة على محيطها وبيئتها فإن أفرادها سيكونون كذلك. فالأسرة هي المعلم الأول لمبادئ التنمية المستدامة من حيث صقل وزيادة الوعي والإدراك للحرص على الآخرين.

ج- المجتمع:

يؤدي المجتمع دوراً بالغ الأهمية في معالجة قضايا البيئة والتنمية المستدامة، فالمجتمع هو المحرك الأساسي في عملية التنمية المستدامة وذلك من خلال وجود مجتمع واعي ومتفهم لحقوق الجميع وتحقق فيه المساواة والعدالة الاجتماعية وفي نفس الوقت يخرج أجيال تحافظ على بيئتها ومحيطها، وتحرص على أن يتمتع الجيل القادم بما تمتعوا فيه من بيئة سليمة. ويقع على عاتق المجتمع دور هام في تحقيق نمو اقتصادي مستدام من خلال مبادرات المجتمع من النشاطات الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف لزيادة الدخل، وقد شهدت السنوات الأخيرة زيادة ملحوظة في مشاركة تنظيمات المجتمع المدني في تحقيق ذلك، لذا أعتبر المجتمع بمثابة أداة قوية تعزز مقاصد التنمية المستدامة.

¹ عبد الرحمن محمد الحسن: التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية

المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص-ص 09-12.

د-الحكومة:

تعتبر الحكومة الطرف الأساسي في تنفيذ التنمية المستدامة لأنها هي الجهة المعنية بتخطيط وتنفيذ المشاريع التنموية في أي دولة من دول العالم.¹ كما أنها تقوم بدور رقابي لكافة نواحي التنمية من خلال كوادر مؤهلة تعي مفاهيم التنمية المستدامة، وكذلك يقع على عاتق الجهاز الحكومي أن يكون منسجم مع التوجيهات العالمية لتحقيق التنمية المستدامة من خلال المشاركة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تحقق هذه الغاية وعكس هذا التوجه على الوضع المحلي من خلال وضع إستراتيجية وطنية للتنمية المستدامة ثم العمل على تطبيقها بواسطة أجهزة الدولة ومؤسساتها.

هـ-القطاع الخاص:

حيث تؤدي استثمارات القطاع الخاص دور هام في خدمة المجتمع والمواطن من خلال المشاركة الفاعلة في توفير فرص العمل وتحقيق النمو الاقتصادي، ولقد ظهر القطاع الخاص مؤخرًا كطرف عالمي فاعل له تأثيره الهام على الاتجاهات البيئية من خلال ما يُتخذ من مقررات بشأن الاستثمار والتكنولوجيا، مع ذلك يتعين عليه العمل على زيادة مجهوداته بحيث تتولد عنه ثقافة جديدة تدل على مسؤوليته نحو البيئة من خلال تطبيق مبدأ "الملوث يدفع".

و-السلطة التشريعية:

وتقع على عاتقها مسؤولية كبيرة تتمثل في تشريع القوانين المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، كما يمكنها مراقبة تنفيذ هذه القوانين من طرف الحكومة.

ز-الشركات:²

إن أي تنمية مستدامة مبنية على نمو اقتصادي تحتاج إلى تعاون الشركات كي يتم نجاحها، كما لا يمكن أن يتم النجاح لأي سياسة بيئية تخطط لها الدول من غير مشاركتها، ولقد أبدى عدد من هذه الشركات في السنوات الأخيرة اهتماما بقضايا التنمية المستدامة، رغم أن بعضها لا يزال معاديا أساسا لسياسات التنمية المستدامة، فإن البعض منها يرى فيها إمكانية جديدة للنمو.

¹ شفيق فلاح: التنمية المستدامة، ... www.iraker.dk/index.php?option=com...، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/07/03.

² المرجع نفسه.

ثالثاً: التنمية المستدامة من منظور إسلامي:

على الرغم من حداثة مصطلح (التنمية المستدامة) فإن مفهومه ليس بجديد على الإسلام والمسلمين ، فقد ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة العديد من النصوص التي تمثل الركائز الأساسية للتنمية المستدامة، وتضع الضوابط التي تحكم علاقة الإنسان بالبيئة من أجل ضمان إستمراريتها حتى تكون صالحة للحياة إلى أن يأتي أمر الله، ومن الجدير بالذكر أن مفهوم التنمية المستدامة في الإسلام أكثر شمولاً، بل إنه أكثر إلزاماً من المفهوم المناظر الذي تم تبنيه في أجندة القرن الحادي والعشرين المنبثقة عن قمة (ريو) ، فالنظرة الإسلامية الشاملة للتنمية المستدامة توجب ألا تتم هذه التنمية بمعزل عن الضوابط الدينية والأخلاقية، لأن هذه الضوابط هي التي تحول دون أية تجاوزات تفقد التنمية المستدامة مبررات إستمراريتها.

وفي الوقت نفسه فإن النظرة الإسلامية الشاملة للتنمية المستدامة تُعنى بالنواحي المادية، جنباً إلى جنب مع النواحي الروحية والخلقية، كما أن مهمة التنمية المستدامة في المنظور الإسلامي هي توفير متطلبات البشرية حالياً ومستقبلاً.¹

وعند التدبر في النظام الاقتصادي الإسلامي نجد فيه أن التوجه الإنمائي سمة أساسية مرتبطة بفكره وواقعه، فعندما طُبّق في عهد الرعيل الأول حَقَّقَ أعلى معدلات من الحياة الطيبة بمعايير عصرنا، ليقدم منهجاً للتنمية حيث يُعتبر الإنسان وفقاً لهذا المنهج أهم وأسمى ما في الأرض.²

أما فيما يخص الآيات القرآنية و الأحاديث النبوية التي تعكس دلالات الاستدامة فيمكن ذكر البعض منها كما يلي:³

أ - محدودية الموارد في الأرض : وهذه حقيقة يؤكدها قول المولى عز وجل : { وإن من شيء إلا عندنا خزائنه وما ننزله إلا بقدر معلوم } (الحجر الآية 2).

¹ محمد عبد القادر الفقي: ركائز التنمية المستدامة في السنة النبوية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية،

www.hrdiscussion.com/hr19197.html، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/07/03.

² عبد الحميد الغزالي: المنهج الإسلامي في التنمية، الموقع العالمي للاقتصاد الإسلامي،

www.isegs.com/forum/archive/index.../t-2932.htm...، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/07/03.

³ يحيى سعيدي وصوربة شني: نظريات التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص-ص 09-12.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

ب- ضرورة المحافظة على الموارد : فيجب الحيلولة دون فسادها واستنزافها لأنها محدودة وقابلة للنفاذ، وهذا واجب ديني في الدين الإسلامي، وذلك مصداقا لقوله تعالى: {ولا تفسدوا في الأرض بعد إصلاحها} (الأعراف الآية 56)، وقوله تعالى: {ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين} (القصص الآية 77).

وفي الحديث الشريف: (عذبت امرأة في هرة سجنتها حتى ماتت فدخلت النار، لا هي أطعمتها وسقتهها ولا هي تركتها تأكل من خشاش الأرض) (صحيح مسلم)، وفي حديث آخر: (إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفعل) (الألباني الأحاديث الصحيحة).

ج- إدارة الموارد واستغلالها برشد وعقلانية : يعد مبدأ الاعتدال والوسطية أحد المبادئ الرئيسة التي يقوم عليها سلوك الإنسان المسلم وذلك استجابة لقوله عز وجل : {والذين إذ أنفقوا لم يسرفوا ولم يقتروا وكان بين ذلك قواما} (الفرقان الآية 67)، وكذلك قوله تعالى: {ولا تجعل يدك مغلولة إلى عنقك ولا تبسطها كل البسط فتقعد ملوما محسورا} (الإسراء الآية 29).

وفي الحديث الشريف: (ما خاب ولا ندم من استشار ولا عال من اقتصد) (الألباني الأحاديث الضعيفة)، وفي حديث ثانٍ يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (يا عائشة إن أردت اللحوق بي فليكلفك من الدنيا كزاد راكب وإياك ومجالسة الأغنياء ولا تستخلفي ثوبا حتى ترقعيه) (سنن الإمام الترمذي)، وفي حديث ثالث: (طعام الواحد يكفي الاثنين وطعام الاثنين يكفي الأربعة وطعام الأربعة يكفي الثمانية) (سنن ابن ماجه).

د- إشباع الحاجة دون هدر وإسراف : أمر الإسلام بإشباع الحاجات من الموارد دون إسراف أو تبذير وفي ذلك يقول الله عز وجل: {وهو الذي أنشأ جنات معروشات وغير معروشات والنخل والزرع مختلفا أكله والزيتون والرمان متشابها وغير متشابه كلوا من ثمره إذا أثمر وآتوا حقه يوم حصاده ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين} (الأنعام الآية 141)، وقوله تعالى: {يا بني آدم خذوا زينتكم عند كل مسجد وكلوا واشربوا ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين} (الأعراف الآية 31).

هـ- البيئة والموارد ملك ومسؤولية الجميع: البيئة والموارد هي حق لجميع الناس، وبالتالي فإن واجب الجميع المحافظة عليها، يقول تعالى: {وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان} (المائدة الآية 2). وفي الحديث الشريف: (المسلمون شركاء في ثلاث في الماء والكأ والنار) (سنن ابن ماجه).

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

و- استغلال الموارد وفق أسس العدل والمساواة: وفي ذلك يقول المولى عز وجل: { كلوا من ثمره إذا أثمر وآتوا حقه يوم حصاده ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين } (الأنعام الآية 141)، وفي قوله تعالى: { وآت ذا القربى حقه والمسكين وابن السبيل ولا تبذر تبذيرا } (الإسراء الآية 26) وقوله تعالى: { كلوا واشربوا من طيبات ما رزقناكم ولا تطغوا فيه فيحل عليكم غضبي } (طه الآية 81)، وقوله تعالى: { كلوا واشربوا من رزق الله ولا تعثوا في الأرض مفسدين } (البقرة ، الآية 60)، وفي الحديث الشريف: (من كان معه فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له ومن كان له فضل زاد فليعد به على من لا زاد له) (سنن أبي داود).

ز- التجديد والتعويض البيئي: وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لا يغرس مسلما غرسا ولا يزرع زرعاً فيأكل منه إنسان ولا دابة ولا شيء إلا كانت له صدقة) (صحيح مسلم).

المبحث الثالث: دراسة تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري كمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة:

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المساهمة المباشرة ل نظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة ، ثم المساهمة الغير مباشرة لهذا النظام في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري، كما سيتم دراسة أهم هذه التأثيرات في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة:

إن الفوائد التي يحققها تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية تساهم بدرجة كبيرة في تحقيق التنمية المستدامة ولتوضيح ذلك سنتطرق إلى أبعاد التنمية المستدامة وعلاقتها بالفوائد التي يتركها هذا النظام عند تطبيقه:

أولاً: البعد البيئي للتنمية المستدامة وعلاقته بنظام الإدارة البيئية:

إن العلاقة بين التنمية المستدامة وحماية البيئة علاقة وثيقة، حيث تعتبر قضية حماية البيئة بمثابة الهدف الأول في برامج التنمية المستدامة، ويرجع ذلك إلى أن البيئة هي ال مصدر الأساسي لجميع الموارد التي تتطلبها برامج التنمية المستدامة ومشروعاتها، كما أن الإخلال بالتوازن البيئي يؤدي إلى تدمير النظم البيئية وتدهور حالة الموارد الطبيعية (الحية وغير الحية) والتعجيل بنفاد بعضها أو إفسادها بحيث يتعذر استخدامها بشكل مناسب اقتصادياً، ولذلك كانت البيئة بعدا حقيقياً للتنمية المستدامة.¹

¹ حيزية قاسم وكلثوم البز: مرجع سابق، ص4.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

وهنا يأتي دور نظام الإدارة البيئية في القيام بعدة إجراءات تهدف إلى حماية البيئة ونذكر من بينها ما يلي:¹

- 1- حماية الأنظمة البيئية الطبيعية من مختلف ملوثات المؤسسة؛
- 2- ترشيد استخدام الموارد الطبيعية (المياه، الطاقة، الأراضي... الخ)؛
- 3- تقليل كمية النفايات وإعادة استخدام المواد؛
- 4- المساهمة في معالجة مشاكل الاحتباس الحراري وثقب الأوزون التي أصبحت تهدد مستقبل الأجيال القادمة من خلال توفير الأسس الداعمة لتلك الجهود.

ثانياً: البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة وعلاقته بنظام الإدارة البيئية:

يعتبر الاقتصاد بمثابة محرك للتنمية المستدامة، إلا أنه لا يمكن بناء هذه التنمية دون موارد طبيعية و بشرية، و لهذا جاء تصور التنمية المستدامة بوجوب إدخال التكاليف البيئية و الاجتماعية في الحسابات الاقتصادية، حيث يجب على التنمية الاقتصادية أن تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات البيئية و في مقدمتها نظام الإدارة البيئية، و المتغيرات الاجتماعية كالحق في السكن و غير ذلك، و ذلك من أجل التخلص من الأساليب التنموية السابقة التي كانت تحقق الرفاهية الاقتصادية حاملة معها الكوارث الطبيعية و البشرية نتيجة التلوث البيئي.²

وهنا يأتي دور نظام الإدارة البيئية في الجمع بين مكافحة التلوث البيئي و بين المساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي، وعند التطرق إلى الأبعاد الاقتصادية للتنمية المستدامة نجد أن من بينها ما يلي:³

- 1- استعمال الأدوات الاقتصادية للحفاظ على البيئة (كفرض الرسوم و منح التدييمات).
- 2- تشجيع مبادرات المؤسسات في مجال الحفاظ على البيئة كوضع إجراءات التخفيض من التلوث و غير ذلك.
- 3- وضع موارد و ميكانيزمات مالية للحفاظ على البيئة كتقديم قروض ميسرة للمؤسسات التي تريد إدماج الجانب البيئي في سياستها.

¹ نجوى عبد الصمد وطلال محمد مفضي: مرجع سابق، ص، ص06، 07.

² شهرزاد زغيب و عماني لمياء: "البيئة والتنمية: أي ارتباط؟"، المؤتمر العلمي الدولي التاسع حول اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص7.

³ المرجع نفسه، ص7.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

4- تغيير أنماط الإنتاج و الاستهلاك و جعلها أكثر استدامة و من ذلك استخدام التكنولوجيات النظيفة و الاستهلاك الأخضر.

و عند التأمل في هذه الأبعاد نجد أن تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية يساهم في تحقيقها، و منه يمكن القول أن نظام الإدارة البيئية يقوم بدور كبير في تحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً: البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وعلاقته بنظام الإدارة البيئية:

رغم أن البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة يتعلق بتحسين المستوى المعيشي للمجتمع و حمايته من الأمراض و القضاء على الفقر و الأمية وغيرها من الآفات الاجتماعية، إلا أن علاقة نظام الإدارة البيئية بهذا البعد تتمثل في حماية المجتمع من الأمراض التي يُسببها التلوث الذي تطرحه المؤسسات خاصة القريبة من المجمعات السكنية .

و يعتبر التلوث البيئي بجميع أنواعه من العوامل المؤثرة على نوعية حياة الأفراد خاصة في المناطق الفقيرة، حيث تشير الدراسات إلى أن أزيد من (20%) من الأمراض التي يعاني منها الأفراد سببها التلوث البيئي.¹

المطلب الثاني: تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري:

يؤثر نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري من خلال مجموعة من التأثيرات التي تؤدي في النهاية إلى تحسينه و يمكن ذكر أهم هذه التأثيرات كما يلي:

أولاً: التأثير من خلال زيادة إنتاجية العاملين:

إن من مزايا تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة زيادة إنتاجية العاملين ب جعل م. حيط العمل مناسب بيئياً، إذ أشارت بعض الدراسات مؤخراً إلى أن الأبنية المناسبة بيئياً يمكن أن تزيد من إنتاجية العاملين إلى 15%.² مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم في العمل و يمكن دراسة هذه المسألة من خلال العناصر التالية:

¹ زليخة سنوسي وهاجر بوزيان الرحمان: البعد البيئي لإستراتيجية التنمية المستدامة، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة

الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 07-08 أفريل 2008، ص16.

² إلهام يجاوي و آخرون: مرجع سابق، ص7.

1 - علاقة إنتاجية العاملين بالأداء البشري:

تعتبر الإنتاجية من المفاهيم الوثيقة الصلة بالأداء، مما جعل الباحثين يستعملونهما كبديلين لبعضهما رغم ما بينهما من فروق، فالإنتاجية تعكس درجة الرشد في الأداء البشري سواء كان العمل فنياً أو إدارياً، أي كيفية استخدام أساليب وطرق الإنتاج المؤدية للنتائج، وهي من المعايير الكمية في قياس الأداء البشري (كمية الإنتاج، نوعية الإنتاج، زمن الإنجاز... الخ) وهذا ما يعطيها صفة ال.موضوعية والدقة في الحكم على الأداء البشري.¹

2 - العوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين وعلاقتها بنظام الإدارة البيئية:

توجد عدة عوامل تؤثر في إنتاجية العاملين والتي تكون لها علاقة بنظام الإدارة البيئية ويمكن ذكر البعض منها كما يلي:

أ- الوقت الحقيقي للإنتاج:

وهو الوقت الذي يُتَّج فيه العامل فمثلاً الوقت المستغرق في تشغيل الآلات أو تغيير الملابس لا يدخل ضمن ذلك، وهنا يمكن القول أن تطبيق نظام الإدارة البيئية قد يرفع من مدة الوقت الحقيقي للإنتاج إما عن طريق ربح الوقت الذي كان مخصص لإزالة الملوثات بعد انتهاء عملية الإنتاج أو عن طريق العمل في بيئة نظيفة، ومما لا شك فيه أن زيادة الوقت الحقيقي للإنتاج ستؤدي في النهاية إلى زيادة إنتاجية العاملين.

ب- نسبة الإنتاج المعيب:

إن من بين الآثار التي يتركها تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية زيادة إنتاجية العاملين من خلال تخفيضه لنسبة الإنتاج المعيب.² وهذا يتم عن طريق التخلص من الملوثات التي كانت تعرقل العامل عن إتقان عمله.

ج- غيابات العمال:

إن من أكبر المشاكل التي تواجه الإنتاجية في المؤسسة غياب العمال عن العمل خاصة الغيابات المفاجئة، ومنه فإن تطبيق نظام الإدارة البيئية يساهم في التخفيض من أيام التغيب عن العمل من خلال العناصر التالية:

- حماية العمال من الأمراض التي يُسببها التلوث تُخفض من العطل المرضية وفترات الذهاب للعلاج.
- تقليل الغيابات المتعلقة بنفسية العامل الذي تضرر من التلوث الموجود بالمؤسسة.

¹ الصالح جيلح: مرجع سابق، ص 134.

² عز الدين دعاس: مرجع سابق، ص 99.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

وقد بينت نتائج إحدى الدراسات التي أجريت على شركة للإسمنت أن من بين أسباب انخفاض كمية الإنتاج بهذه الشركة هو ارتفاع نسبة الأمراض المهنية وبالتالي زيادة الغيابات المتعلقة بالعطل المرضية.¹

د- الجهد المبذول في العمل:

تعتمد الأعمال الإنتاجية عامة على الجهد الإنساني للعاملين بمختلف فئاتهم (مهنيون، إداريون، خبراء... الخ) وهو المحدد الأهم للعملية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية، وقد حدد مكتب العمل الدولي مجموعة من العوامل البشرية المؤثرة في إنتاجية العمل فذكر أن من بينها عنصر التعب الجسماني أثناء العمل.² وبما أن نظام الإدارة البيئية يساهم في تخفيض كمية النفايات والملوثات الموجودة بالمؤسسة فإن هذا الأمر سيؤثر للعمال جهد مُعتبر يُستغل في العملية الإنتاجية مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين.

هـ- الإجراءات المُنظمة للعمل:

تمتاز إجراءات نظام الإدارة البيئية بميزة التوثيق لتعليمات العمل والمسؤوليات و الصلاحيات المُلقاة على عاتق العاملين وهذه الميزة تجعل العاملين يتعرفون على المهام المطلوب إنجازها بسهولة وبسرعة فترتفع بذلك إنتاجيتهم.³

و- نفسية العامل:

إن الإجراءات التي تتخذها المؤسسة في إطار تطبيق النظام فيما يخص تحسين ظروف العمل المادية لها أثر إيجابي على نفسية العامل مما ينعكس على إنتاجيته في العمل. وقد حدد مكتب العمل الدولي مجموعة من العوامل البشرية المؤثرة في إنتاجية العمل فذكر أن من بينها نفسية العامل وذلك نظراً لما لها من تأثير كبير على الإنتاجية.⁴ كما التحسن الذي يطرأ صحة العامل البدنية من خلال حمايته من أمراض التلوث له أيضاً أثر إيجابي على نفسية العامل، هذا من جهة ومن جهة أخرى يعتبر فسح المجال للعمال للمشاركة في تحقيق الأهدا ف البيئة للمؤسسة بمثابة تحفيز معنوي يرفع من معنوياتهم ويساهم في تعميق ولائهم و انتمائهم للمؤسسة، وكل هذا يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين.

¹ إلهام بجياوي و آخرون: مرجع سابق، ص14.

² كمال طاطاي: مرجع سابق، ص،85،89.

³ إلهام بجياوي و آخرون: مرجع سابق، ص9.

⁴ كمال طاطاي: مرجع سابق، ص 89.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

ز- الأخطاء المهنية:

تعتبر الأخطاء المهنية من بين المشاكل التي تواجهها إنتاجية المؤسسة، خاصة الأخطاء التي تؤدي إلى حدوث عَطَب في الآلة الإنتاجية أو حدوث أضرار للعاملين مما يتسبب في عرقلة عملية الإنتاج، ومن أسباب هذه الأخطاء قلة التركيز في العمل. وقد بينت إحدى الدراسات التي أجريت على مجموعة من العمال أن تخفيض التلوث الضوضائي إلى الحد المسموح به (85 ديسيبل) أدى إلى انخفاض أخطاء العاملين بنسبة (29%) وحصول زيادة معتبرة في إنتاجية العاملين.¹ وهكذا فإن الملوثات الأخرى التي يتعرض لها العامل هي من بين الأسباب التي تؤدي إلى الوقوع في الأخطاء المهنية، وهنا يمكن اعتبار تطبيق نظام الإدارة البيئية بمثابة حل وقائي لهذه المشكلة.

ح- الدورات التدريبية:

إن من بين متطلبات تنفيذ نظام الإدارة البيئية إحالة بعض العمال على دورات تدريبية سواء من أجل تدريبهم على كيفية التعامل مع الأعمال التي تؤثر على البيئة أو على كيفية استخدام الآلات الجديدة (التكنولوجيا النظيفة) وكل هذا يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين.

ط- بيئة العمل:

حيث تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية العاملين ولتوضيح ذلك سنذكر نتائج إحدى الدراسات التي أجريت على شركة إسمنت طبقت نظام الإدارة البيئية فحصلت على شهادة الإيزو 14001 في سنة 2005، حيث تُظهر هذه الدراسة زيادة إنتاجية العمال بعد تحسين البيئة الداخلية للشركة بفضل تطبيق النظام، والجدول رقم (08) يوضح ذلك:

الجدول رقم (08):

تطور إنتاجية العامل من سنة 2003 إلى غاية سنة 2008

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008
إنتاجية العامل الواحد (طن)	1755	1780	2217	2431	2461	2161

المصدر: عز الدين دعاس: آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية من طرف المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص 92.

¹ عبد الوهاب عبد الله قاسم: مرجع سابق، ص 53.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

مع العلم أن حساب إنتاجية العامل الواحد تم من خلال قسمة الإنتاج السنوي على عدد العمال الذين يزاولون عملهم في تلك السنة.

إذن نلاحظ من الجدول رقم (08) كيف ارتفعت إنتاجية العامل بعد تطبيق الشركة للنظام سنة 2005.¹

ي- صحة العامل:

مما لا شك فيه أن تحسن صحة العامل يُؤثر إيجاباً على إنتاجيته فمن البديهي أن إنتاجية العامل المريض أقل من إنتاجية العامل السليم، فقد توصلت الدراسة السابقة إلى ملاحظة التحسن الذي طرأ على صحة العامل بعد تطبيق النظام وذلك بسبب التحكم الجيد في النفايات خاصة النفايات الخطيرة والقيام بالصيانة المستمرة للمصافي ومصاصات الغبار مما أدى إلى تخفيض الانبعاثات ومن ثم خفض أضرارها على صحة العاملين.² كما أن الوسائل التي جاء بها النظام من أجهزة قياس وغير ذلك تعتبر بمثابة وقاية للعامل من الأخطار التي يمكن أن تحدث في المؤسسة.

إذن يمكن القول أن تطبيق النظام في أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها سيؤدي إلى مكافحة التلوث الموجود بها فتضمن بذلك حماية عاملها من الأمراض التي تُسببها الملوثات.

ك- المعدات والتجهيزات الآلية:

تتغير إنتاجية العاملين بحسب التجهيزات الآلية الموجودة بالمؤسسة لذا يجب على المؤسسة أن تُحسن اختيار هذه التجهيزات.³ ومن ذلك اقتناء التكنولوجيا النظيفة فمن المنطقي أن إنتاجية العامل الذي يعمل على تكنولوجيا نظيفة تكون أفضل من إنتاجية العامل الذي يعمل على غير ذلك.

ثانياً: التأثير من خلال تحسين صحة العامل البدنية والنفسية وحمايته من المخاطر:

يؤدي تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى الإنتاج بطريقة نظيفة والتي من أهدافها تشغيل الوحدات الإنتاجية بطريقة تحمي البيئة والمواطنين، وكذلك تضمن صحة وأمان العاملين والتعامل الآمن مع المخلفات واستخدام الأساليب المناسبة لتدويرها أو التخلص منها.⁴ مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم في العمل ويمكن دراسة هذه المسألة من خلال العناصر التالية:

¹ عز الدين دعاس: مرجع سابق، ص 92.

² المرجع نفسه، ص 94.

³ كمال طايطي: مرجع سابق، ص 84.

⁴ سامية جلال سعد: مرجع سابق، ص 230.

1- علاقة صحة العامل البدنية والنفسية بأدائه في العمل:

إن من المنطقي أن العامل الذي يُعاني من سوء في الصحة البدنية أو النفسية هو أقل تحكما في عمله مقارنة بالعامل الذي لا يعاني من مشاكل صحية، وبالتالي فمن المتوقع أن تعيق الحالة النفسية والبدنية السيئة العامل من تأدية مهامه بفاعلية، الأمر الذي قد يؤدي به إلى خسارة مادية (خسارة مكافآت الأداء الجيد) أو خسارة معنوية (خسارة التقدير والاحترام)، هذا إن لم يؤدي به الأمر إلى فقدانه لمنصب عمله فليس من المستبعد أن تعوضه المؤسسة بعامل آخر يتمتع بصحة بدنية و نفسية جيدة تساعد على أداء أعماله بفاعلية.¹

2- آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية على صحة العامل البدنية والنفسية:

إن تطبيق نظام الإدارة البيئية في أي مؤسسة يترك عدة آثار تعود بالنفع على صحة العامل البدنية والنفسية، ويمكن توضيح ذلك من خلال النقاط التالية:

أ-مكافحة التلوث البيئي:

إن تلوث المكونات البيئية لا يؤدي فقط إلى انتشار الأمراض العضوية بل يتعدى ذلك إلى انتشار الأمراض النفسية.² فمثلا يؤثر التلوث الضوضائي على الحالة النفسية للإنسان بشكل كبير فهو يقلل من نشاطه الحيوي ويزيد من القلق ويضعف التركيز حيث أن التعرض للضوضاء لمدة ثانية واحدة يقلل من التركيز لمدة 30 ثانية، وقد أجريت دراسة على مجموعة من الطلاب حيث تم تعريضهم إلى ضوضاء شدتها من 50 إلى 60 ديسبل فبدت عليهم علامات الملل والإرهاق مما أدى إلى احتياجهم لفترة أطول لحل المسائل الحسابية.³ ويعتبر التلوث البيئي بجميع أنواعه من العوامل المؤثرة على نوعية حياة الأفراد خاصة في المناطق الفقيرة، حيث تشير الدراسات إلى أن أزيد من (20%) من الأمراض التي يعاني منها الأفراد سببها التلوث البيئي.⁴

¹ شفيق شاطر: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء-سونلغاز-

جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010، ص،ص120،121.

² رشيد سامي: مرجع سابق، ص62.

³ عبد الوهاب عبد الله قاسم: مرجع سابق، ص53.

⁴ سنوسي زليخة وبوزيان الرحماني هاجر: مرجع سابق، ص16.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

فإذا كان هذا الرقم المفزع يتكلم عن أفراد المجتمع فما بالك بالأفراد العاملين بالمؤسسات الملوثة الذين هم على اتصال دائم ومباشر بالملوثات، وهنا تأتي أهمية نظام الإدارة البيئية الذي يؤدي تطبيقه إلى التخلص من الملوثات المسببة للأمراض.

ب-المساهمة في تحقيق السلامة المهنية:

إن تطبيق نظام الإدارة البيئية يؤدي إلى المساهمة في تحقيق السلامة المهنية للعاملين ومن ذلك إجراءات الاستجابة للطوارئ التي تبين كيفية التعامل مع الحرائق و الإنبعاثات الغازية الخطيرة وغير ذلك. وتعتبر مسألة السلامة المهنية من المسائل المهمة للمؤسسات حيث أن تحقق سلامة العاملين في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية.¹

ج-تخفيف التعب والإرهاق:

يؤدي تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى تخفيض كمية النفايات والملوثات الموجودة بالمؤسسة مما يؤدي إلى تخفيف أعمال النظافة وأعمال التعامل مع النفايات، فيتخلص العامل بذلك من التعب الجسماني والإرهاق النفسي.

د-نظافة موقع العمل:

تُعتبر مسألة تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الصناعية ذات أهمية بالغة ومن ذلك الإرشادات التي يضعها النظام والمتعلقة بالنظافة العامة وحماية البيئة الداخلية للمؤسسة.² ومما لا شك فيه أن نظافة موقع العمل من خلال هذه الإرشادات سيكون لها أثر كبير على صحة العامل.

هـ-المساهمة في التقليل من الأخطاء المهنية المضرّة بالصحة:

يساهم نظام الإدارة البيئية في التقليل من الأخطاء المهنية والتي تؤدي إلى الإضرار بصحة العامل ويكون حدوثها بسبب التلوث الموجود بالمؤسسة والتي يسببها هذا التلوث من خلال قلة التركيز أو غير ذلك، فمن المؤكد أن أخطاء العامل الذي يعمل في بيئة ملوثة ستكون أكبر من أخطاء العامل الذي يعمل في بيئة نظيفة وعادة ما تُخلف هذه الأخطاء المهنية أضراراً جسيمة على صحة الإنسان مثل: الكُسور، الجُروح، الخ...

¹ الطاهر خامرة: المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة "حالة سوناطراك"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007، ص87.

² لطيفة برني: مرجع سابق، ص70.

ثالثاً: التأثير من خلال زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين:

إن من الآثار التي يتركها تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة على العمال زيادة الرضا الوظيفي لديهم¹، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم في العمل ويمكن دراسة هذه المسألة من خلال العناصر التالية:

1 - تعريف الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن: " ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته عموماً (الرضا العام عن الوظيفة) وللعناصر المكونة لها خصوصاً (الرضا عن الأجر، محتوى العمل، نمط الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل، ظروف العمل)".²

2 - علاقة الرضا الوظيفي بالأداء البشري:

بعد نشر دراسات هاوثورن على يد الباحث التون مايو وزملاءه صار الاعتقاد السائد بأن مستوى رضا العمال يؤثر على الكثير من جوانب سلوكهم خاصة الأداء والإنتاجية، لذا يُفترض أن الرضا بمثابة متغير مستقل والأداء هو المتغير التابع له، بمعنى أن ارتفاع رضا العامل يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائه كنتيجة حتمية، حيث يؤدي تحقيق الرضا إلى ارتفاع معنويات العامل وتعديل نظراته واتجاهاته نحو الإي.جائية المنظمة، فينعكس ذلك على أداءه في الاتجاه الإيجابي، ويُفسر ذلك بأن الأداء هو ناتج طبيعي ومنطقي لحالة الرضا التي يكون عليها العامل.³

3 - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وعلاقتها بنظام الإدارة البيئية:

توجد عدة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي والتي تكون لها علاقة بنظام الإدارة البيئية ويمكن ذكر البعض منها كما يلي:

أ- العوائد:

يقصد بالعوائد مختلف القيم المادية (الأجر، العلاوات... الخ) و غير المادية (التقدير...) التي يتحصل عليها المورد البشري من خلال تأديته لمهام وظيفته، ويزداد شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي كل ما أدرك

¹ عز الدين دعاس: مرجع سابق، ص 95.

² شاطر شفيق: مرجع سابق، ص 5.

³ الصالح جيلح: مرجع سابق، ص 140.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

بأن هذه العوائد تلي تطلعاته.¹ وهنا يمكن القول بأن العامل الذي كان ينفق الأموال في علاج أمراض سببها التلوث (الموجود بالمؤسسة) سيشعر بالرضا عندما يكون تطبيق نظام الإدارة البيئية سبباً في إنهاء معاناته مع هذه النفقات العلاجية، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد يستفيد العامل مادياً (علاوات أو زيادة في الأجر،... الخ) من زيادة أرباح المؤسسة نتيجة تطبيق النظام وهذا سيؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عنده.

ب- محتوى العمل:

يقصد بمحتوى العمل تلك المتغيرات التي تُكوّن المهام التي يؤديها المورد البشري في عمله ومن بين أهم هذه المتغيرات نجد طبيعة أنشطة العمل.² فإذا كانت هذه الأنشطة مُضرة بالبيئة أو تؤثر سلباً على المجتمع سيكون العامل غير راضٍ عن وظيفته في غالب الأحيان، وهنا يمكن القول بأن العامل الذي ينفذ مهاماً كلف بها في إطار تطبيق النظام سيشعر بالرضا إذا أدرك بأنه يساهم في الحفاظ على البيئة من مكان عمله.

ج- الحالة الصحية:³

فمن المؤكد أنه كلما كانت الحالة الصحية للعامل جيدة كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لديه والعكس صحيح فإذا كانت وظيفة العامل تُسبب له الأمراض فإنه سيكون غير راضٍ عن وظيفته. وهنا يأتي دور نظام الإدارة البيئية في تحسين صحة العامل من خلال حمايته من مختلف الأمراض التي كان يُسببها التلوث الموجود بالمؤسسة، ومنه فإن إدراك العامل لهذا الأمر سيزيد من مستوى الرضا الوظيفي لديه.

د- حوادث العمل:

حيث أن ارتفاع معدل حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وتفسير ذلك هو أن كثرة تعرض المورد البشري لإصابات العمل تجعله يشعر بعدم الأمان الوظيفي فينعكس ذلك بالسلب على شعوره بالرضا الوظيفي.⁴ وإذا جئنا إلى قضية تطبيق نظام الإدارة البيئية نجد أن إجراءات الاستجابة للطوارئ التي جاء بها النظام تجعل العامل يحس بالأمان الوظيفي هذا من جهة ومن جهة أخرى يؤدي التخلص من

¹ شاطر شفيق: مرجع سابق، ص 15.

² المرجع نفسه، ص 8.

³ أمال قبائلي: أثر صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: مركب المحارف والرافعات قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011، ص 51.

⁴ شاطر شفيق: مرجع سابق، ص 40.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

التلوث الموجود بالمؤسسة بسبب تطبيق النظام إلى المساهمة في تقليل حوادث العمل والتي كان سببها التلوث، وكل هذا يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال.

هـ- إشراك العمال في تحقيق أهداف المؤسسة:

إن تنفيذ العمال للمهام التي وزعت عليهم في إطار تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية يرفع من الروح المعنوية لهم بسبب شعورهم بأن الإدارة تقوم بإشراكهم في تحقيق الأهداف البيئية للمؤسسة.¹

و- سياسات المؤسسة:

وهي تلك الإجراءات المنظمة للعمل حيث كلما كانت واضحة وبسيطة كلما ازدادت قدرة الموارد البشرية على التحكم في عملها وهو ما يؤدي إلى زيادة مستوى رضاها الوظيفي.² وهنا يمكن القول بأن إجراءات نظام الإدارة البيئية تحتوي على تعليمات تمكن العامل من التعرف على مهام وظيفته بسهولة هذا من جهة ومن جهة أخرى تُعتبر الدورات التدريبية التي يلزمها النظام على المؤسسة بمثابة إعاونة للعامل للقيام بمهام وظيفته بأحسن كيفية وكل هذا سيؤدي حتما إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال.

ز- المسؤولية الاجتماعية:

إن الإدارة الواعية هي التي تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتوفر مناخًا يربط بين أهداف العمال و المؤسسة من ناحية وبين أهداف المجتمع من ناحية أخرى ليتحقق الرضا الوظيفي.³ فعندما يرى العامل أن مؤسسته ملتزمة بأنشطة تخدم المجتمع الذي هو عضو منه فإنه سيشعر بالرضا اتجاه هذه الأنشطة، ويُعتبر عنصر مكافحة التلوث أهم ما في هذه الأنشطة، وهنا يأتي دور نظام الإدارة البيئية في المساهمة بهذا العنصر في تحقيق المسؤولية الاجتماعية حيث أن مكافحة التلوث تعني عدة أمور في هذا المجال ومنها:

- تقديم منتجات خضراء للمجتمع.

- الحفاظ على البيئة التي يعيش فيها المجتمع من التلوث.

- حماية المجتمع من الأمراض التي تُسببها الغازات ومختلف الملوثات التي تطرحها المؤسسة.

¹ سامية جلال سعد: مرجع سابق، ص 228.

² شاطر شفيق: مرجع سابق، ص 16.

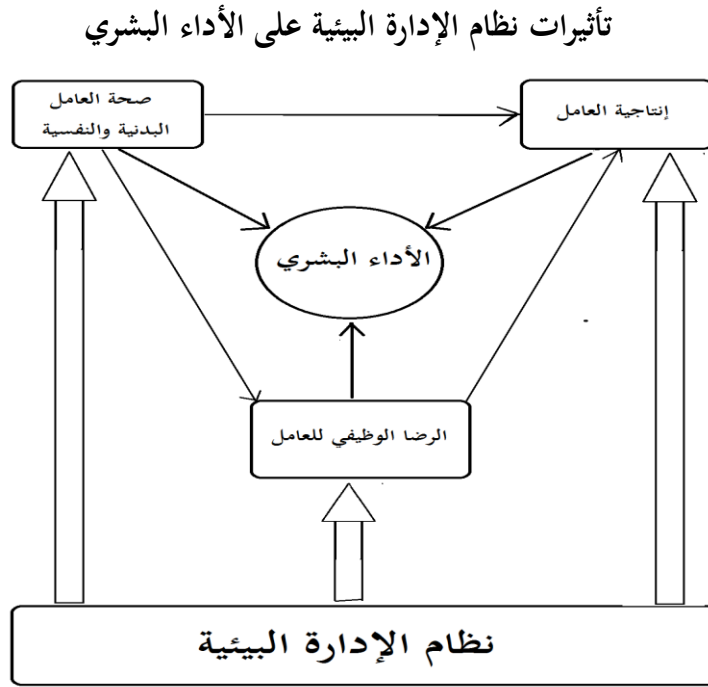
³ أمال قبائلي: مرجع سابق، ص 70.

ح- ظروف العمل المادية:

فكلما كانت ظروف العمل المادية (نظافة ، تهوية ، ... الخ) مناسبة كلما ازدادت درجة تقبل المورد البشري لبيئة عمله، وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى رضاه الوظيفي و العكس صحيح في حالة وجود ظروف مادية سيئة للعمل.¹ وهنا يمكن القول بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية يؤدي إلى تحسين ظروف العمل المادية من خلال: نظافة موقع العمل، العمل بتكنولوجيا نظيفة... الخ.

إذن في نهاية هذا المطلب يمكن القول بأن نظام الإدارة البيئية يؤثر على الأداء البشري من خلال ثلاثة عناصر أساسية وهي: إنتاجية العامل، صحة العامل، الرضا الوظيفي للعامل، ويمكن توضيح ذلك في الشكل الآتي:

الشكل رقم (07):



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على المبحث الثالث من هذا الفصل.

نلاحظ من الشكل رقم (07) أن نظام الإدارة البيئية يؤثر على الأداء البشري من خلال التأثير الإيجابي على العناصر التالية:

1- إنتاجية العامل: فمن البديهي أن زيادة إنتاجية العامل تؤدي إلى تحسين أدائه.

¹ شاطر شفيق: مرجع سابق، ص 16.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

2- الرضا الوظيفي للعامل: إن زيادة الرضا الوظيفي للعامل تؤدي إلى تحسن أدائه في العمل وزيادة إنتاجيته في نفس الوقت.

3- صحة العمل البدنية والنفسية: حيث أن حماية العامل من المخاطر والأمراض التي يسببها التلوث الموجود بالمؤسسة تؤدي إلى تحسن أداء العامل ومن جهة أخرى تؤدي إلى زيادة إنتاجيته و زيادة الرضا الوظيفي لديه في نفس الوقت.

المطلب الثالث: مساهمة تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري في تحقيق التنمية المستدامة:

تؤدي تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري إلى المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال العناصر التالية:

أولاً: تحسين المستوى المعيشي للمجتمع عامة وللعاملين خاصة:

يعتبر تحسين مستوى المعيشة من الأهداف المهمة التي تسعى التنمية المستدامة لتحقيقها، كما أن زيادة الدخل الوطني لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين مستوى المعيشة، فزيادة السكان بنسبة أكبر من زيادة الدخل الوطني تجعل تحقيق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل أمراً صعباً ، فللتنمية المستدامة تعمل على تحسين نوعية حياة الأفراد عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو، وفي هذا السياق ي.جب العمل على إشباع الحاجات الأساسية للأفراد.¹ ويُعد تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية مكسباً لعمالها وللمجتمع بصفة عامة وذلك من خلال الميزة التي يتركها هذا النظام والمتمثلة في زيادة إنتاجية العاملين ويمكن توضيح هذا المكسب كما يلي:

1- على مستوى المجتمع:

حيث تهدف التنمية إلى إقامة م.جتمع يتمتع بأعلى مستويات ال.معيشة الطبيعية من خلال الزيادة في الإنتاج إلى أقصى حد ممكن، وتحقيق الاكتفاء لكل فرد من أفراد المجتمع سواء بجهوده الخاصة أو بالجهود العامة وتحقيق الوفرة الاقتصادية إلى جانب الرفاهية الاجتماعية.²

¹ ناصر مراد: مرجع سابق، ص110.

² رشيد سالمي: مرجع سابق، ص85.

2- على مستوى العاملين:

يؤدي تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية إلى تحسين المستوى المعيشي للعاملين من خلال العناصر التالية:

- أ- حصول العامل على مكافآت نتيجة تحسن إنتاجيته (زيادة في الأجر أو علاوات أو... الخ).
- ب- توفير أموال النفقات العلاجية التي كانت تُنفق من قبل في علاج الأمراض التي يسببها التلوث الموجود بالمؤسسة.

ج- زيادة دخل العامل نتيجة زيادة أرباح المؤسسة بسبب تطبيق نظام الإدارة البيئية.

ثانياً: حماية العاملين:

إن تحقيق التنمية المستدامة لن يكون إلا بإيلاء العمال ما يستحقونه من عناية واهتمام لأنه إذا اتفق العلماء والمفكرون في أن الحل للبشرية يتمثل في تحقيق تنمية مستدامة فإن هذه التنمية لن تتحقق إلا بفضل جهود العمال سواء كانوا عمال الفكر أو عمال الساعد.¹

وفي هذا الصدد يقوم نظام الإدارة البيئية بحماية عمال المؤسسة من المخاطر التي قد تصيبهم أثناء العمل من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ وكذلك حمايتهم من الأمراض التي كان يسببها التلوث الموجود بالمؤسسة، ومن جهة أخرى فإن من الأهداف التي تسعى التنمية المستدامة إلى تحقيقها الاعتناء بصحة أفراد المجتمع، وبما أن العاملين هم جزء من المجتمع فإن نظام الإدارة البيئية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال حماية العاملين.

ثالثاً: تحسين أداء العاملين في مجال حماية البيئة:

إن من بين متطلبات تنفيذ نظام الإدارة البيئية تدريب العاملين وتوعيتهم، حيث يجب ضمان مستوى مناسب من التدريب للأفراد الذين ينجم عن أعمالهم آثاراً بيئية مهمة، أما بالنسبة لتوعية العاملين فيجب على المنظمة توعية عاملها بمجموعة من القضايا والتي تصب في مجال حماية البيئة.² وبذلك يكون نظام الإدارة البيئية قد أدى إلى تحسين أداء العاملين في مجال حماية البيئة.

¹ سليم مصطفى بو دبوس: "العمل والتنمية المستدامة"، صحيفة الوسط البحرينية، العدد 3524، ماي 2012، دار الوسط للنشر والتوزيع،

www.alwasatnews.com/3524/news/read/.../1.html، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/08/28.

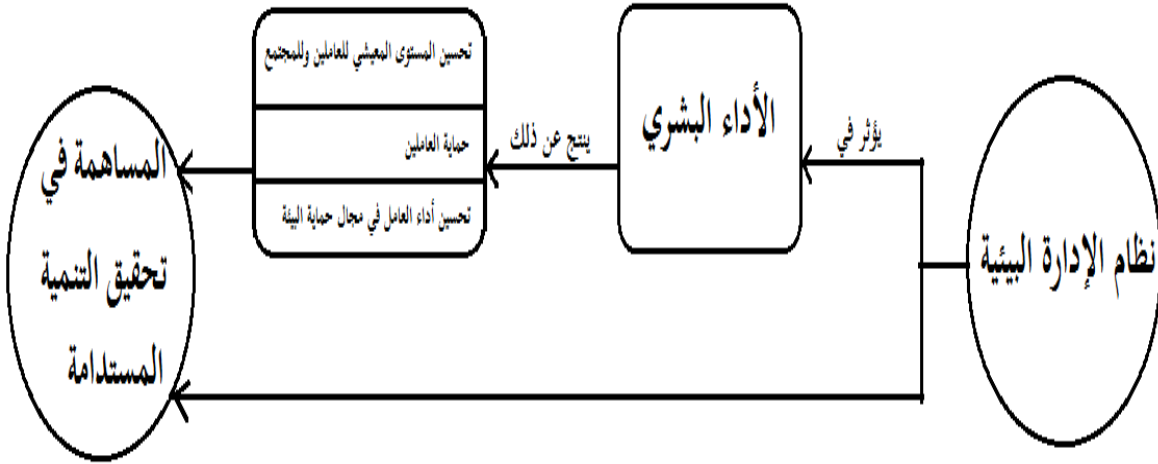
² عبد الكريم خليل الصفار: مرجع سابق، ص8.

الفصل الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة.

ومما لا شك فيه أن قضية حماية البيئة لها علاقة وثيقة بالتنمية المستدامة حيث تعتبر هذه القضية بمثابة الهدف الأول في برامج التنمية المستدامة، ويرجع ذلك إلى أن البيئة هي الـ مصدر الأساسي لجميع الموارد التي تتطلبها برامج التنمية المستدامة ومشروعاتها، ولذلك كانت البيئة بعدا حقيقيا للتنمية المستدامة.¹ إذن في نهاية هذا المبحث يمكن القول بأن نظام الإدارة البيئية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة بحيث أن هذه المساهمة قد تكون مباشرة وقد تكون غير مباشرة، و يمكن توضيح ذلك في الشكل رقم (08) كما يلي:

الشكل رقم (08):

المساهمة المباشرة وغير مباشرة لنظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على المبحث الثالث من هذا الفصل.

نلاحظ من الشكل رقم (08) أن نظام الإدارة البيئية له مساهمة مباشرة وغير مباشرة في تحقيق التنمية المستدامة فالمساهمة غير المباشرة تكون عن طريق التأثير في الأداء البشري فينتج عن ذلك ثلاثة عناصر كما في الشكل تساهم في النهاية في تحقيق التنمية المستدامة، أما المساهمة المباشرة فتكون عن طريق حماية المجتمع والبيئة من التلوث البيئي.

¹ حيزية قاسم وكلثوم البز: مرجع سابق، ص4.

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى عدة مفاهيم أساسية حول حماية البيئة وأداء العاملين، كما تم التأكيد على أنه من الضروري الحفاظ على البيئة إذا أرادت المؤسسة المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة ومن أجل الوصول إلى ذلك يجب تطبيق نظام الإدارة البيئية، كما أن تطبيق هذا النظام سيَجلب معه عدة فوائد للمؤسسة ومن بين هذه الفوائد تحسين أداء العاملين وذلك من خلال ثلاث عناصر أساسية وهي: زيادة إنتاجية العاملين، تحسين صحتهم البدنية والنفسية، زيادة الرضا الوظيفي لديهم.

إذن في نهاية هذا الفصل يمكن القول بأن تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية سيؤدي إلى المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة سواء بطريقة مباشرة (من خلال حماية البيئة والمجتمع من التلوث البيئي)، أو بطريقة غير مباشرة والتي تكون عن طريق النتائج التي تترتب عن تحسين أداء العامل بفضل تطبيق النظام.

الفصل الثالث: دراسة

ميدانية بشركة إسمنت عين

التوتة - باتنة -

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصلان السابقان إلى الإطار النظري للأداء البشري ولنظام الإدارة البيئية وتأثير هذا النظام على أداء العاملين، سنحاول في هذا الفصل التطبيقي إسقاط الجانب النظري على شركة تطبق نظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفات الدولية (ISO 14001) ولقد إختارنا شركة إسمنت عين التوتة، وسنسى إلى التعرف على وضعية هذا النظام بالإضافة إلى النتائج التي حققها للشركة بصفة عامة وللعاملين بصفة خاصة، كما سنحاول إكتشاف مدى التطابق بين الجانب النظري والجانب الميداني للدراسة وذلك من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها ثم إستخلاص مختلف النتائج المتوصل إليها.

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

-المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة.

-المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.

-المبحث الثالث: تحليل بيانات الدراسة الميدانية وعرض نتائجها.

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة:

يعود سبب اختيار شركة اسمنت عين التوتة للدراسة الميدانية إلى أن هذه الشركة قد استفادت من تطبيقها لنظام الإدارة البيئية منذ سنة 2005 وتحصلت بذلك على شهادة الإيزو 14001، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعتبر شركات الاسمنت الأكثر احتياجا لهذا النظام وذلك نظرا لما تخلفه من آثار سلبية سواء على البيئة أو على العاملين بالشركة.

وسوف نحاول في هذا المبحث التطرق إلى التعريف بالشركة ثم دراسة هيكلها التنظيمي وعمليتها الإنتاجية ثم في النهاية سنتطرق إلى واقع تطبيق هذا نظام بالشركة.

المطلب الأول: التعريف بشركة إسمنت عين التوتة بباتنة:

أولاً: التعريف بالشركة الأم:

يعتبر المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر من بين أهم الشركات الوطنية التي تساهم في المشاريع التنموية للدولة، وكان يعرف سابق بإسم الشركة الوطنية لمواد البناء (قبل نوفمبر 2009)، حيث تأسست هذه الشركة بموجب القرار رقم 380/67 المؤرخ في 20 ديسمبر 1967، و ينقسم هذا المجمع إلى أربعة مؤسسات جهوية وهي كالتالي:

1- المؤسسة الجهوية للإسمنت ومشتقاته للغرب-وهران-

2- المؤسسة الجهوية للإسمنت ومشتقاته للوسط-البليدة-

3- المؤسسة الجهوية للإسمنت ومشتقاته للشلف.

4- المؤسسة الجهوية للإسمنت ومشتقاته للشرق - قسنطينة-

وتنقسم بدورها المؤسسة الجهوية للإسمنت ومشتقاته للشرق والمتواجدة بولاية قسنطينة إلى خمسة شركات وهي

كالتالي:

أ- شركة إسمنت الماء الأبيض-تبسة-

ب- شركة إسمنت عين الكبيرة - سطيف-

ج- شركة إسمنت حامة بوزيان - قسنطينة-

د- شركة إسمنت الحجر الأسود-سكيكدة-

هـ- شركة إسمنت عين التوتة-باتنة-

وتعتبر الشركة الأخيرة من أكبر الشركات الأخرى من حيث الإنتاج (أكثر من مليون و 72 ألف طن من الاسمنت في سنة 2011) و من حيث عدد العمال وهي الشركة التي ستجرى عليها الدراسة الميدانية.

ثانياً: نشأة وتطور شركة إسمنت عين التوتة:

شركة إسمنت عين التوتة هي مؤسسة عمومية اقتصادية تم إنشاؤها سنة 1986 وهي تعتبر شركة ذات مساهمة (SPA) وتسير من طرف مجلس إدارة الشركة، كما يُقدر رأس مالها بـ: 2 250 000 000 دج وتتواجد وحدة إنتاجها ببلدية تيلاطو دائرة سقانة وتبعد مسافة 50 كلم على مدينة باتنة، حيث تقع على الطريق الوطني رقم 28 الرابط بين دائرة عين التوتة و دائرة بركة وتقدر مساحتها بـ 20 هكتار، وتتكون الشركة من الفروع التالية:

1- مقر المديرية العامة للشركة ببلدية باتنة.

2- وحدة إنتاج الإسمنت ببلدية تيلاطو دائرة سقانة ولاية باتنة.

3- وحدة توزيع الإسمنت ببسكرة.

4- وحدة إنتاج الحصى ببلدية تيلاطو دائرة سقانة ولاية باتنة.

5- وحدة توزيع الإسمنت ببلدية تقرت ولاية ورقلة.

أما فيما يخص منتجاتها فتتمثل فيما يلي:

1- إسمنت من نوع (CPJ-CEM II A 42,5) ويطلق عليه تسمية: "إسمنت بورتلاندي مركب" كما أنه مصنوع طبقاً للمواصفات الجزائرية (NA442 : 2000) ومتحصل على علامة تاج من قبل المعهد الوطني للتقييس (IANOR).

2- إسمنت من نوع (CPA-CEM I 42,5 ES) وهو إسمنت مضاد للأملح.

3- الحصى والرمل.

أما عن نشأة الشركة فكانت من خلال العقد المبرم بين المؤسسة الجهوية للإسمنت ومشتقاته - قسنطينة- وبين شركة البناء الدانمركية في يوم 25 ماي 1983، ولقد تطلب إنجاز الشركة 32 شهرا حيث بدأت الأشغال في يوم 28 نوفمبر 1983 وانتهت في يوم 27 جويلية 1986 وكانت أول تجربة للإنتاج بتاريخ 3 سبتمبر 1986، لكن الطاقم المسير في ذلك الوقت كان أجنبيا حيث استلم الطاقم الجزائري زمام التسيير سنة 1992. وتعتبر الشركة في الوقت الحالي من بين أكبر الشركات الجزائرية مساهمة في الإنتاج الوطني لمادة الإسمنت حيث تقدر الطاقة الإنتاجية لها بمليون طن سنويا، فمنتوجها يصل إلى عدة ولايات من الشرق ومن الجنوب الشرقي

للوطن، وهو منتج ذو جودة عالية فقد تحصلت الشركة على شهادات الإيزو في الجودة (الإيزو 9002 و الإيزو 9001) وكذلك جائزة الجودة الجزائرية في سنة 2004، وبذلك حققت الشركة مستويات عالية من الأرباح فمثلا في سنة 2011 وصل رقم أعمالها إلى خمسة ملايين دينار جزائري، منها حوالي مليار ربح صافي، كما تشغل حاليا حوالي 337 عامل.

ونظرا لنوعية منتج الشركة والشهادات المتحصل عليها سواء في الجودة أو مجال حماية البيئة فقد زاد الطلب على منتوجاتها، وأصبح للشركة زبائن من شركات أجنبية كشركة كوجال اليابانية التي تفضل تحمل مصاريف التنقل لشراء الإسمنت من الشركة على شرائه من الشركات القريبة منها، وكذلك الشركة الصينية التي كانت مكلفة بإنجاز الطريق السيار سابقا.

المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي و العملية الإنتاجية للشركة:

أولاً: دراسة الهيكل التنظيمي للشركة:

يضم الهيكل التنظيمي للشركة عدة دوائر ومصالح، ولقد تم توضيحها أهمها في شكل بياني وهو الذي يمثل الملحق رقم (1)، كما يمكن عرض أهم مكونات هذا الهيكل ومهامها كما يلي:

1-المديرية العامة للوحدة:

وهي الإدارة العليا للشركة ومهمتها الإشراف على تسيير الشركة وضمان حسن سيرها وتواجد بلدية باتنة.

2-دائرة الإنتاج:

و تتمثل مهمتها في إعداد وتنفيذ برنامج الإنتاج كما أنها تشمل المصالح التالية: مصلحة التصنيع، مصلحة مراقبة الجودة، مصلحة التحكم في العتاد.

3-دائرة التموين:

ومن مهامها القيام بعمليات الشراء والتخزين فهي تنقسم إلى مصلحتين وهما مصلحة الشراء ومصلحة التخزين.

4-دائرة الصيانة:

و من مهامها الأساسية صيانة الآلات الإنتاجية وغيرها من الآلات، كما تقوم ب الإشراف على المصالح التالية: مصلحة الدراسات والمناهج، مصلحة تنظيف المصافي، مصلحة الكهرباء، مصلحة الضبط، مصلحة ورشة الميكانيك، مصلحة صيانة البنية التحتية.

5-دائرة المواد الأولية:

وتقوم بمهمة إمداد العملية الإنتاجية بما تحتاجه من مواد أولية وتنقسم إلى المصالح التالية: مصلحة التكسير، مصلحة صيانة العتاد المتنقل، مصلحة استعمال المحاجر.

6-دائرة الإعلام الآلي:

ومهمتها إعداد ومتابعة برامج الإعلام الآلي.

7-دائرة الموارد البشرية:

ومهمتها إدارة أفراد الوحدة حيث أن من مهامها: استقبال طلبات التوظيف، تسجيل الغيابات، تحضير ودفع الرواتب والمكافآت، إعداد برامج التكوين...الخ. وتنقسم هذه الإدارة إلى ثلاث مصالح وهي: مصلحة تسيير المستخدمين، مصلحة الوسائل العامة، مصلحة التكوين.

8- دائرة المالية والمحاسبة:

ومن مهامها: تسجيل العمليات المالية، الإشراف على صندوق الشركة...الخ. وتنقسم هذه الإدارة إلى ثلاث مصالح وهي: مصلحة المحاسبة التحليلية، مصلحة المحاسبة العامة، مصلحة الميزانية.

9-دائرة التجارة:

ومن مهامها: تسجيل العمليات اليومية الخاصة بالبيع، مراقبة عمليات الشحن، تحديد نصيب كل زبون...الخ، كما أنها تنقسم إلى مصلحتين وهما: مصلحة الفواتير ومصلحة التسويق والبيع.

10-دائرة الأمن والوقاية:

وتقوم بعدة مهام ومن بينها: مراقبة وسائل الحماية كأجهزة إطفاء الحرائق، الإشراف على أمن وسلامة العاملين، التدخل أثناء حدوث حوادث العمل...الخ. وتنقسم هذه الإدارة إلى مصلحتين وهما: مصلحة التدخل ومصلحة الوقاية.

11-دائرة الجودة:

وتقوم بعدة مهام ومن بينها: مراقبة جودة المنتجات، تنفيذ ومتابعة متطلبات الحصول على شهادة الإيزو في الجودة (ISO9001) ...الخ. وتنقسم هذه الإدارة إلى مصلحتين وهما: مصلحة الجودة ومصلحة البيئة.

ثانياً: دراسة العملية الإنتاجية للشركة:¹

تتم عملية الإنتاج بالشركة من طرف دائرة الإنتاج، والتي تقوم بإدارته للحصول على إسمنت ذي جودة، وتمثل مهام دائرة الإنتاج في إدارة عملية صنع الإسمنت بالشركة وتحسين نظام الجودة من خلال صنع منتج مطابق للمواصفات وكذلك تلبية رغبات الزبائن. أما أهداف هذه الدائرة فتتمثل في: صنع منتج مطابق للمواصفة الجزائرية (NA442: 2000)، تحقيق برامج الإنتاج كمية وجودة وفي الوقت المطلوب، واحترام نسب الاستهلاك للموارد المستهلكة كالغاز والكهرباء والمتفجرات.

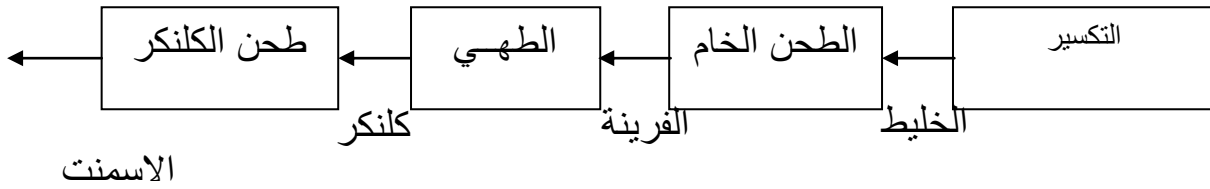
وتنتج الشركة بكل طاقتها الإنتاجية حيث أن الطلب على الإسمنت أكبر من العرض فكل ما ينتج يباع، وكانت الشركة قبل 9 أفريل 2003 تنتج الإسمنت من النوع CPJ45 (الإسمنت البورتلاندي المركب من رتب المقاومة المقدر بـ 45 ميغا باسكال)، ثم أصبحت تنتج الإسمنت من النوع (CPJ CEM II A32,5)، أما حالياً فتنتج إسمنت من النوع (CPJ CEM II A42,5)، وذلك منذ 2 أوت 2004.

وتتم صناعة الإسمنت بالشركة وفق الطريقة الجافة (نسبة الماء من 1% إلى 6%) حيث يتم خلط المواد الأولية قبل دخولها إلى الفرن وإنتاج الكلنكر وهي مادة جافة، أي يستغنى عن الماء كعامل مساعد في تحقيق التجانس.

ويمكن توضيح مراحل إنتاج الإسمنت وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم (09):

مراحل الإنتاج بشركة إسمنت عين التوتة



المصدر: إلهام بجاوي وآخرون: نحو تحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية الجزائرية من خلال تطبيق مدخل الإدارة البيئية، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعملة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أفريل 2009، ص 10.

يتبين من هذا الشكل أن الحصول على المنتج النهائي يتطلب المرور بالمرحلت التالية:

¹ إلهام بجاوي و آخرون: مرجع سابق، ص-ص 10-12.

1- مرحلة التكسير:

تنطلق عملية الإنتاج من خلال كسر المواد الأولية، والتي تصنف إلى نوعين: تلك المستخرجة من محاجر الشركة والأخرى يتم شراؤها من خارج الشركة.

فالنوع الأول يضم الكلس والطين حيث يتم استخراج الكلس من المحاجر باستعمال المتفجرات والآلات، وهنا يجب أن لا يتجاوز حجم هذه القطع 1500 مم، أما الطين فيستخرج بالجارفات وأبعاد هذه القطع لا تتجاوز 800 مم، ثم تنقل هذه القطع في شاحنات (Dumpers) ذات سعة تتراوح بين 35 إلى 40 طن للوحدة لتتم تغذيتها في مطمورة الكاسر (concasseur) الأساسي بالمطارق ذو الطاقة المقدرة بـ 1000 طن/ساعة.

إن المنتج الناجم عن عملية التكسير يسمى الخليط حيث أن حجم حبيباته لا تتجاوز 25 مم، وهذا الخليط متكون من 70% كلس و30% طين.

وللإشارة فإن الكلس يقسم إلى نوعين: كلس التصحيح (الخام) والكلس المساعد (الإسمنت)، فالنوع الأول لتصحيح الكموات الفقيرة إلى التركيبة الكيميائية اللازمة، أما النوع الثاني فيضاف للحصول على الإسمنت فيما بعد.

أما بالنسبة للمواد التي تشتري من خارج الشركة فتتمثل في الجبس ومعدن الحديد، فيتم كسرها في كاسر آخر بالمطارق يسمى كاسر المواد المساعدة ذو الطاقة المقدرة بـ 1000 طن/ساعة.

وبعد عملية التكسير تتم عملية التخزين حيث ينقل الخليط بأحزمة مطاطية إلى مخازن المواد الأولية.

2- مرحلة الطحن الخام:

ينقل الخليط (كلس وطين)، وكلس التصحيح ومعدن الحديد من مطمورات التغذية إلى طاحونتي خام في شكل حلقة مغلقة حيث أن طاقة الطاحونة الواحدة 140 طن/ساعة. مع العلم أن أعظم معدل لرطوبة المواد المغذية للطاحونتين هو 6%، ويتم تجفيف المواد داخل الطاحونتين بواسطة الغاز القادم من الفرنين أو استعمال مولدات الحرارة في حالة الضرورة. ويتم الحصول من عملية الطحن على بودرة تسمى بالفرينة وهي ذات دقة تقدر بـ 14% على غربال ذو 90 u وبرطوبة عظمى تقدر بـ 1%. ثم يمر هذه الفرينة عبر عوازل حيث أن الجزئيات الدقيقة توجه نحو مطمورات التجنيس والتخزين، أما الجزئيات الكبيرة تعاد للطاحونتين.

وكي تصبح الفرينة الخام أكثر تجنيسا، تملك الشركة مطمورتين للتجنيس ذات سعة 8000 طن للوحدة.

3- مرحلة الطهي:

يتم استخراج الفرينة الخام من مطموريّ التجنيس بواسطة المقتلعات (Extracteurs) إلى سدادتيّ أو صمامي الطاحونة ذات سعة 65م³ للواحدة.

وتخضع الفرينة الخام المغذية لتسخينات مسبقة على شكل إعصار حلزوني إلى عملية إزالة الكربون نتيجة التبادل الحراري في الاتجاه المعاكس، وإن كل دورة تسخين مشكلة من أربعة طوابق ذات إعصارات حلزونية. ثم يطهى الفرينة في الفرن تحت درجة حرارة تقدر بحوالي 1400°م لتعطي بعد التبريد ما يسمى بالكلنكر أي الإسمنت الفج ذو درجة حرارة تتراوح بين 130 إلى 150°م، ثم يتم نقل الكلنكر نحو مطمورات التخزين الثلاث حيث أن سعة الواحدة 15000 طن.

وللإشارة فإنه في حالة صنع كلنكر غير مطهي جيد ا تعاد عملية طهيّه، كما أنه يمكن بيع الكلنكر كمنتج نهائي لكون الفرن هو أساس عملية صنع الإسمنت.

4- مرحلة طحن الكلنكر:

تتم عملية طحن الكلنكر في حلقة مغلقة بواسطة طاحونتين للإسمنت حيث طاقة كل واحدة تقدر ب100 طن/ساعة. ويتم تغذية الطاحونتين بواسطة أربعة مخارج للطاحونتين: اثنتين للكلنكر واحدة للجبس والأخرى للمادة المساعدة (كلس أو بوزولان).

ثم ينجم عن عملية الطحن المنتج النهائي وهو الإسمنت، الذي ينقل نحو مطمورات التخزين الخمس ذات سعة 8000 طن للواحدة.

المطلب الثالث: واقع نظام الإدارة البيئية في الشركة:

تطبق شركة اسمنت عين التوتة نظاما للإدارة البيئية منذ سنة 2005 وهو مصمم وفقا للمواصفات الدولية (iso 14001)، ولقد تحصلت الشركة على شهادة المطابقة مع هذه المواصفة أو ما يسمى بشهادة (الإيزو 14001: 2004) وهي آخر إصدار للمنظمة العالمية للتقييم في مجال حماية البيئة والذي كان في سنة 2004، وتحصلت الشركة على هذه الشهادة بتاريخ 10 أكتوبر 2005 وهي موضوعة في الملحق رقم 2.

أولاً: دوافع تبني الشركة لنظام الإدارة البيئية:

تتمثل الدوافع التي جعلت شركة اسمنت عين التوتة تتبنى نظاما للإدارة البيئية فيما يلي:

1-وعي الشركة بأهمية نظام الإدارة البيئية:

حيث أن إتخاذ قرار بتطبيق نظام الإدارة البيئية لا يكون إلا بعد إقتناع الإدارة العليا للشركة بمنافع وفوائد هذا النظام والتي نذكر من بينها ما يلي:

أ-تحسين صورة وسمعة الشركة.

ب-حماية مكونات البيئة من ماء وهواء وتربة والتي كانت تعاني طيلة 20 سنة من مختلف ملوثات الشركة.

ج-إكتساب ميزة تنافسية جديدة حيث أن الشركة كانت تعرف أن وضع علامة إيزو البيئة على أكياس الإسمنت سيكون له أثر إيجابي على تزايد الطلب على منتوجاتها مستقبلاً.

د-الإستجابة لمطالب العمال فيما يخص تحسين ظروف العمل المادية وحمائتهم من الأمراض التي تسببها الملوثات الموجودة بالشركة.

هـ-حماية المجتمع من مختلف الأمراض التي تسببها صناعة الإسمنت خاصة بعد وصول معلومات إلى الشركة بوجود 600 شخص يعانون من الربو ويقطنون بالمدن القريبة من الشركة.

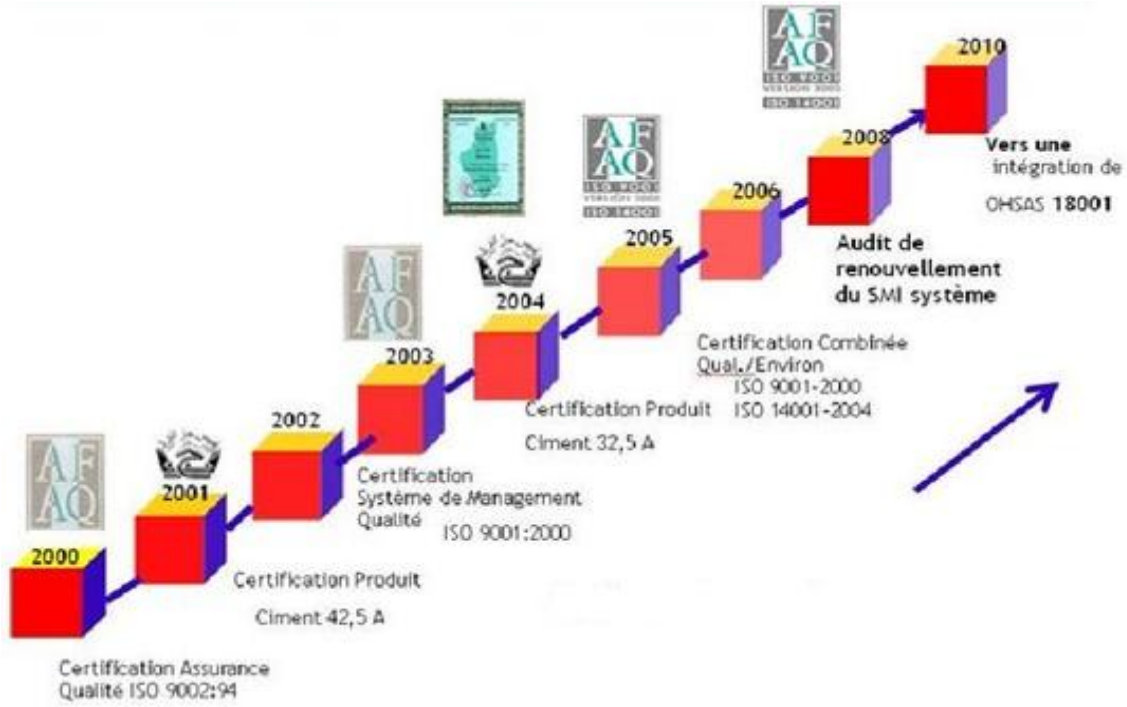
و-الإستجابة لضغوطات الأجهزة الحكومية (المديرية الولائية للبيئة، البلدية، الولاية) فيما يخص تحسين الأداء البيئي للشركة.

2- سياسة الشركة:

والتي هي مبنية على مسايرة المستجدات على الساحة الوطنية والدولية فتاريخ الشركة حافل بالإنجازات والتي هي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (10):

إنجازات الشركة في مجالات الجودة والبيئة وسلامة العاملين



المصدر: الموقع الإلكتروني للشركة (<http://www.scimat.dz/?action=presentation&lang=ar>), تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/08/28.

نلاحظ من الشكل رقم (10) أن للشركة عدة إنجازات ويمكن ذكرها كما يلي:

أ- الحصول على شهادة تأكيد الجودة (الإيزو 9002 إصدار 1994) وذلك في سنة 2000 من طرف المنظمة العالمية للتقييس (AFAQ).

ب- الحصول على شهادة الحق في وضع علامة " تاج " للإسمنت الذي من نوع (42,5 A) وذلك في سنة 2001 من طرف المعهد الجزائري للتقييس (IANOR) التابع لوزارة الصناعة.

ج- الحصول على شهادة نظام إدارة الجودة (الإيزو 9001 إصدار 2000) وذلك في سنة 2003 من طرف المنظمة العالمية للتقييس (AFAQ).

د- الحصول على شهادة الحق في وضع علامة " تاج " للإسمنت الذي من نوع (32,5 A) وذلك في سنة 2001 من طرف المعهد الجزائري للتقييس (IANOR) التابع لوزارة الصناعة.

هـ- الحصول على الجائزة الجزائرية للجودة وذلك سنة 2004 من طرف وزير الصناعة.

و- الحصول على شهادة نظام إدارة البيئة (الإيزو 14001 إصدار 2004) وذلك في سنة 2005 من طرف المنظمة العالمية للتقييس (AFAQ)، والشهادة موضوعة في الملحق رقم (2).

ز- الحصول على شهادة نظام إدارة الجودة (الإيزو 9001 إصدار 2008) وذلك في سنة 2008 من طرف المنظمة العالمية للتقييس (AFAQ).

ح- العمل على البدء في تنفيذ متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSAS 18001) وذلك ابتداء من سنة 2010.

ثانياً: الأسباب التي مكنت الشركة من تنفيذ متطلبات النظام بسهولة:

تعتبر شركة إسمنت عين التوتة من بين الشركات الجزائرية الأولى التي قامت بتنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية وفقاً للمواصفات الدولية (الإيزو 14001: 2004) وترجع سهولة وسرعة ذلك إلى الأسباب التالية:

1- تجربة الشركة من قبل في تطبيق نظام إدارة الجودة وفقاً للمواصفات الدولية (الإيزو 9000) الذي يشبه كثيراً نظام إدارة البيئة من حيث المتطلبات (السياسة العامة، التدريب، التوثيق، المتابعة والقياس، عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية، تدقيق النظام، مراجعة الإدارة).

وفي هذا الصدد تحصلت الشركة على شهادات الإيزو في الجودة وهي كما يلي:

أ- شهادة الإيزو 9002:1994 في سنة 2000.

ب- شهادة الإيزو 9001:2000 في سنة 2003.

ج- شهادة الإيزو 9001:2008 في سنة 2008.

وهذا يدل على التمكن الجيد للشركة في تطبيق نظام إدارة الجودة وفقاً للمواصفات الدولية مما ساعدها على تطبيق نظام إدارة البيئة.

2- الوضعية المالية الجيدة للشركة فكل ما يُنتج من إسمنت يباع وذلك نظراً لاحتياج السوق الجزائرية لهذه المادة منذ عدة سنوات، هذا من جهة ومن جهة أخرى تزايد الطلب على منتوجات الشركة بسبب الجودة التي تتميز بها هذه المنتجات.

وقد ساعدت الوضعية الجيدة للشركة من الناحية المالية في تنفيذ متطلبات نظام إدارة البيئة ومن ذلك:

أ- اقتناء الأجهزة المتطورة وغيرها من المعدات.

ب- إنشاء مصلحة مختصة بشؤون البيئة.

ج- تحمل نفقات تدريب العمال وتوعيتهم.

ثالثاً: مميزات النظام المطبق:

يتميز نظام الإدارة البيئية لكل شركة بمجموعة من المميزات وذلك حسب طبيعة نشاط الشركة حيث يتميز

نظام شركة اسمنت عين التوتة بما يلي:

1-السياسة البيئية: حيث أن الشركة حددت مجموعة من الالتزامات وهي كما يلي:

أ- احترام المتطلبات القانونية و التشريعية.

ب- السعي نحو الحفاظ على الموارد الطبيعية.

ج- مكافحة التلوث البيئي.

2- التخطيط: ويضم العناصر التالية:

أ-الجوانب البيئية: ولقد حددت الشركة مجموعة من النشاطات المؤثرة على البيئة ويمكن ذكرها كما يلي:

-انبعاث الغازات في الجو خاصة أكسيد الكربون CO و ثاني أكسيد الكربون CO₂ وأكسيد الآزوت NO_x .

-استهلاك الموارد الطبيعية (الماء، الغاز الطبيعي، الكهرباء).

-تسرب النفايات وهي نوعين: المادة الأولية (وتسمى الفرينة) وجزيئات الاسمنت.

ب- المتطلبات القانونية وغيرها : حيث أن الشركة حددت مجموعة من القوانين والتعليمات التي لها علاقة

بحماية البيئة ونذكر من بينها ما يلي:

- عدم تجاوز النسبة المحددة للتلوث الجوي و المقدرة بـ 50 ملغ في المتر المكعب الواحد من الهواء.

- التصريح بالنفايات الخطرة.

- تعيين مسؤول على البيئة في الشركة.

ج-الغايات والأهداف: ونذكر من بينها ما يلي:

- تقليل نسبة الغازات والنفايات المنبعثة في الجو.

- التوفير في عنصري الطاقة والماء.

- اقتناء التكنولوجيا المتطورة.

3-التنفيذ و التشغيل: حيث أن تنفيذ الخطة البيئية التي تضعها الشركة يتم عن طريق العناصر التالية:

أ- الهيكل والمسؤوليات: تقوم مصلحة البيئة الموجودة بالشركة بمتابعة تطبيق الخطة البيئية.

ب- التدريب والتوعية: إن التلوث الناتج عن الشركة سبب الآلات والمعدات، حيث لا توجد نشاطات للعمال تؤثر على البيئة بدرجة كبيرة لذا لا توجد دورات تدريبية دائمة في مجال حماية البيئة، أما بالنسبة للتوعية البيئية فتقوم بها المديرية العامة للشركة (الموجودة ببلدية باتنة) في كل سنة وتدوم لمدة ثلاثة أيام.

ج- الاتصال: بالنسبة للاتصالات الداخلية فتكون عن طريق الاجتماعات المنعقدة حول القضايا البيئية بالإضافة إلى الدور الذي تقوم به مصلحة البيئة في التنسيق بين المصالح أما بالنسبة إلى الاتصالات الخارجية فالشركة حريصة على المحافظة على صورتها ومكانتها فهي تتواصل مع عدة هيئات من بينها البلدية ومديرية البيئة لولاية باتنة، المرصد الوطني للبيئة.

د- توثيق نظام الإدارة البيئية: حيث تملك الشركة عدة وثائق خاصة بالنظام ومنها دليل نظام الإدارة البيئية ومختلف السجلات.

هـ- الاستعداد والإجابة للطوارئ: وهي من مهمة دائرة الأمن والوقاية حيث تقوم بعدة مهام ومنها:

- مراقبة أجهزة إطفاء الحرائق وغيرها من المعدات.

- التدخل أثناء حوادث العمل.

- اتخاذ مختلف الإجراءات التي تؤدي إلى سلامة وأمن العمال.

كما أن هذه الدائرة تنقسم إلى مصلحتين وهما: مصلحة التدخل ومصلحة الوقاية.

4- الفحص و الإجراءات التصحيحية:

أ- المتابعة والقياس: حيث تقوم الشركة بمتابعة وقياس نشاطاتها المؤثرة على البيئة ومن ذلك قياس نسبة الملوثات في الجو وفي المياه وقياس الكميات المستهلكة من الماء والغاز.

ب- عدم المطابقة و الإجراءات التصحيحية: حيث تقوم الشركة دائما باتخاذ إجراءات تحسن من أدائها البيئي ومن ذلك تركيب مصفيتين جديدتين للحد من انبعاث النفايات حيث تم اقتنائهما بقيمة مليار دينار جزائري وهما من التكنولوجيا الحديثة حيث لا تفرزان سوى 10 ملغ في المتر المكعب الواحد من الهواء بينما تقدر إفرازات المصفتين القديمتين بـ 250 ملغ في المتر المكعب الواحد من الهواء وبذلك تكون الشركة قد احترمت النسبة المحددة للتلوث الجوي والمقدرة بـ 50 ملغ في المتر المكعب.

رابعاً: نتائج تطبيق النظام:

لقد استفادت الشركة كثيراً منذ تطبيقها لنظام الإدارة البيئية فقد حقق لها عدة نتائج إيجابية ونذكر من بينها ما يلي:

- 1- زيادة إنتاج الشركة من خلال تركيب المصفايتين الجديدتين (ذات الأذرع) فقد قدر حجم النفايات المنبعثة سابقاً بحوالي 34000 طن سنوياً أي ما يعادل إنتاج 27000 طن من الاسمنت.
- 2- انخفاض في كمية الماء المستهلك فقد كان معدل استهلاك الشركة للماء يقدر بـ 240000 م³ سنوياً ثم أصبح في حوالي 229000 م³ سنوياً أي توفير 11000 م³ وهو رقم يغطي حوالي 3000 نسمة.
- 3- احترام القوانين المتعلقة بحماية البيئة ومن ذلك عدم تجاوز النسبة المحددة للتلوث الجوي و المقدر بـ 50 ملغ في المتر المكعب الواحد من الهواء.
- 4- المحافظة على مكانة وصورة الشركة في نظر المجتمع.
- 5- تحسن الوضعية المالية للشركة فلم تعد الشركة تطلب تمويلاً من البنوك ومن ذلك أنها اقتنت المصفايتين الجديدتين بقيمة مليار دينار جزائري دون إعانة من أي بنك وتجدر الإشارة إلى الشركة حققت في سنة 2011 رقم أعمال يُقدر بخمسة ملايين دينار منها حوالي مليار دج ربح صافي.
- 6- الزيادة في أجور العمال حيث أصبحت كتلة أجورهم تقدر بحوالي 800 مليون دينار جزائري بالإضافة إلى الأرباح السنوية التي يحصلون عليها كلما زاد الإنتاج والمقدرة ما بين 120 و 130 ألف دينار جزائري للعمال الواحد سنوياً بالإضافة إلى امتيازات أخرى.
- 7- إرضاء العمال من جهة أن تجديد التجهيزات كان مطلباً عمالياً من قبل ومن جهة أخرى التخلص من النفايات المنبعثة في الشركة.
- 8- التخلص من الرسوم الجبائية التي تفرض على الشركات الملوثة للبيئة حيث تقدر بـ 40 مليون سنتيم سنوياً وذلك بعد معاينة ممثلين عن مديرية البيئة لولاية باتنة ملوثات الشركة.
- 9- المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال حماية البيئة وترشيد استهلاك الموارد من جهة ومن جهة أخرى زيادة أرباح الشركة التي أدت إلى توسعها فقد تم إنشاء وحدة الحصى والرمل في سنة 2009 ببلدية تيلاطو بغلاف مالي يُقدر بحوالي 600 مليون دينار جزائري وبطاقة إنتاج بلغت 600 ألف طن من الرمل و الحصى سنوياً مما أدى إلى دعم مشاريع التنمية بهذه المواد بالإضافة إلى ما تم جلبه من يد عاملة من خلال فتح هذه الوحدة.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى تحديد الأدوات التي تم من خلالها جمع مختلف بيانات الدراسة الميدانية ثم تحديد عينة البحث وخصائصها بالإضافة إلى تحديد الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: أدوات جمع البيانات الميدانية:

لقد تم الإعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع بيانات الدراسة الميدانية ويمكن ذكرها كما يلي:
أولاً: الاستمارة: (أنظر الملحق رقم 05).

إن الهدف من إعداد الاستمارة هو المعرفة الجيدة للأثر الذي يتركه تطبيق نظام الإدارة البيئية على أداء العاملين في شركة إسمنت عين التوتة حيث تعتبر استمارة الاستبيان من أفضل الأدوات التي يُعتمد عليها في جمع البيانات الميدانية، لذا حاولنا تبسيط جملها ومفرداتها قدر الإمكان، كما قد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة من أجل تحكيمها (أنظر الملحق رقم 06).

ولقد تضمنت استمارة هذه الدراسة 35 سؤالاً تم صياغتها بمراعاة فرضيات البحث وهي موزعة على أربعة محاور كما يلي:

1- المحور الأول: وقد اشتمل على الأسئلة من 01 إلى 06 ويتضمن بيانات عامة.

2- المحور الثاني: وقد اشتمل على الأسئلة من 07 إلى 18 ويتضمن العوامل المساعدة على زيادة إنتاجية العاملين من خلال تطبيق نظام الإدارة البيئية وهذا تماشياً مع الفرضية الأولى.

3- المحور الثالث: وقد اشتمل على الأسئلة من 19 إلى 25 ويتضمن التأثير الإيجابي لنظام الإدارة البيئية على صحة العاملين البدنية والنفسية وهذا تماشياً مع الفرضية الثانية.

4- المحور الرابع: وقد اشتمل على الأسئلة من 26 إلى 35 ويتضمن العوامل التي تؤدي إلى زيادة رضا العاملين من خلال تطبيق نظام الإدارة البيئية وهذا تماشياً مع الفرضية الثالثة.

ثانياً: المقابلة:

تمثل المقابلة أحد أهم الأدوات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية ولقد تم استخدام هذه الأداة في

الحصول على عدة معلومات ومن بينها:

1- معلومات عن نشاط الشركة.

2- معلومات عن نتائج تطبيق الشركة لنظام الإدارة البيئية.

3- أسئلة لم يتم طرحها في استمارة الاستبيان لارتباطها بأشخاص محددين (رئيس مصلحة البيئة، رئيسة

مصلحة التكوين).

ثالثاً: الوثائق الإدارية:

وتم الاعتماد عليها في معرفة الهيكل التنظيمي للشركة ومختلف المعلومات التي اعتمدنا عليها في تقديم الشركة في المبحث الأول من الدراسة، بالإضافة إلى معرفة نوعية نظام الإدارة البيئية المطبق بالشركة، حيث أن حصولنا على الشهادة التي حصلت عليها الشركة بعد تطبيقها لهذا النظام (أنظر الملحق رقم 02) مكننا من معرفة أن متطلبات النظام المطبق كانت وفق المواصفات الدولية (الإنزو 14001:2004)، وهنا تجدر الإشارة إلى التنبيه بوجود نظم للإدارة البيئية مصممة وفقاً للمواصفات الأوربية وأخرى مصممة وفقاً للمواصفات البريطانية، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعتبر المواصفات الدولية (الإنزو 14001:2004) آخر إصدار للمنظمة العالمية للتقييس في مجال حماية البيئة والذي كان في سنة 2004.

رابعاً: الملاحظة:

حيث تعتبر الملاحظة من بين الأدوات المعتمد عليها في جمع البيانات الميدانية ولقد تم الاعتماد عليها في معرفة ظروف العمل المادية ومعرفة أشكال التلوث الموجود بالشركة.

المطلب الثاني: تحديد مجتمع وعينة البحث:

يقدر عدد عمال شركة إسمنت عين التوتة بـ 337 عامل (حسب إحصائية أوت 2012) مقسمين بين ثلاث فئات، فئة الإطارات وفئة أعوان التحكم وفئة أعوان التنفيذ، ويمكن توضيح هذه الفئات الثلاث في الجدول التالي:

الجدول رقم (09):

توزيع عمال شركة إسمنت عين التوتة حسب إحصائية أوت 2012

المجموع	عمال مؤقتين	عمال دائمين	الفئات
118	05	113	فئة الإطارات
159	08	151	فئة أعوان التحكم
60	26	34	فئة أعوان التنفيذ
337	39	298	المجموع

المصدر: مصلحة التكوين بشركة إسمنت عين التوتة.

وبما أن إدارة الشركة حددت عينة البحث في حوالي 30 استمارة فقد تم توزيع 34 استمارة بطريقة عشوائية على مختلف مصالح الشركة أي أن عينة البحث تمثل 10.09 % من مجتمع الدراسة، وهي نسبة كافية لتعميم نتائج الدراسة الميدانية على جميع أفراد الشركة. حيث عندما يكون مجتمع البحث يتكون من مئات الوحدات فإن من الأفضل أن تكون عينة البحث ممثلة بنسبة 10 %¹.

المطلب الثالث: خصائص عينة البحث:

بعد توزيع استمارات الاستبيان والمقدر عددها بـ 34 استمارة تم استرجاع 29 استمارة ومنه فإن عينة البحث تتكون من 29 مفردة وتتميز هذه العينة بمجموعة من الخصائص يمكن ذكرها كما يلي:

أولاً: الجنس: يمكن توضيح خاصية الجنس لأفراد العينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10):

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
62.58	17	ذكر
37.41	12	أنثى
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (10) أن غالبية أفراد العينة ذكور حيث تقدر نسبتهم بـ 62.58 % بينما تقدر نسبة الإناث بـ 37.41 % وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الذكور.

ثانياً: السن: يمكن توضيح خاصية السن لأفراد العينة في الجدول التالي:

¹ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زعايش للطباعة والنشر، ط4، بوزريعة، الجزائر، 2012، ص248.

الجدول رقم (11):

توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
44.82	13	أقل من 35 سنة
34.48	10	35-45 سنة
20.68	06	أكبر من 45 سنة
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (11) أن الفئة الأكبر من حيث السن هي فئة (أقل من 35 سنة) حيث تقدر نسبتها بـ 44.82 % ثم تليها فئة (من 35 إلى 45 سنة) بنسبة تقدر بـ 34.48 % ثم في الأخير تأتي فئة (أكبر من 45 سنة) بنسبة 20.68 %.

ثالثاً: طبيعة الوظيفة: يمكن توضيح خاصية طبيعة الوظيفة لأفراد العينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12):

توزيع أفراد العينة حسب خاصية طبيعة الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة الوظيفة
37.93	11	إطار
34.48	10	عون تحكم
27.58	08	عون تنفيذ
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (12) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة إطارات حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 37.93 % ثم تليها فئة أعوان التحكم بنسبة تقدر بـ 34.48 % ثم في الأخير تأتي فئة أعوان التنفيذ بنسبة تقدر بـ 27.58 %.

وبما أن الفئة الأكبر هي فئة الإطارات فإن ذلك سيساعدنا في التعرف الجيد على مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العاملين.

رابعاً: الأقدمية في العمل: يمكن توضيح خاصية الأقدمية في العمل في الجدول التالي:

الجدول رقم (13):

توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	09	31.03
5- 10 سنوات	11	37.93
أكبر من 10 سنوات	09	31.03
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (13) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة يملكون أقدمية في العمل تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 37.93 % أما الفئتين المتبقيتين (فئة أقل من 5 سنوات وفئة من 5 إلى 10 سنوات) فتملكان نفس العدد وتقدر نسبة كل فئة بـ 31.03 %.

خامساً: المستوى التعليمي: يمكن توضيح خاصية المستوى التعليمي لأفراد العينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14):

توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
بدون مستوى	00	00
ابتدائي	01	3.44
متوسط	01	3.44
ثانوي	08	27.58
جامعي	19	65.51
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (14) أن العينة لا تحتوي على أفراد بدون مستوى وأن الفئة الأكبر من حيث المستوى التعليمي هي فئة الجامعيين حيث تقدر نسبتهم بـ 65.51 % ثم تأتي في المرتبة الثانية فئة التعليم

الثانوي بنسبة تقدر ب 27.58 % أما الفئتين المتبقيتين (فئة التعليم المتوسط و فئة التعليم الابتدائي) فتملكان نفس العدد وتقدر نسبة كل فئة ب 3.44 %.

سادساً: حضور تطبيق نظام الإدارة البيئية: يمكن توضيح خاصية حضور تطبيق النظام في الجدول التالي:

الجدول رقم (15):

توزيع أفراد العينة حسب خاصية حضور تطبيق نظام الإدارة البيئية

النسبة المئوية	التكرار	الالتحاق بالعمل
51.72	15	قبل تطبيق النظام
48.27	14	بعد تطبيق النظام
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الاستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (15) أن أن الفئة الأكبر من أفراد العينة إلتحقت بالعمل قبل تطبيق نظام الإدارة

البيئية حيث تقدر نسبة هذه الفئة ب 51.72 % أما الفئة التي إلتحقت بالعمل بعد تطبيق النظام فتقدر ب 48.27 %.

المبحث الثالث: تحليل بيانات الدراسة الميدانية وعرض نتائجها:

من خلال هذا المبحث سوف يتم تحليل بيانات الدراسة الميدانية التي تم جمعها من خلال استمارة

الاستبيان وذلك في المطلب الأول من هذا المبحث ثم التطرق في المطلب الثاني إلى عرض نتائج هذه الدراسة.

المطلب الأول: تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

إن الهدف من تحليل بيانات الدراسة الميدانية هو معرفة مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العاملين

في شركة اسمنت عين التوتة وذلك من خلال المحاور الثلاث لاستمارة الاستبيان والمتمثلة في إنتاجية العاملين

ووضعيتهم الصحية ومستوى رضاهم الوظيفي.

أولاً: تحليل البيانات المتعلقة بإنتاجية العاملين:

للتعرف على مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على إنتاجية العاملين في الشركة محل الدراسة تم حساب

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث كما يلي:

السؤال رقم (07): هل تم إحالتك على دورة تدريبية في إطار تطبيق النظام؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (16):

إجابات أفراد العينة حول حضورهم الدورات التدريبية التي جاء بها النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
62.06	18	نعم
37.93	11	لا
100	29	المجموع

يتضح من الجدول رقم (16) أن غالبية أفراد العينة أجابت بأنها حضرت الدورات التدريبية التي جاء بها نظام الإدارة البيئية وتقدر نسبة هذه الفئة بـ 62.06 %، أما الفئة التي أجابت عكس ذلك فتقدر نسبتها بـ 37.93 % وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، ألم تتغير إنتاجيتك إلى مستوى أفضل؟

الجدول رقم (17):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة الدورات التدريبية للنظام في تحسين إنتاجية العاملين

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
77.77	14	نعم
22.22	04	لا
100	18	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (17) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة أجمعت على أن الدورات التدريبية التي جاء بها نظام الإدارة البيئية حسنت من إنتاجيتهم، حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 77.77 % بينما يرى البعض الآخر وهم أقلية (22.22 %) أن الدورات التدريبية للنظام لم تغير من إنتاجيتهم.

السؤال رقم (08): هل تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية أدى إلى تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (18):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
89.65	26	نعم
10.34	03	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (18) أن غالبية أفراد العينة أجابت بأن تطبيق النظام يساهم في تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج وتقدر نسبة هذه الفئة بـ 89.65 %، أما الفئة التي أجابت عكس ذلك فتقدر نسبتها بـ 10.34 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى. - في حالة الإجابة بنعم، هل تم ذلك عن طريق:

إستغلال الوقت الذي كان مخصص لإزالة الملوثات []، العمل في محيط نظيف [] .

الجدول رقم (19):

إجابات أفراد العينة حول سبب تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج بعد تطبيق النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
18.51	05	إستغلال الوقت الذي كان مخصص لإزالة الملوثات
81.48	22	العمل في محيط نظيف
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (19) أن الأغلبية من أفراد العينة يرون بأن نظام الإدارة البيئية ساهم في تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج عن طريق العمل في محيط نظيف حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 81.48 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى أن مساهمة النظام في تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج تتم عن طريق إستغلال الوقت الذي كان مخصص سابقا لإزالة الملوثات بـ 18.51 %، وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

السؤال رقم (09): ألا تعتقد أن تطبيق النظام أدى إلى تقليل نسبة الإنتاج المعيب (إنتاج منتج به خلل)؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (20):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في التقليل من نسبة الإنتاج المعيب

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
55.17	16	نعم
44.82	13	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (20) أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في التقليل من نسبة الإنتاج المعيب حيث تقدر نسبة الفئة التي أجابت بنعم بـ 55.17 % ثم تليها الفئة التي أجابت بلا بنسبة تقدر بـ 44.82 %.

السؤال رقم (10): هل ساهم تطبيق نظام الإدارة البيئية في تقليل فترات الغياب عن العمل؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (21):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في التقليل من فترات الغياب عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
72.41	21	نعم
27.58	08	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (21) أن غالبية أفراد العينة أجمعت على أن نظام الإدارة البيئية ساهم في التقليل من فترات الغياب عن العمل حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 72.41 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 27.58 % وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، هل كانت أسباب الغياب: الذهاب إلى العلاج []، عطلة مرضية []، أسباب متعلقة بنفسية العامل [] .

الجدول رقم (22):

إجابات أفراد العينة حول أسباب الغياب عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
33.33	08	الذهاب إلى العلاج
50	12	عطلة مرضية
16.66	04	أسباب متعلقة بنفسية العامل
100	24	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (22) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة أجابت بأن سبب الغياب عن العمل سابقا (قبل تطبيق نظام الإدارة البيئية) هو العطل المرضية حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 50 % ثم تليها الفئة التي ترجع أسباب الغياب عن العمل سابقا إلى الذهاب للعلاج بنسبة تقدر بـ 33.33 % بينما هناك فئة قليلة (16.66 %) ترى بأن أسباب الغياب عن العمل سابقا ترجع إلى أسباب متعلقة بنفسية العامل.

السؤال رقم (11): هل أدى تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى تقليل الجهد المبذول في العمل؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (23):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تقليل الجهد المبذول في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
72.41	21	نعم
27.58	08	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (23) أن غالبية أفراد العينة ترى بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية أدى إلى تقليل الجهد المبذول في العمل وذلك بنسبة تقدر بـ 72.41 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 27.58 % وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، ما هي الجهود التي خُفِّفَتْ عنك بسبب تطبيق النظام؟
 جهد إزالة ملوثات الآلات []، جهد متعلق بالنفايات [] .

الجدول رقم (24):

إجابات أفراد العينة حول الجهود التي خُفِّفَتْ بسبب تطبيق النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
31.81	07	جهد إزالة ملوثات الآلات
68.18	15	جهد متعلق بالنفايات
100	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (24) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة أجابت بأن الجهود التي خففت بسبب تطبيق نظام الإدارة البيئية هي جهود متعلقة بالنفايات وذلك بنسبة تقدر بـ 68.18 % بينما ترى الفئة الباقية وهي فئة قليلة (31.81 %) أن الجهود التي خففت بسبب تطبيق النظام هي جهود متعلقة بإزالة ملوثات الآلات.

السؤال رقم (12): هل تساهم التعليمات والسجلات التي جاء بها النظام في التعرف على بعض مهام وظيفتك بسهولة؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (25):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة تعليمات وسجلات النظام في التعرف على بعض المهام بسهولة

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
75.86	22	نعم
24.13	07	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (25) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة ترى بأن تعليمات وسجلات النظام ساهمت في التعرف على بعض مهام العاملين بسهولة حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 75.86 % بينما تقدر نسبة الفئة التي أجابت عكس ذلك بـ 24.13 %.

السؤال رقم (13): هل أدى تطبيق النظام إلى تحسن حالتك النفسية أثناء العمل؟
والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (26):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة تطبيق النظام في تحسين الحالة النفسية للعامل

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	93.10
لا	02	6.89
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (26) أن غالبية أفراد العينة أجمعت على أن تطبيق نظام الإدارة البيئية أدى إلى تحسن في الحالة النفسية لديهم وذلك بنسبة تقدر بـ 93.10% بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 6.89% وهي نسبة ضعيفة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى.
- في حالة الإجابة بنعم، هل تم ذلك عن طريق:

تحسن ظروف العمل المادية []، تحسن صحتك البدنية []، التخلص من الملوثات [].

الجدول رقم (27):

إجابات أفراد العينة حول سبب تحسن الحالة النفسية للعامل

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
تحسن ظروف العمل المادية	06	20.68
تحسن صحتك البدنية	06	20.68
التخلص من الملوثات	17	58.62
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (27) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة أجابت بأن سبب تحسن الحالة النفسية بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية هو التخلص من الملوثات وذلك بنسبة تقدر بـ 58.62% أما الفئتين المتبقيتين فتملكان نفس النسبة (20.68%) حيث ترى الفئة الأولى أن سبب تحسن الحالة النفسية للعاملين هو

تحسن ظروف العمل المادية بينما ترى الفئة الثانية أن السبب في ذلك هو تحسن الصحة البدنية.

السؤال رقم (14): ألا تساعدك إجراءات النظام في التقليل من وقوعك في الأخطاء المهنية من خلال

التخلص من الملوثات التي كانت تُشتت تركيزك؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (28):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات النظام في التقليل من الوقوع في الأخطاء المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
68.96	20	نعم
31.03	09	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (28) أن غالبية أفراد العينة (68.96%) أجمعت على أن تطبيق إجراءات نظام

الإدارة البيئية يساهم في التقليل من الوقوع في الأخطاء المهنية من خلال التخلص من الملوثات التي كانت تُشتت التركيز، في حين أن الفئة الباقية وهي فئة قليلة (31.03%) ترى عكس ذلك.

السؤال رقم (15): هل تطبيق النظام يؤدي إلى توفير بيئة عمل آمنة ومريحة؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (29):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
93.10	27	نعم
6.89	02	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (29) أن غالبية أفراد العينة أجمعت على أن تطبيق النظام أدى إلى توفير بيئة عمل

آمنة ومريحة وذلك بنسبة تقدر بـ 93.10% بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 6.89%

وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، هل حدث ذلك عن طريق:

إجراءات الاستجابة للطوارئ []، الآلات المستخدمة []، التخلص من الملوثات [].

الجدول رقم (30):

إجابات أفراد العينة حول سبب مساهمة النظام في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
18.75	06	إجراءات الاستجابة للطوارئ
31.25	10	الآلات المستخدمة
50	16	التخلص من الملوثات
100	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (30) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة ترى بأن سبب توفير بيئة عمل آمنة ومريحة

هو التخلص من الملوثات وذلك بنسبة تقدر بـ 50% لتليها الفئة التي ترى بأن سبب توفير بيئة عمل آمنة ومريحة هو الآلات التي جاء بها النظام بنسبة تقدر بـ 31.25% وأخيرا ترى الفئة المتبقية أن السبب هو إجراءات الاستجابة للطوارئ بنسبة تقدر بـ 18.75%.

السؤال رقم (16): ألم تكن تعاني من أمراض سببها التلوث الذي كنت تتعرض له قبل تطبيق النظام؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (31):

إجابات أفراد العينة حول معاناتهم من أمراض سببها التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
34.48	10	نعم
65.51	19	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (31) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة ترى بأنها لم تكن تعاني من أمراض سببها التلوث بالمؤسسة حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 65.51% بينما ترى الفئة المعاكسة للرأي الأول أنها عانت من أمراض سببها التلوث ونسبتها تقدر بـ 34.48%.

- في حالة الإجابة بنعم ألا ترى أن هذه الأمراض تُضعف من إنتاجك: قليلاً []، كثيراً [].

الجدول رقم (32):

إجابات أفراد العينة حول مدى تأثير الأمراض التي سببها التلوث على الإنتاجية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
50	05	قليلاً
50	05	كثيراً
100	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (32) تعادل الفئتين فيما يخص مدى تأثير الأمراض التي سببها التلوث على

الإنتاجية، حيث أن الفئة الأولى ترى أن هذا التأثير قليل بينما ترى الفئة الثانية أنه كثير.

السؤال رقم (17): هل التعامل مع النفايات والمواد الخطرة بوسائل الحماية التي جاء بها النظام يساعدك على الإنتاج أكثر؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (33):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام من خلال وسائل الحماية في زيادة الإنتاجية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
82.75	24	نعم
17.24	05	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (33) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (82.75%) ترى بأن وسائل الحماية التي جاء

بها نظام الإدارة البيئية تساهم في زيادة إنتاجيتهم، بينما تقدر نسبة الفئة المعاكسة للرأي الأول بـ 17.24% وهي أقل بكثير من نسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه الوسائل: مصاصة الغبار []، أجهزة القياس []، قناع للأنف والفم []، نظارات []، أخرى حدد....

الجدول رقم (34):

إجابات أفراد العينة حول تحديد الوسيلة التي أدت إلى زيادة الإنتاجية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
21.95	09	مصاصة الغبار
19.51	08	أجهزة القياس
36.58	15	قناع للأنف والفم
21.95	09	نظارات
00	00	أخرى
100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (34) أن إجابات أفراد العينة عرفت تباين في تحديد الوسيلة التي أدت إلى زيادة الإنتاجية حيث تصدر قناع الأنف والفم النسبة الأكبر (36.58%) لتليه وسيلتي مصاصة الغبار والنظارات بنفس النسبة (21.95%) ثم تأتي بعد ذلك أجهزة القياس بنسبة تقدر بـ 19.51%، ولم يحدد أفراد العينة أي وسيلة أخرى تساهم في زيادة الإنتاجية.

السؤال رقم (18): ألا تعتقد أن استخدام تكنولوجيا نظيفة في عملية الإنتاج يزيد من إنتاجك بدرجة:

صغيرة []، كبيرة []، لا يحقق أي زيادة [].

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (35):

إجابات أفراد العينة حول مدى زيادة الإنتاجية من خلال استخدام تكنولوجيا نظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
13.79	04	صغيرة
86.20	25	كبيرة
00	00	لا يحقق أي زيادة
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (35) أن غالبية أفراد العينة يرون بأن استخدام التكنولوجيا النظيفة في عملية الإنتاج يزيد من الإنتاجية بدرجة كبيرة حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 86.20 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى أن استخدام هذه التكنولوجيا يزيد من الإنتاجية بدرجة صغيرة بـ 13.79 % في حين نلاحظ عدم تواجد الرأي الذي يرى بأن استخدام هذه التكنولوجيا لم يحقق أي زيادة في الإنتاجية.

ثانياً: تحليل البيانات المتعلقة بصحة العاملين:

للتعرف على مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على صحة العاملين في الشركة محل الدراسة تم حساب

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث كما يلي:

السؤال رقم (19): هل كنت تعاني نفسياً من التلوث الموجود بالمؤسسة قبل تطبيق النظام؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (36):

إجابات أفراد العينة حول معاناتهم النفسية من التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
72.41	21	نعم
27.58	08	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (36) أن الغالبية من أفراد العينة عانوا من الأمراض النفسية الناتجة عن التلوث سابقا وذلك بنسبة تقدر بـ 72.41% أما الفئة المعاكسة للرأي الأول فتقدر نسبتها بـ 27.58% وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم:

أ- ما هي الأمراض النفسية التي كان يُسببها هذا التلوث؟ القلق []، الاكتئاب []، الملل [] .

الجدول رقم (37):

إجابات أفراد العينة حول نوع الأمراض النفسية التي كان يُسببها التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
46.42	13	القلق
35.71	10	الإكتئاب
17.85	05	الملل
100	28	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (37) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (46.42%) ترى بأن المرض النفسي الذي

يُسببه التلوث هو القلق، ثم تأتي في المرتبة الثانية الفئة التي ترى بأن المرض الذي يسببه التلوث هو الاكتئاب

وذلك بنسبة تقدر بـ 35.71% في حين تأتي في المرتبة الثالثة الفئة التي تعتقد بأن التلوث يسبب مرض الملل

بنسبة تقدر بـ 17.85%.

ب- ما نوع هذا التلوث؟ هوائي []، مائي []، أرضي []، ضوضائي [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (38):

إجابات أفراد العينة حول تحديد التلوث الذي كان يُسبب الأمراض النفسية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
50	19	هوائي
7.89	03	مائي
23.68	09	أرضي
18.42	07	ضوضائي
100	38	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (38) أن غالبية أفراد العينة يرون بأن المسؤؤل عن الأمراض النفسية هو التلوث الهوائي بنسبة تقدر بـ 50% ثم يأتي في المرتبة الثانية التلوث الأرضي بنسبة تقدر بـ 23.68% في حين يأتي في المرتبة الثالثة التلوث الضوضائي بنسبة تقدر بـ 18.42% أما التلوث المائي فقد احتل المرتبة الأخيرة بنسبة تقدر بـ 7.89%.

السؤال رقم (20): هل كنت تعاني بدنياً من التلوث الموجود بالمؤسسة قبل تطبيق النظام؟
والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (39):

إجابات أفراد العينة حول معاناتهم البدنية من التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
72.41	21	نعم
27.58	08	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (39) أن غالبية أفراد العينة كانت تعاني بدنياً من التلوث الموجود بالمؤسسة سابقاً وذلك بنسبة تقدر بـ 72.41% بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 27.58% وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم:

أ- ما هي الأمراض العضوية التي سببها لك هذا التلوث؟ أمراض تنفسية []، أمراض جلدية []، أمراض العيون []، أخرى حدد....

الجدول رقم (40):

إجابات أفراد العينة حول نوع الأمراض العضوية التي كان يسببها التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
61.53	16	أمراض تنفسية
23.07	06	أمراض جلدية
15.38	04	أمراض العيون
00	00	أخرى
100	26	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (40) أن غالبية أفراد العينة أجابوا بأن الأمراض التي يسببها التلوث في الشركة هي أمراض تنفسية وذلك بنسبة تقدر بـ 61.53% لتليها الأمراض الجلدية بنسبة تقدر بـ 23.07% ثم أمراض العيون بنسبة تقدر بـ 15.38% بينما لم يحدد أفراد العينة أية أمراض أخرى.

ب- ما نوع هذا التلوث؟ هوائي []، مائي []، أرضي []، ضوضائي [].

الجدول رقم (41):

إجابات أفراد العينة حول تحديد التلوث الذي كان يسبب الأمراض العضوية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
62.01	18	هوائي
3.44	01	مائي
24.13	07	أرضي
10.34	03	ضوضائي
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (41) أن غالبية أفراد العينة يرون بأن المسؤول عن الأمراض العضوية هو التلوث الهوائي بنسبة تقدر بـ 62.01% ثم يأتي في المرتبة الثانية التلوث الأرضي بنسبة تقدر بـ 24.13% في حين يأتي في المرتبة الثالثة التلوث الضوضائي بنسبة بـ 10.34% أما التلوث المائي فقد احتل المرتبة الأخيرة بنسبة تقدر بـ 3.44%.

السؤال رقم (21): هل أدى تطبيق النظام إلى إنهاء معاناتك من تلوث المؤسسة: نهائياً []، بالتخفي ف []، لم يؤثر []، لم تكن تعاني من التلوث [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (42):

إجابات أفراد العينة حول مدى إنهاء النظام للمعاناة السابقة من التلوث

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نهائياً	07	24.13
بالتخفيف	20	68.96
لم يؤثر	01	3.44
لم تكن تعاني من التلوث	01	3.44
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (42) أن غالبية أفراد العينة ترى بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية أدى إلى تخفيف المعاناة من التلوث، حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 68.96% لتليها الفئة التي ترى بأن تطبيق النظام أدى إلى إنهاء المعاناة من التلوث نهائياً بنسبة تقدر بـ 24.13% وبعدها تأتي الفئتين المتبقيتين (الفئة التي ترى بأن تطبيق النظام لم يؤثر على معاناتهم والفئة التي ترى بأنها لم تكن تعاني من التلوث) بنسبة 3.44% لكل فئة.

السؤال رقم (22): هل يساهم النظام من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ في حمايتك من المخاطر؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (43):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات الاستجابة للطوارئ في حماية العاملين من المخاطر

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	93.10
لا	02	6.89
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (43) أن الغالبية من أفراد العينة يرون بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية يساهم في حماية العاملين من المخاطر من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ وذلك بنسبة تقدر بـ 93.10 % في حين تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 6.89 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى. - في حالة الإجابة بنعم:

أ- ما هي هذه المخاطر؟ اشتعال حريق []، انبعاث غازات خطيرة []، أخرى حدد....

الجدول رقم (44):

إجابات أفراد العينة حول تحديد المخاطر التي شملتها إجراءات الاستجابة للطوارئ

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
اشتعال حريق	06	21.42
انبعاث غازات خطيرة	22	78.57
أخرى	00	00
المجموع	28	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (44) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (78.57 %) ترى بأن إجراءات الاستجابة للطوارئ التي جاء بها نظام الإدارة البيئية تتعلق بكيفية التعامل مع انبعاث الغازات الخطيرة ثم تليها الفئة التي تعتقد بأن إجراءات الاستجابة للطوارئ تتعلق بكيفية التعامل مع الحرائق بنسبة تقدر بـ 21.42 % كما أن أفراد العينة لم يحددوا مخاطر أخرى لها علاقة بإجراءات الاستجابة للطوارئ.

ب- هل تعتبر أن هذه الإجراءات تحسن من حالتك النفسية؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (45):

إجابات أفراد العينة حول إمكانية تحسن الحالة النفسية للعاملين من خلال إجراءات الاستجابة

للطوارئ

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
88.88	24	نعم
11.11	03	لا
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (45) أن غالبية أفراد العينة (88.88 %) ترى بأن هناك تحسن في الحالة النفسية

للعاملين من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ بينما هناك عدد قليل من أفراد العينة يرون عكس ذلك حيث تقدر نسبتهم بـ 11.11 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

السؤال رقم (23): هل تطبيق المؤسسة للنظام يساهم في تخفيف التعب و الإرهاق؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (46):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تخفيف التعب و الإرهاق

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
93.10	27	نعم
6.89	02	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (46) أن غالبية أفراد العينة يرون بأن نظام الإدارة البيئية يساهم في تخفيف التعب

والإرهاق، حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 93.10 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 6.89 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، ما هي المهام المعنية بذلك: مهام التعامل مع النفايات []، مهام التنظيف [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (47):

إجابات أفراد العينة حول تحديد المهام التي تم تخفيفها من خلال تطبيق النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
35.48	11	مهام التعامل مع النفايات
64.51	20	مهام التنظيف
100	31	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (47) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة يرون بأن المهام التي تم تخفيفها من خلال تطبيق نظام الإدارة البيئية هي مهام التنظيف حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 64.51 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى أن المهام التي تم تخفيفها هي مهام متعلقة بالنفايات بـ 35.48 %.

السؤال رقم (24): هل كان موقعك في العمل نظيف قبل تطبيق النظام؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (48):

إجابات أفراد العينة حول مدى نظافة موقع العمل قبل تطبيق النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
55.17	16	نعم
44.82	13	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (48) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (55.17 %) ترى بأن موقع العمل كان نظيفاً قبل تطبيق النظام بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 44.82 %.

- في حالة الإجابة بلا، ما هي الملوثات التي حالت دون نظافته؟ ملوثات للأرض []، ملوثات للجو [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (49):

إجابات أفراد العينة حول تحديد الملوثات التي حالت دون نظافة موقع العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
35.71	05	ملوثات للأرض
64.28	09	ملوثات للجو
100	14	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (49) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (64.28 %) ترى بأن الملوثات التي كانت تلوث موقع العمل هي ملوثات جوية بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى بأن الملوثات أرضية بـ 35.71 % وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

السؤال رقم (25): ألا تعتقد أن التلوث الذي كنت تتعرض له في المؤسسة يساهم في ارتكابك لأخطاء تضر بصحتك؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (50):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة التلوث في ارتكاب أخطاء تضر بصحة العاملين

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
68.96	20	نعم
31.03	09	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (50) أن غالبية أفراد العينة (68.96 %) يرون بأن التلوث الذي كان موجود بالمؤسسة يساهم في ارتكاب أخطاء تضر بالصحة، في حين تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 31.03 %.

- في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه الأضرار؟ جراح []، كدمات []، أخرى حدد....

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (51):

إجابات أفراد العينة حول تحديد الأضرار الصحية التي يسببها التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
39.13	09	جراح
30.43	07	كدمات
4.34	01	أخرى
26.08	06	بدون إجابة
100	23	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (51) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (39.13 %) ترى بأن الأضرار الصحية التي يسببها التلوث تتمثل في الجراح ثم تليها الفئة التي تعتقد بأن الأضرار الصحية هي عبارة عن كدمات حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 30.43%، وقد حددت إجابة أخرى بأن هذه الأضرار الصحية تتمثل في الحروق كما أن هناك فئة لم تجب عن هذا السؤال وتقدر نسبتها بـ 26.08%.

ثالثاً: تحليل البيانات المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى العاملين:

للتعرف على مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة محل الدراسة تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث كما يلي:

السؤال رقم (26): هل أدى تطبيق النظام إلى توفير أموال كانت تصرف من قبل في علاج أمراض ناتجة عن التلوث؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (52):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في توفير أموال كانت تصرف في علاج أمراض التلوث

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
68.96	20	نعم
31.03	09	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (52) أن غالبية أفراد العينة (68.96%) ترى بأن تطبيق النظام أدى إلى توفير أموال كانت تصرف من قبل في علاج أمراض ناتجة عن التلوث بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 31.03% وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

السؤال رقم (27): هل استفدت من زيادة أرباح المؤسسة بعد تطبيق النظام؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (53):

إجابات أفراد العينة حول الاستفادة من أرباح المؤسسة التي ساهم فيها النظام

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	79.31
لا	06	20.68
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (53) أن غالبية أفراد العينة استفادت من أرباح المؤسسة التي ساهم فيها نظام الإدارة البيئية وذلك بنسبة تقدر بـ 79.31% بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 20.68% وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، فيما تكمن هذه الاستفادة؟ استفادة مالية []، تحسن ظروف العمل المادية [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (54):

إجابات أفراد العينة حول نوعية الاستفادة من أرباح المؤسسة

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
استفادة مالية	05	20
تحسن ظروف العمل المادية	20	80
المجموع	25	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (54) أن غالبية أفراد العينة (80%) استفادوا من أرباح المؤسسة من خلال تحسن ظروف العمل المادية بينما تقدر نسبة الفئة التي استفادت ماليا من أرباح المؤسسة بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية بـ 20%.

السؤال رقم (28): هل كُلفتَ بمجموعة من المهام في إطار تطبيق النظام؟
والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (55):

إجابات أفراد العينة حول تكليف العاملين بمهام نظام الإدارة البيئية

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	44.82
لا	16	55.17
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (55) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (55.17%) ترى بأنه لم يتم تكليفها بمهام جاء بها نظام الإدارة البيئية بنما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 44.82%.

- في حالة الإجابة بنعم، ألا تشعر بالرضا لأنك تساهم في الحفاظ على البيئة من مكان عملك؟
الجدول رقم (56):

إجابات أفراد العينة حول شعورهم بالرضا من خلال مساهمتهم في الحفاظ على البيئة

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	100
لا	00	00
المجموع	13	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (56) أن جميع أفراد العينة يرون بأن قيامهم بمهام في إطار الحفاظ على البيئة يشعرهم بالرضا.

السؤال رقم (29): هل تساهم إجراءات النظام في تقليل حوادث العمل؟
والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (57):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات النظام في التقليل من حوادث العمل

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	100
لا	00	00
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (57) أن جميع أفراد العينة يرون بأن إجراءات نظام الإدارة البيئية ساهمت في

تقليل حوادث العمل.

- في حالة الإجابة بنعم، هل يتعلق الأمر بـ: إجراءات الاستجابة للطوارئ [] ، تحسن ظروف العمل
المادية [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (58):

إجابات أفراد العينة حول سبب التقليل من حوادث العمل بعد تطبيق النظام

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
إجراءات الاستجابة للطوارئ	15	45.45
تحسن ظروف العمل المادية	18	54.54
المجموع	33	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (58) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة ترى بأن تحسن ظروف العمل المادية بعد

تطبيق نظام الإدارة البيئية هو المسؤول عن تقليل حوادث العمل حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 54.54 %

بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى بأن قلة حوادث العمل جاءت من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ بـ

45.45 %.

السؤال رقم (30): هل استفدت من الإجراءات الإدارية التي جاء بها النظام؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (59):

إجابات أفراد العينة حول الاستفادة من الإجراءات الإدارية لنظام الإدارة البيئية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
75.86	22	نعم
24.13	07	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (59) أن غالبية أفراد العينة أجابوا بأنهم استفادوا من الإجراءات الإدارية لنظام الإدارة البيئية حيث تقدر نسبة هذه الفئة بـ 75.86 % بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 24.13 % وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الفئة الأولى .

- في حالة الإجابة بنعم، فيما تكمن هذه الاستفادة؟ الاستفادة من دورة تدريبية []، سهولة التعرف على بعض مهام وظيفتك (بالمصنقات والتعليمات) [] .

الجدول رقم (60):

إجابات أفراد العينة حول تحديد الاستفادة من الإجراءات الإدارية للنظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
62.96	17	الاستفادة من دورة تدريبية
37.03	10	سهولة التعرف على بعض المهام
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (60) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (62.96 %) أجابت بأن الاستفادة من الإجراءات الإدارية للنظام تكمن في الدورات التدريبية بينما تقدر نسبة الفئة التي ترجع الاستفادة إلى سهولة التعرف على بعض المهام بـ 37.03 %.

السؤال رقم (31): هل ساهم تطبيق النظام في تحسّن حالتك الصحية نتيجة التخلص من تلوث المؤسسة؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (61):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تحسين الحالة الصحية للعاملين

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	89.65
لا	03	10.34
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يتضح من الجدول رقم (61) أن غالبية أفراد العينة (89.65 %) ترى بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية ساهم في تحسين الحالة الصحية للعاملين من خلال التخلص من التلوث الذي كان موجود بالمؤسسة سابقاً، بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 10.34 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى. السؤال رقم (32): ألا تعتقد أن إجراءات الاستجابة للطوارئ التي جاء بها النظام تجعلك تحسن بالأمان؟ والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (62):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات الاستجابة للطوارئ في إحساس العاملين بالأمان

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	93.10
لا	02	6.89
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (62) أن غالبية أفراد العينة (93.10 %) ترى بأن إجراءات الاستجابة للطوارئ تجعل العاملين يحسون بالأمان بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 6.89 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، هل تشعر بالرضا من هذه الإجراءات؟
والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (63):

إجابات أفراد العينة حول شعور العاملين بالرضا تجاه إجراءات الاستجابة للطوارئ

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
96.29	26	نعم
3.70	01	لا
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (63) أن غالبية أفراد العينة (96.29%) تشعر بالرضا تجاه إجراءات الاستجابة

للتطوارئ التي جاء بها نظام الإدارة البيئية بينما يوجد فرد فقط من أفراد العينة يرى عكس ذلك.

السؤال رقم (33): هل تعتقد أن تطبيق النظام ساهم في تحسين ظروف العمل المادية؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (64):

إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تحسين ظروف العمل المادية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
89.65	26	نعم
10.34	03	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (64) أن غالبية أفراد العينة يرون بأن نظام الإدارة البيئية ساهم في تحسين ظروف

العمل المادية حيث تقدر نسبتها بـ 89.65% بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى عكس ذلك بـ 10.34%

وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة الفئة الأولى.

- في حالة الإجابة بنعم، هل تم ذلك عن طريق: نظافة موقع العمل []، استخدام تكنولوجيا نظيفة [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (65):

إجابات أفراد العينة حول سبب تحسن ظروف العمل المادية بعد تطبيق النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
32.25	10	نظافة موقع العمل
67.74	21	استخدام تكنولوجيا نظيفة
100	31	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (65) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (67.74 %) ترى بأن سبب تحسن ظروف العمل المادية بعد تطبيق النظام هو استخدام تكنولوجيا نظيفة في عملية الإنتاج بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى بأن السبب هو نظافة موقع العمل بـ 32.25 %.

السؤال رقم (34): هل تشعر بالرضا من أن تطبيق النظام أدى إلى تحقيق نتائج إيجابية للمجتمع؟

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (66):

إجابات أفراد العينة حول شعورهم بالرضا من خلال النتائج الإيجابية التي حققها النظام للمجتمع

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
96.55	28	نعم
3.44	01	لا
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (66) أن غالبية أفراد العينة (96.55 %) تشعر بالرضا تجاه النتائج الإيجابية التي حققها نظام الإدارة البيئية للمجتمع بينما يوجد فرد فقط من أفراد العينة يرى عكس ذلك.

- في حالة الإجابة بنعم، هل من بين هذه النتائج: حماية المجتمع من الأمراض التي يُسببها التلوث []، الحفاظ على البيئة التي يعيش فيها المجتمع [].

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (67):

إجابات أفراد العينة حول تحديد النتائج الإيجابية التي تحققت للمجتمع بعد تطبيق النظام

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
41.17	14	حماية المجتمع من الأمراض التي يُسببها التلوث
58.82	20	الحفاظ على البيئة التي يعيش فيها المجتمع
100	34	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (67) أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (58.82 %) يعتبرون بأن النتائج الإيجابية التي حققها النظام للمجتمع تتمثل في الحفاظ على البيئة التي يعيش فيها المجتمع بينما تقدر نسبة الفئة التي ترى بأن هذه النتائج الإيجابية تتمثل في حماية المجتمع من الأمراض التي كان يسببها التلوث سابقا بـ 41.17 % .
السؤال رقم (35): هل يمكن القول أن تنفيذ إجراءات النظام أدى إلى زيادة الرضا عن وظيفتك بدرجة: صغيرة [] ، كبيرة [] ، لا يحقق أي زيادة [] .

والجدول التالي يوضح إجابات أفراد العينة حول هذا السؤال:

الجدول رقم (68):

إجابات أفراد العينة حول مدى الشعور بالرضا الوظيفي بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
24.13	07	صغيرة
62.06	18	كبيرة
13.79	04	لا يحقق أي زيادة
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على إستمارة الإستبيان.

يلاحظ من الجدول رقم (68) أن غالبية أفراد العينة (62.06 %) يرون بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم بدرجة كبيرة في حين تأتي في المرتبة الثانية الفئة التي ترى بأن تطبيق هذا النظام يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي بدرجة صغيرة بنسبة تقدر بـ 24.13 % وأخيرا تأتي الفئة التي تعتقد أن تطبيق النظام لا يحقق أي زيادة في رضاهم الوظيفي بنسبة تقدر بـ 13.79 % .

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية:

تتمثل أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية فيما يلي:

أولاً: النتائج المتعلقة بإنتاجية العاملين:

إن النتائج المتوصل إليها من خلال المحور المتعلق بإنتاجية العاملين تؤكد وجود زيادة في إنتاجية العاملين بشركة اسمنت عين التوتة بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية، فمن خلال بنود هذا المحور يمكن استخلاص النتائج التالية:

1- حضور غالبية عمال شركة اسمنت عين التوتة للدورات التدريبية التي جاء بها نظام الإدارة البيئية حيث تنظم هذه الدورات من قبل المديرية العامة للشركة في كل سنة، وقد أكدت غالبية العمال الذين حضروا هذه الدورات أن هناك تحسن في إنتاجيتهم بعد حضور هذه الدورات وهذا يعود إلى أحد الأسباب التالية:

أ- الاستفادة من خبرة الأشخاص الذين ينضمون هذه الدورات.

ب- التدريب على الآلات الجديدة التي تم اقتنائها في إطار تطبيق نظام الإدارة البيئية.

وتجدر الإشارة إلى أن المواصفة (ISO 14001) تلزم المنظمة بإدانة تنظيم الدورات التدريبية للعمال الذين ينتج عن نشاطهم آثار بيئية مهمة وذلك حسب المطلب الثالث من متطلبات هذه المواصفة (مطلب التنفيذ والتشغيل).

2- إن غالبية عمال شركة اسمنت عين التوتة ترى بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية ساهم في تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج إما عن طريق العمل في محيط نظيف (فمن المؤكد أن الوقت الحقيقي للعامل الذي يعمل في بيئة نظيفة أحسن من الوقت الحقيقي للعامل الذي يعمل في بيئة ملوثة).

أو عن طريق استغلال الوقت الذي كان مخصصاً لإزالة الملوثات بعد إنتهاء عملية الإنتاج يومياً.

3- لقد أكد العديد من عمال شركة اسمنت عين التوتة أن تطبيق نظام الإدارة البيئية ساهم في تقليل نسبة الإنتاج المعيب وهذا قد يرجع إلى زيادة تركيز العامل بسبب نظافة بيئة عمله، وتجدر الإشارة إلى أن حدوث أي خلل في مراحل إنتاج منتج الاسمنت يؤدي إلى تعطل في العملية الإنتاجية.

4- حدوث نقص في فترات الغياب عن العمل بعد تطبيق الشركة لنظام الإدارة البيئية ويرجع ذلك إلى أحد الأسباب التالية:

أ- الذهاب إلى العلاج خاصة وأن العمال الذين يعملون في صناعة الإسمنت يعانون كثيراً من الأمراض التنفسية.

- ب-الإحالة إلى عطلة مرضية وذلك بعد الإصابة بمرض معين سببه التلوث الموجود بالشركة سابقا.
- ج- نفسية العامل الذي يكره العمل في بيئة ملوثة.
- 5- مساهمة نظام الإدارة البيئية في التقليل من الجهد المبذول في العمل وهذا قد يرجع إلى التخلص من بعض المهام المتعلقة بجمع النفايات سواء بسبب الآلات الجديدة (مصاصات الغبار) أو بسبب أن قلة الملوثات المُنتجة تؤدي إلى تقليل في جهود النظافة.
- 6- مساهمة نظام الإدارة البيئية من خلال التعليمات والسجلات في تسهيل التعرف على بعض المهام الموكلة إلى عمال مُعينين.
- 7- لقد ساهم تطبيق نظام الإدارة البيئية في تحسين الحالة النفسية للعاملين خاصة بعد التخلص من مختلف ملوثات الشركة بالإضافة إلى حدوث تحسن في كل من صحة العاملين البدنية وظروف العمل المادية.
- 8- لقد ساهم التلوث الذي كان ينتج عن نشاط الشركة سابقا في وقوع العاملين في الأخطاء المهنية ولقد أدى تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى التخلص منه وبالتالي يمكن القول أن تطبيق هذا النظام ساهم في زيادة تركيز العاملين بالشركة.
- 9- مساهمة نظام الإدارة البيئية في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة للعاملين بالشركة عن طريق أحد الأسباب التالية:
- أ- التخلص من الملوثات.
- ب- الآلات المستخدمة (مصاصات الغبار والمصافي).
- ج- إجراءات الاستجابة للطوارئ.
- 10- التخلص من الأمراض التي تسببها صناعة الإسمنت (أمراض تنفسية، أمراض جلدية... الخ) بعد تطبيق النظام والتي تضعف من إنتاجية العاملين.
- 11- مساهمة الوسائل التي جاء بها نظام الإدارة البيئية في زيادة إنتاجية العاملين والتي من بينها:
- أ- مصاصات الغبار والتي تساهم في تنظيف بيئة العمل وإرجاع المواد الضائعة إلى العملية الإنتاجية.
- ب- أجهزة القياس والتي تقيس نسبة الغازات المنبعثة في الجو وترجع أهمية هذه الأجهزة في طمئنت العاملين، خاصة مع خطورة الغازات المنبعثة من صناعة الإسمنت (أكسيد الكربون CO وثاني أكسيد الكربون CO₂ وأكسيد الآزوت NO_x).
- ج- تخصيص وسائل الحماية (فناع للأنف و الفم، نظارات... الخ) للعمال الذين يتعاملون مع النفايات.

12- مساهمة المصافي ذات الأذرع وغيرها من المصافي (التكنولوجيا النظيفة) في زيادة إنتاجية العاملين بدرجة كبيرة خاصة بعد تخفيض إفرات الشركة (بتركيب هذه المصافي) من 250 ملغ إلى أقل من 10 ملغ في المتر المكعب الواحد من الهواء.

ثانياً: النتائج المتعلقة بصحة العاملين:

إن النتائج المتوصل إليها من خلال المحور المتعلق بصحة العاملين البدنية و النفسية تؤكد وجود تحسن في صحة عمال شركة إسمنت عين التوتة بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية، فمن خلال بنود هذا المحور يمكن استخلاص النتائج التالية:

- 1- مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحسين صحة العامل البدنية من خلال مكافحة التلوث الذي كان يسبب الأمراض العضوية (أمراض تنفسية، أمراض الجلدية، أمراض العيون... الخ).
- 2- مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحسين صحة العامل النفسية من خلال مكافحة التلوث الذي كان يسبب الأمراض النفسية كالقلق والاكتئاب والملل.
- 3- يعتبر التلوث الهوائي من أكبر الملوثات التي تضر بصحة العاملين بشركة إسمنت عين التوتة ثم يأتي بعد ذلك التلوث الأرضي في المرتبة الثانية.
- 4- يساهم نظام الإدارة البيئية من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ في حماية العاملين من مختلف المخاطر والتي من بينها اشتعال الحرائق وانبعثات الغازات الخطيرة ويكون ذلك عن طريق تعليم العاملين بما يجب فعله عند حدوث هذه المخاطر. ولقد أكدت غالبية أفراد عينة البحث أن هذه الإجراءات تحسن من حالتهم النفسية.
- 5- مساهمة نظام الإدارة البيئية في تخفيف التعب والإرهاق عن طريق التقليل من مهام التنظيف ومهام التعامل مع النفايات.
- 6- مساهمة التلوث الذي كان موجود بالشركة قبل تطبيق نظام الإدارة البيئية في ارتكاب أخطاء تضر بصحة العاملين، وبمعنى آخر كان من بين الأسباب التي أدت إلى حدوث أخطاء أضرت بصحة العاملين (جراح، حروق، كدمات... الخ) التلوث الموجود بالشركة، وهذا قد يرجع إلى قلة التركيز (لوجود الملوثات في بيئة العمل سابقاً) أو إلى كون العامل المخطئ مرهق بمرض سببه التلوث الذي كان موجود بالشركة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى العاملين:

إن النتائج المتوصل إليها في هذا الإطار تؤكد وجود زيادة في رضا العمال عن وظائفهم بدرجة كبيرة من خلال النقاط التالية:

1- تحسن صحة العمال أدى إلى توفير أموال كانت تصرف من قبل في علاج أمراض ناتجة عن التلوث الذي كان موجود بالشركة.

2- أدى تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى زيادة أرباح الشركة وبالتالي زيادة النسبة المخصصة للعمال من الأرباح هذا من جهة ومن جهة أخرى استفاد العمال من زيادة أرباح الشركة بتحسين ظروف العمل المادية (إقتناء المصاحات و المصافي وغيرها من الآلات).

3- إشراك العمال في قضية الحفاظ على البيئة.

4- إحساس العاملين بالشركة بالأمان الوظيفي من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ التي جاء بها نظام الإدارة البيئية.

5- الاستفادة من الإجراءات الإدارية التي جاء بها النظام كالدورات التدريبية والملصقات التي تسهل القيام ببعض المهام.

6- تحسن الحالة الصحية للعاملين بسبب التخلص من مختلف الملوثات التي كانت تسبب الأمراض لهم.

7- مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحسين ظروف العمل المادية من خلال نظافة موقع العمل واستخدام التكنولوجيات النظيفة (المصافي ومصاحات الغبار).

8- تحقيق نظام الإدارة البيئية لنتائج إيجابية للمجتمع والتي من بينها ما يلي:

أ- حماية المجتمع من الأمراض التي يُسببها التلوث.

ب- الحفاظ على البيئة التي يعيش فيها المجتمع.

يمكن القول في نهاية هذا الفصل أن تطبيق شركة اسمنت عين التوتة لنظام الإدارة البيئية جاء بعد وعي

الشركة بفوائد هذا النظام، والتي استفادت منها فعلا بعد تطبيقه خاصة فيما يخص تأثيره على أداء عاملها،

حيث أثر هذا النظام على أداء العاملين بالشركة من خلال ثلاثة محاور أساسية تتمثل فيما يلي:

-المحور الأول: زيادة إنتاجية العاملين من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: الدورات التدريبية، تحسين

الوقت الحقيقي للإنتاج، تقليل فترات الغياب عن العمل، توفير بيئة عمل آمنة ومريحة، استخدام تكنولوجيا

نظيفة... الخ.

-المحور الثاني: تحسين صحة العاملين البدنية والنفسية وحمائتهم من المخاطر المهنية من خلال مجموعة من

العناصر والتي من بينها: التخلص من الملوثات التي كانت تسبب أمراضا عضوية كالأمراض التنفسية والأمراض

الجلدية، التخلص من الملوثات التي كانت ترهق العمال نفسيا كالقلق و الاكتئاب، نظافة موقع العمل،... الخ.

-المحور الثالث: زيادة الرضا الوظيفي للعاملين من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: تحسين ظروف

العمل المادية، الاستفادة من زيادة أرباح الشركة، تحسن الحالة الصحية للعاملين،... الخ.

لقد تناولنا في موضوع هذا البحث دراسة تأثير نظام الإدارة البيئية على الأداء البشري في إطار التنمية المستدامة وقد تم التوصل إلى أن نظام الإدارة البيئية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال طريقة مباشرة تتمثل في حماية المجتمع والبيئة من التلوث البيئي، وبطريقة غير مباشرة من خلال تأثير هذا النظام على أداء العاملين (بزيادة إنتاجيتهم وتحسين صحتهم وزيادة الرضا الوظيفي لديهم) حيث ينتج عن هذا التأثير جملة من النتائج تتمثل فيما يلي:

1- تحسين المستوى المعيشي للمجتمع عامة وللعمالين خاصة:

أ- للمجتمع من خلال أن زيادة إنتاجية العاملين تؤدي إلى المساهمة في تحقيق الاكتفاء أو الوفرة الاقتصادية لأفراد المجتمع.

ب- للعمالين من خلال أن حُصُولهم على زيادة في الدخل سببها زيادة أرباح الشركة أو كمكافئة على تحسن إنتاجيتهم هذا من جهة ومن جهة أخرى توفير أموال النفقات العلاجية.

2- حماية صحة العاملين:

بما أن الاعتناء بصحة أفراد المجتمع من بين أهداف التنمية المستدامة فإن نظام الإدارة البيئية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الاعتناء بصحة العاملين وذلك عن طريق:

أ- إجراءات الاستجابة للطوارئ والتي تحمي العمال من مختلف المخاطر التي قد تصيبهم أثناء العمل.

ب- حمايتهم من الأمراض التي كان يُسببها تلوث المؤسسة.

3- تحسين أداء العاملين في مجال حماية البيئة:

حيث أن من بين متطلبات تنفيذ نظام الإدارة البيئية تدريب العاملين وتوعيتهم في مجال حماية البيئة.

أما بالنسبة للمحاور الأساسية التي من خلالها أثر نظام الإدارة البيئية على أداء العاملين فتتمثل فيما يلي:

-المحور الأول: زيادة إنتاجية العاملين من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: الدورات التدريبية،

تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج، تقليل فترات الغياب عن العمل، توفير بيئة عمل آمنة ومريحة، استخدام تكنولوجيا نظيفة... الخ.

-المحور الثاني: تحسين صحة العاملين البدنية والنفسية وحمايتهم من المخاطر المهنية من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: التخلص من الملوثات التي كانت تسبب أمراضا عضوية كالأمراض التنفسية والأمراض الجلدية، التخلص من الملوثات التي كانت ترهق العمال نفسيا كالقلق و الاكتئاب، نظافة موقع العمل،... الخ.

-المحور الثالث : زيادة الرضا الوظيفي للعاملين من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: تحسين ظروف العمل المادية، الاستفادة من زيادة أرباح الشركة، تحسن الحالة الصحية للعاملين، ... الخ. وسنوضح فيما يأتي الحكم على فرضيات هذا البحث من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الميدانية بالإضافة إلى تقديم بعض الاقتراحات التي قد تفيد الشركة مستقبلاً، ثم نتطرق في الأخير إلى آفاق الدراسة والتي قد تفيد من يريد البحث مستقبلاً في هذا المجال.

أولاً: اختبار الفرضيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية لهذا البحث يمكن اختبار فرضيات البحث كما يلي:

1-اختبار الفرضية الأولى: "يؤثر نظام الإدارة البيئية على إنتاجية العاملين"

أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن بعد تطبيق شركة اسمنت عين التوتة لنظام الإدارة البيئية تأثرت إنتاجية العاملين إيجاباً من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: الدورات التدريبية، تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج، تقليل فترات الغياب عن العمل، توفير بيئة عمل آمنة ومريحة، استخدام تكنولوجيا نظيفة... الخ. وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الأولى.

2-اختبار الفرضية الثانية: "يؤثر نظام الإدارة البيئية على صحة العاملين"

كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن بعد تطبيق شركة اسمنت عين التوتة لنظام الإدارة البيئية تأثرت صحة العاملين إيجاباً من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: التخلص من الملوثات التي كانت تسبب الأمراض العضوية (أمراض تنفسية، جلدية، ... الخ)، التخلص من الملوثات التي كانت ترهق العمال نفسياً، نظافة موقع العمل، ... الخ. وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الثانية.

3-اختبار الفرضية الثالثة: "يؤثر نظام الإدارة البيئية على الرضا الوظيفي للعاملين"

من خلال نتائج الدراسة الميدانية تبين لنا أن بعد تطبيق شركة اسمنت عين التوتة لنظام الإدارة البيئية تأثر رضا العاملين عن وظائفهم إيجاباً بدرجات مختلفة من خلال مجموعة من العناصر والتي من بينها: تحسين ظروف العمل المادية، الاستفادة من زيادة أرباح الشركة، تحسن الحالة الصحية للعاملين، ... الخ. وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الثالثة.

4- اختبار الفرضية الرابعة: "هناك نقص وعي لدى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بأهمية نظام الإدارة البيئية"

أثبتت لنا الدراسة الميدانية أن شركة اسمنت عين التوتة كانت على علم بأهمية نظام الإدارة البيئية فلولا اقتناعها بذلك لما عمدت إلى تطبيقه خاصة وأن القانون الجزائري لا يفرض تطبيق هذا النظام. وعليه يمكن نفي الفرضية الرابعة.

ثانياً: الاقتراحات:

- رغم النجاح الذي حققته شركة اسمنت عين التوتة في مجال حماية البيئة بعد تطبيقها لنظام الإدارة البيئية غير أننا نرى أن هناك بعض الاقتراحات التي قد تفيد الشركة مستقبلاً والتي يمكن ذكرها كما يلي:
- 1- تشكيل مصلحة (أو فريق) تسند إليها مختلف مهام التنظيف من أجل ضمان تنظيف دائم لأرضية الشركة خاصة فيما يخص الأماكن المخصصة للإنتاج والتي يتراكم فيها يومياً الغبار الناتج عن العملية الإنتاجية.
 - 2- تفعيل الاهتمام بصحة العاملين من خلال علاج الملوثات التي أدت إلى إصابة العمال بالأمراض.
 - 3- علاج التلوث الضوضائي من خلال اقتناء واقيات الأذن للعمال الذين يعملون في أماكن مرتفعة الضجيج فلقد أثبتت العديد من الدراسات أن للتلوث الضوضائي نتائج سلبية على إنتاجية العاملين.
 - 4- اقتناء المزيد من الأجهزة التي تصنف مع التكنولوجيات النظيفة مثل أجهزة الطاقة الشمسية.
 - 5- إعادة النظر في مدة مراجعة نظام الإدارة البيئية والتي تقدر حالياً بثلاث سنوات.
 - 6- تطبيق النظام على فروع الشركة لتعميم فوائده على العاملين بهذه الفروع خاصة وحدة إنتاج الحصى والرمل.
 - 7- الإسراع في تنفيذ إجراءات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSAS 18001) والذي بدأت الشركة في تصميمه منذ سنة 2010.
 - 8- الاهتمام بمحيط الشركة حيث لاحظنا وجود الغبار على الأشجار و الطرقات المحاذية للشركة وهنا نقترح على الشركة وضع برنامج أو مخطط عمل لضمان ديمومة نظافة هذا المحيط.
 - 9- غرس المزيد من الأشجار سواء داخل الشركة أو في محيطها الخارجي.
 - 10- تحسيس الزبائن بالنتائج التي حققتها الشركة في مجال حماية البيئة (اتخاذ ذلك كميزة تنافسية) لأن بعد سنة 2014 سيكون عرض منتج الاسمنت أكبر من الطلب عليه (انتهاء البرنامج الخماسي وفتح مصانع اسمنت جديدة)، وفي هذا الإطار ننصح الشركة بالبدء في تسويق منتجاتها خارج الوطن فهي تملك الشهادات التي تسمح لها بذلك.

ثالثاً: آفاق الدراسة:

يمكن تقديم بعض المواضيع التي لها علاقة بموضوع البحث كما يلي:

- 1- أثر تطبيق نظام الإدارة البيئية على سلوك المستهلك.
- 2- دور نظام الإدارة البيئية في تحسين رضا العملاء.
- 3- معوقات تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية.
- 4- دور نظام الإدارة البيئية في تحسين صورة المؤسسة أمام مجتمعها وزبائننها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

- 1- إبراهيم مهدي مجبر: الأمانة في الأداء الإداري، مكتبة الخدمات الحديثة، جدة، السعودية، 1994.
- 2- أرناؤوط السيد محمد: الإنسان وتلوث البيئة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 1999.
- 3- بختي إبراهيم: مطبوعة بعنوان: الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية: 2006/2007.
- 4- البرعي عبد الله محمد: معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، 2007.
- 5- بيل أرثر: إدارة الأفراد، ترجمة خالد العامري وآخرون، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط 2، القاهرة، مصر، 2001.
- 6- ثابت زهير: كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
- 7- حمود كاظم خضير و الخرشنة كاسب ياسين: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 8- حنفي عبد الغفار: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997.
- 9- خطاب عايدة: العولمة و إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001.
- 10- درة إبراهيم عبد البارى: العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1982.
- 11- درة إبراهيم عبد البارى: تكنولوجيا الأداء البشري، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الطائف، السعودية، 1998.
- 12- الدوري زكريا وآخرون: مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2012.
- 13- ديري محمد زاهد: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 14- راشد محمد السعيد فاروق: التنظيم الصناعي و الإداري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر، 2001.
- 15- زرواتي رشيد: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زاعياش للطباعة والنشر، ط 4، الجزائر، 2012.
- 16- سعد جلال سامية: الإدارة البيئية المتكاملة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2005.
- 17- السعدي علي حسين: أساسيات علم البيئة و التلوث، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2006.

- 18- سليمان محمود محمد: الجغرافيا والبيئة، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2009.
- 19- السيد محمد إسماعيل: تنمية المهارات القيادية والسلوكية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 1997.
- 20- الشيخ صالح محمد: الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 21- الصرن حسن رعد: نظم الإدارة البيئية و الإيزو 14000، دار الرضا، دمشق، سوريا، 2001.
- 22- الطائي حجاج يوسف وآخرون: نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009.
- 23- الطراونة طلعت عمر: الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، دار البداية، عمان، الأردن، 2011.
- 24- عاشور صقر أحمد: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 25- عباس محمد سهيلة: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999.
- 26- عبد الباقي صلاح الدين: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
- 27- عبد الباقي صلاح: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1988.
- 28- عبد الغني محمد هلال: مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء، القاهرة، مصر، 1996.
- 29- عبد المحسن محمد توفيق: تقييم الأداء مدخل جديد لعالم جديد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997.
- 30- عقيلي وصفى عمر: إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1991.
- 31- العميان سليمان محمود: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر، ط 3، عمان، الأردن، 2005.
- 32- الغزاوي عبد الوهاب محمد: أنظمة إدارة الجودة والبيئة-الإيزو 2000/14000، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- 33- غيث عاطف محمد: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1990.
- 34- فارس مازن رشيد: إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، ط2، الرياض، السعودية، 2004.
- 35- القحطاني سعيد سالم وآخرون: منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، ط 2، الرياض، السعودية، 2004.
- 36- ماريون إي هاينز: إدارة الأداء دليل شامل للإشراف الفعال، ترجمة: محمود مسي وزهير الصباغ، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1988.
- 37- محمد حسن راوية: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.

- 38- المخادمي رزيق عبد الرزاق: التلوث البيئي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، بن عكنون، الجزائر، 2006.
- 39- نظمي شحادة و آخرون: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000.
- 40- النمر محمد سعود وآخرون: الإدارة العامة الأسس والوظائف، مكتبة الشقري، الرياض، السعودية، 1997.
- 41- الهيتي عبد الرحيم خالد: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2003.
- 42- ويتون دافيد وكامبيرون تيم: العلاقات.. التفاعل الايجابي، ترجمة محمد محمود عبد العليم، سلسلة إصدارات بميك، القاهرة، مصر، 2001.
- 43- ويرنر جون: تنمية الموارد البشرية، الجزء الثاني، ترجمة سرور علي إبراهيم، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2011.

ثانياً: الأبحاث والمقالات:

- 1- إزهار جابر: "تلوث الهواء والماء أنواعه، مصادره، أثاره"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 02، جامعة بابل، العراق، 2011.
- 2- آل فيحان عبد الهادي إيثار و البياتي عبد الغني سوزان: "تقويم مستوى تنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية 2004: ISO14001 دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة البطاريات معمل بابل"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 70، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2008.
- 3- الأبيجي عبد الفتاح كوثر: محاسبة المسؤولية عن حماية البيئة في ضوء الفكر الإسلامي المعاصر ، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعمولة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.
- 4- بن رمضان سامية: التنمية المستدامة وعلاقتها بالإدماج المهني للشباب البطال- الواقع والتحديات المستقبلية- الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- 5- حجازي بسام: انعكاسات التحولات الجديدة في مجالات الإدارة على تعزيز وتطوير إدارة الموارد البشرية، المؤتمر الدولي اختيار الاختصاص لمن، فندق ريجنسي بالاس ، أدما، لبنان، 6-9 جوان 2005.
- 6- الحسن محمد عبد الرحمن: التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- 7- حميدي كلثوم وحيولة إيمان: سبل تحقيق التشغيل الكامل في ظل التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

- 8- الخناق عبد الكريم سناء: مظاهر الأداء الاستراتيجي و الميزة التنافسية، الملتقى الدولي الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ورقلة، الجزائر، مارس 2005.
- 9- رزيق كمال: " دور الدولة في حماية البيئة"، مجلة الباحث، العدد 05، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
- 10- زغيب شهرزاد وعماني لمياء: "البيئة والتنمية: أي ارتباط؟"، المؤتمر العلمي الدولي التاسع حول اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.
- 11- سعدي يحي وشنبي صورية: نظريات التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- 12- سنوسي زليخة وبوزيان الرحماني هاجر: البعد البيئي لإستراتيجية التنمية المستدامة، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 07-08 أبريل 2008.
- 13- الصفار خليل عبد الكريم: "نموذج لتقويم نظام الإدارة البيئية وفقا للمتطلبات المواصفات الدولية الايزو 14001"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 01، جامعة بابل، العراق، 2011.
- 14- العبادي غازي عمر وآخرون: الاستثمار الأجنبي المباشر في قطاع الصناعة والآثار السلبية على البيئة، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.
- 15- عبد الصمد نجوى و مفضي محمد طلال: الإدارة البيئية للمؤسسات الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 8-9 مارس 2005.
- 16- عثمان حسن عثمان: دور إدارة البيئة في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة الاقتصادية، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 07-08 أبريل 2008.
- 17- العزاوي نجم و الناظر ملك: إدارة البيئة ومتطلبات المواصفة الدولية (ISO 14001)، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.
- 18- قاسم حيزية والبنز كلثوم: محاربة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة: لماذا وكيف؟ الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- 19- قدو جميل رسلي و مشعل محمد أحمد: دور المعرفة في التنمية المستدامة، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.
- 20- القصيمي مصطفى محمد: بعض العوامل المؤثرة في تعزيز أداء نظم الإدارة البيئية، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.

- 21- كاظم عبد الله محمد: "تقويم واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، المجلد 11، العدد 02، جامعة القادسية، العراق، 2009.
- 22- مراد ناصر: "التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 46، مركز دراسات الوحدة العربية، القاهرة، مصر، 2009.
- 23- يحيوي إلهام و زغيب مليكة و عبد الصمد نجوى : نحو تحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية الجزائرية من خلال تطبيق مدخل الإدارة البيئية، المؤتمر الدولي اقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.

ثالثاً: المذكرات والأطروحات:

- 1- برني لطيفة: دور الإدارة البيئية في تحقيق مزايا تنافسية للمؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة الكوابل بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006.
- 2- بن زعيمة محمد: حماية البيئة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القانون الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.
- 3- جيلح الصالح: أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
- 4- الحسيني عبد الله أحمد: علاقة الإشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين، رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الطائف، السعودية، 2003.
- 5- دعاس عز الدين: آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية من طرف المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
- 6- سامي رشيد: أثر تلوث البيئة في التنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
- 7- شاطر شفيق: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010.
- 8- شنوفي نور الدين: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005.
- 9- طاطاي كمال: دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.
- 10- الطاهر خامرة: المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية

- المستدامة "حالة سوناطراك"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
- 11- عزيزو راشدة: إشكالية تقييم مردودية الدورات التدريبية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2006.
- 12- قاسم عبد الله عبد الوهاب: التكاليف المالية للتلوث الضوضائي و تأثيرها الاجتماعية على الوحدات الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، العراق، 2008.
- 13- قبايلي أمال: أثر صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: مركب المحارف والرافعات قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011.
- 14- ناصر أديب سومر: أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في القطاع العام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2004.

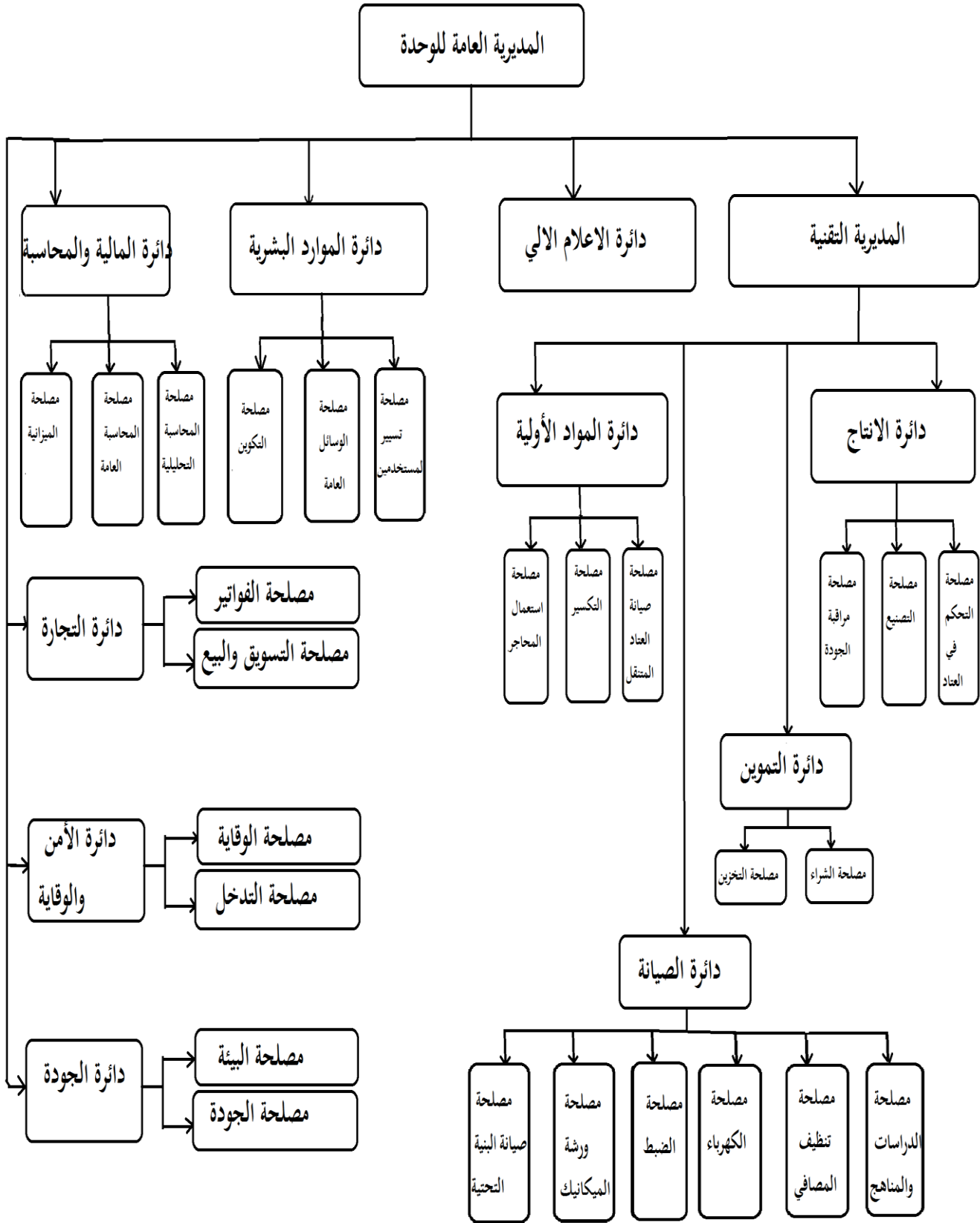
رابعاً: المواقع الإلكترونية:

- 1 - <http://kenanaonline.com>
- 2 - <http://www.altadreeb.net>
- 3 - <http://www.hrdiscussion.com>
- 4 - <http://www.shura.gov.sa>
- 5 - <http://ar.wikipedia.org>
- 6 - <http://www.ahlalhdeeth.com>
- 7 - <http://www.yzeed.com/vb>
- 8 - <http://env304.wordpress.com>
- 9 - <http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net>
- 10 - <http://kenanaonline.com/users>
- 12 - <http://drkhaledkassem.blogspot.com>
- 13 - <http://www.arabthought.org>
- 14 - <http://www.iraker.dk>
- 15 - <http://www.hrdiscussion.com>
- 16 - <http://www.isegs.com>
- 17 - <http://www.alwasatnews.com>
- 18 - <http://www.scimat.dz>

- 1 - Batal Christian: la gestion des R H dans le secteur Public, Editions d'organisation, 2eme Edition, paris, France, 2000.
- 2 - le Duff Robert: Encyclopédie du gestion et de management, édition dalloz, paris, France, 1999.
- 3 - Marshall B, Romney: Accounting Information System, 8th ed, Prentice Hall, 2001.
- 4 - Martory(B), Crozet(D): Gestion des ressources humaines, imprimerie chirat, paris, France, 2002.
- 5 - Michael Hitt and others: Strategic Management: Competitiveness and Globalization, 4th Ed, U.S.A, 2000.
- 6 - Michel Jonquière: Le manuel du management environnemental, Edition SPA, paris, France, 2001.
- 7 - Sekiou Lakhdar et autres: Gestion des ressources humaines, 2ed, De Boeck Université, canada,2001.
- 8 - Taladia Thiombiano: économie de l'environnement et des ressources naturelles, édition l'harmattan, paris, France, 2004.
- 9 - Weiss Dimitri: ressources humaines, deuxièmes éditions, Edition d'organisation, paris, France, 2003.

الم-لاحق

الملحق رقم (0):
الهيكل التنظيمي للشركة



المصدر: دائرة الموارد البشرية للشركة.

الملحق رقم (02):

شهادة (الإيزو 14001: 2004)



Certificat

Certificate

N° 2005/25505a

AFAQ AFNOR INTERNATIONAL certifie que le système de management mis en place par :
AFAQ AFNOR INTERNATIONAL certifies that the management system implemented by:

SOCIETE DES CIMENTS DE AIN-TOUTA (SCIMAT)

pour les activités suivantes :
for the following activities:

FABRICATION ET VENTE DE CIMENTS.
PRODUCTION AND SALE OF CEMENTS.

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

ISO 14001 : 2004

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

Direction Générale : 73 bis, rue Benflis La Verdure BATNA 05000 ALGERIE

Unité de Production : Cimenterie Aïn Touta AÏN TOUTA 05500 ALGERIE

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
This certificate is valid from (year/month/day)

2010-10-19

Jusqu'au*
Until*

2011-12-01

Administrateur d'AFAQ AFNOR INTERNATIONAL

Administrator of AFAQ AFNOR INTERNATIONAL

M. AUGEREAU-LANDAIS

AFAQ AFNOR International, S.A. - R.C. : B199831997
Immeuble LUXOR - Centre Urbain Nord - Avenue Hédi KARRAY - 1082 Tunis - Tunisie
Tél.: (216) 71 751 533 - 71 755 673 - Fax: (216) 71 767 661



المصدر: الموقع الإلكتروني للشركة (www.scimat.dz)، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/08/28.

الملحق رقم (03):

صورة تبين حجم الغازات المنبعثة قبل تطبيق نظام الإدارة البيئية



المصدر: الموقع الإلكتروني لجريدة الفجر،

(<http://www.al-fadjr.com/ar/index.php?news=175842%3Fprint>)، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2012/08/28.

الملحق رقم (04):

صورة تبين حجم الغازات المنبعثة بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية



المصدر: الموقع الإلكتروني للشركة (<http://www.scimat.dz/?action=investissement&lang=ar>)، تم الإطلاع عليه

بتاريخ: 2012/08/28.

الملحق رقم (05):

إستمارة الإستمبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة المنظمات

الأخ الكريم / الأخت الكريمة: السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته:

تحية طيبة وبعد

- في إطار إعداد الدراسة المكتملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير - تخصص إدارة المنظمات - بعنوان " تأثير نظام الإدارة البيئية على الأداء البشري في إطار التنمية المستدامة " نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم الإجابة على فقراته وذلك بوضع إشارة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، مع العلم أن ما تدلون به من إجابات سيتم الحفاظ على سرية ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما أحيطكم علما بشرح لبعض المصطلحات الواردة في هذا الاستبيان:
- التلوث: هو أي تغيير في مكونات البيئة بحيث يشكل ضرراً للإنسان أو للبيئة، وقد يكون في شكل مواد غازية أو مواد سائلة أو مواد صلبة أو إشعاعات أو ضوضاء.
 - التكنولوجيا النظيفة: هي التكنولوجيا التي لا تشكل ضرراً على البيئة.
 - ظروف العمل المادية: هي الظروف المادية التي تتميز بها البيئة الداخلية للمؤسسة مثل: التهوية، الضوضاء، الحرارة، الآلات،... الخ.
 - نظام الإدارة البيئية: هو تلك الإجراءات التي طبقتها شركتكم للحفاظ على البيئة وتحصلت من خلالها على شهادة (ISO14001).
- وفي الأخير تقبلوا مني فائق التقدير و الاحترام.

والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

الطالب: يخلف جمال الدين

المحور الأول: البيانات العامة:

1/ الجنس: ذكر []، أنثى [].

2/ السن: [...] سنة.

3/ الوظيفة:

4/ الأقدمية في العمل: [...] سنة.

5/ المستوى التعليمي: بدون مستوى []، ابتدائي []، متوسط []، ثانوي []، جامعي [].

6/ إلتحقت بالعمل: قبل تطبيق نظام الإدارة البيئية []، بعد تطبيق النظام [].

المحور الثاني: تأثير نظام الإدارة البيئية على إنتاجية العاملين:

7/ هل تم إحالتك على دورة تدريبية في إطار تطبيق النظام؟ نعم []، لا [].

في حالة الإجابة بنعم، ألم تتغير إنتاجيتك إلى مستوى أفضل؟ نعم []، لا [].

8/ هل تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة البيئية أدى إلى تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج؟ نعم []، لا [].

في حالة الإجابة بنعم، هل تم ذلك عن طريق:

إستغلال الوقت الذي كان مخصص لإزالة الملوثات []، العمل في محيط نظيف [].

9/ ألا تعتقد أن تطبيق النظام أدى إلى تقليل نسبة الإنتاج المعيب (إنتاج منتج به خلل)؟ نعم []، لا [].

10/ هل ساهم تطبيق نظام الإدارة البيئية في تقليل فترات الغياب عن العمل؟ نعم []، لا [].

في حالة الإجابة بنعم، هل كانت أسباب الغياب: الذهاب إلى العلاج []، عطلة مرضية []، أسباب متعلقة

بنفسية العامل [].

11/ هل أدى تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى تقليل الجهد المبذول في العمل؟ نعم []، لا [].

في حالة الإجابة بنعم، ما هي الجهود التي خُففت عنك بسبب تطبيق النظام:

جهد إزالة ملوثات الآلات []، جهد متعلق بالنفايات [].

12/ هل تساهم التعليمات والسجلات التي جاء بها النظام في التعرف على بعض مهام وظيفتك بسهولة؟ نعم []، لا [].

13/ هل أدى تطبيق النظام إلى تحسن حالتك النفسية أثناء العمل؟ نعم []، لا [].

في حالة الإجابة بنعم، هل تم ذلك عن طريق:

تحسن ظروف العمل المادية []، تحسن صحتك البدنية []، التخلص من الملوثات [].

14/ ألا تساعدك إجراءات النظام في التقليل من وقوعك في الأخطاء المهنية من خلال التخلص من الملوثات التي

كانت تُشتت تركيزك؟ نعم []، لا [].

15/ هل تطبيق النظام يؤدي إلى توفير بيئة عمل آمنة ومريحة؟ نعم []، لا [].

في حالة الإجابة بنعم، هل حدث ذلك عن طريق:

إجراءات الاستجابة للطوارئ []، الآلات المستخدمة []، التخلص من الملوثات [].

16/ ألم تكن تعاني من أمراض سببها التلوث الذي كنت تتعرض له قبل تطبيق النظام؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم ألا ترى أن هذه الأمراض تُضعف من إنتاجك: قليلاً []، كثيراً [] .

17/ هل التعامل مع النفايات والمواد الخطرة بوسائل الحماية التي جاء بها النظام يساعدك على الإنتاج أكثر؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه الوسائل: مصاصة الغبار []، أجهزة القياس []، قناع للأنف والفم []، نظارات []، أخرى حدد....

18/ ألا تعتقد أن استخدام تكنولوجيا نظيفة في عملية الإنتاج يزيد من إنتاجك بدرجة: صغيرة []، كبيرة []، لا يحقق أي زيادة [] .

هل من معلومات إضافية حول هذا المحور

المحور الثالث: تأثير نظام الإدارة البيئية على صحة العاملين البدنية والنفسية:

19/ هل كنت تعاني نفسياً من التلوث الموجود بالمؤسسة قبل تطبيق النظام؟ نعم []، لا [] .
في حالة الإجابة بنعم:

- ما هي الأمراض النفسية التي كان يُسببها هذا التلوث؟ القلق []، الإكتئاب []، الملل [] .

- ما نوع هذا التلوث؟ هوائي []، مائي []، أرضي []، ضوضائي [] .

20/ هل كنت تعاني بدنياً من التلوث الموجود بالمؤسسة قبل تطبيق النظام؟ نعم []، لا [] .
في حالة الإجابة بنعم:

- ما هي الأمراض العضوية التي سببها لك هذا التلوث؟ أمراض تنفسية []، أمراض جلدية []، أمراض العيون []، أخرى حدد....

- ما نوع هذا التلوث؟ هوائي []، مائي []، أرضي []، ضوضائي [] .

21/ هل أدى تطبيق النظام إلى إنهاء معاناتك من تلوث المؤسسة: نهائياً []، بالتخفيف []، لم يؤثر []، لم تكن تعاني من التلوث [] .

22/ هل يساهم تطبيق النظام من خلال إجراءات الاستجابة للطوارئ في حمايتك من المخاطر؟ نعم []، لا [] .
في حالة الإجابة بنعم:

- ما هي هذه المخاطر؟ اشتعال حريق []، انبعاث غازات خطيرة []، أخرى حدد....

- هل تعتبر أن هذه الإجراءات تحسن من حالتك النفسية؟ نعم []، لا [] .

23/ هل تطبيق المؤسسة للنظام يساهم في تخفيف التعب و الإرهاق؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، ما هي المهام المعنية بذلك: مهام التعامل مع النفايات []، مهام التنظيف [] .

24/ هل كان موقعك في العمل نظيف قبل تطبيق النظام؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بلا، ما هي الملوثات التي حالت دون نظافته؟ ملوثات للأرض []، ملوثات للجو [] .

25/ ألا تعتقد أن التلوث الذي تتعرض له في المؤسسة يساهم في ارتكابك لأخطاء تضر بصحتك؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه الأضرار؟ جِراخ []، كدمات []، أخرى حدد....

هل من معلومات إضافية حول هذا المحور

المحور الرابع: تأثير نظام الإدارة البيئية على الرضا الوظيفي للعاملين:

26/ هل أدى تطبيق النظام إلى توفير أموال كانت تصرف من قبل في علاج أمراض ناتجة عن التلوث؟ نعم []، لا [] .

27/ هل استفدت من زيادة أرباح المؤسسة بعد تطبيق النظام؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، فيما تكمن هذه الاستفادة؟ استفادة مالية []، تحسن ظروف العمل المادية [] .

28/ هل كُلفت بمجموعة من المهام في إطار تطبيق النظام؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، ألا تشعر بالرضا لأنك تساهم في الحفاظ على البيئة من مكان عملك؟ نعم []، لا [] .

29/ هل تساهم إجراءات النظام في تقليل حوادث العمل؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، هل يتعلق الأمر ب: إجراءات الاستجابة للطوارئ []، تحسن ظروف العمل المادية [] .

30/ هل استفدت من الإجراءات الإدارية التي جاء بها النظام؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، فيما تكمن هذه الاستفادة؟ الاستفادة من دورة تدريبية []، سهولة التعرف على بعض مهام وظيفتك (بالمصقات والتعليمات) [] .

31/ هل ساهم تطبيق النظام في تحسن حالتك الصحية نتيجة التخلص من تلوث المؤسسة؟ نعم []، لا [] .

32/ ألا تعتقد أن إجراءات الاستجابة للطوارئ التي جاء بها النظام تجعلك تحسن بالأمان؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، هل تشعر بالرضا من هذه الإجراءات؟ نعم []، لا [] .

33/ هل تعتقد أن تطبيق النظام ساهم في تحسين ظروف العمل المادية؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، هل تم ذلك عن طريق:

نظافة موقع العمل []، استخدام تكنولوجيا نظيفة [] .

34/ هل تشعر بالرضا من أن تطبيق النظام أدى إلى تحقيق نتائج إيجابية للمجتمع؟ نعم []، لا [] .

في حالة الإجابة بنعم، هل من بين هذه النتائج: حماية المجتمع من الأمراض التي يسببها التلوث []، الحفاظ على

البيئة التي يعيش فيها المجتمع [] .

35/ هل يمكن القول أن تنفيذ إجراءات النظام أدى إلى زيادة الرضا عن وظيفتك بدرجة: صغيرة []، كبيرة []،

لا يحقق أي زيادة [] .

هل من معلومات إضافية حول هذا المحور

الملحق رقم (06):

قائمة الأساتذة المحكمين للإستمارة الإستبيان

- الأستاذ/ دعاس عز الدين: جامعة باتنة (كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير)
- الدكتور/ سعيدي يحي: جامعة المسيلة (كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير)
- الأستاذة/ عبد الصمد نجوى: جامعة باتنة (كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير)
- الدكتور/ عمر شريف: جامعة باتنة (كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير)
- الدكتورة/ يجياوي إهام: جامعة باتنة (كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير)

الفهارس

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	أهداف عملية تقييم الأداء البشري.....	22
02	استخدامات نتائج عملية تقييم الأداء البشري.....	25
03	جدول طريقة الترتيب.....	31
04	جدول طريقة قائمة الاختيار.....	32
05	الآثار الصحية و الآثار الإنتاجية للتلوث البيئي.....	49
06	المتطلبات الرئيسية لنظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفات الدولية الايزو 14001	68
07	التأثيرات البيئية لمختلف جهات الضغط.....	73
08	تطور إنتاجية العامل من سنة 2003 إلى غاية سنة 2008	90
09	توزيع عمال شركة إسمنت عين التوتة حسب إحصائية أوت 2012	118
10	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....	119
11	توزيع أفراد العينة حسب السن.....	120
12	توزيع أفراد العينة حسب خاصية طبيعة الوظيفة.....	120
13	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.....	121
14	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.....	121
15	توزيع أفراد العينة حسب خاصية حضور تطبيق نظام الإدارة البيئية	122
16	إجابات أفراد العينة حول حضورهم الدورات التدريبية التي جاء بها النظام	123
17	إجابات أفراد العينة حول مساهمة الدورات التدريبية للنظام في تحسين إنتاجية العاملين.....	123
18	إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج	124
19	إجابات أفراد العينة حول سبب تحسين الوقت الحقيقي للإنتاج بعد تطبيق النظام	124
20	إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في التقليل من نسبة الإنتاج المعيب	125
21	إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في التقليل من فترات الغياب عن العمل	125
22	إجابات أفراد العينة حول أسباب الغياب عن العمل.....	126
23	إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تقليل الجهد المبذول في العمل	126
24	إجابات أفراد العينة حول الجهود التي خُفِّفَتْ بسبب تطبيق النظام	127
25	إجابات أفراد العينة حول مساهمة تعليمات وسجلات النظام في التعرف على بعض	127
	المهام بسهولة.....	127

128 إجابات أفراد العينة حول مساهمة تطبيق النظام في تحسين الحالة النفسية للعامل	26
128 إجابات أفراد العينة حول سبب تحسن الحالة النفسية للعامل	27
 إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات النظام في التقليل من الوقوع في الأخطاء	28
129 المهنة	
129 إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة	29
130 إجابات أفراد العينة حول سبب مساهمة النظام في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة	30
130 إجابات أفراد العينة حول معاناتهم من أمراض سببها التلوث	31
131 إجابات أفراد العينة حول مدى تأثير الأمراض التي سببها التلوث على الإنتاجية	32
131 إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام من خلال وسائل الحماية في زيادة الإنتاجية	33
132 إجابات أفراد العينة حول تحديد الوسيلة التي أدت إلى زيادة الإنتاجية	34
133 إجابات أفراد العينة حول مدى زيادة الإنتاجية من خلال استخدام تكنولوجيا نظيفة	35
133 إجابات أفراد العينة حول معاناتهم النفسية من التلوث	36
134 إجابات أفراد العينة حول نوع الأمراض النفسية التي كان يُسببها التلوث	37
135 إجابات أفراد العينة حول تحديد التلوث الذي كان يُسبب الأمراض النفسية	38
135 إجابات أفراد العينة حول معاناتهم البدنية من التلوث	39
136 إجابات أفراد العينة حول نوع الأمراض العضوية التي كان يُسببها التلوث	40
136 إجابات أفراد العينة حول تحديد التلوث الذي كان يُسبب الأمراض العضوية	41
137 إجابات أفراد العينة حول مدى إنهاء النظام للمعاناة السابقة من التلوث	42
 إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات الاستجابة للطوارئ في حمايتي العاملين من	43
138 المخاطر	
138 إجابات أفراد العينة حول تحديد المخاطر التي شملتها إجراءات الاستجابة للطوارئ	44
 إجابات أفراد العينة حول إمكانية تحسن الحالة النفسية للعاملين من خلال إجراءات	45
139 الاستجابة للطوارئ	
139 إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تخفيف التعب و الإرهاق	46
140 إجابات أفراد العينة حول تحديد المهام التي تم تخفيفها من خلال تطبيق النظام	47
140 إجابات أفراد العينة حول مدى نظافة موقع العمل قبل تطبيق النظام	48
141 إجابات أفراد العينة حول تحديد الملوثات التي حالت دون نظافة موقع العمل	49
141 إجابات أفراد العينة حول مساهمة التلوث في ارتكاب أخطاء تضر بصحة العاملين	50
142 إجابات أفراد العينة حول تحديد الأضرار الصحية التي يسببها التلوث	51

	إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في توفير أموال كانت تصرف من قبل في	52
142علاج أمراض التلوث.....	
143إجابات أفراد العينة حول الإستفادة من أرباح المؤسسة التي ساهم فيها النظام.....	53
143إجابات أفراد العينة حول نوعية الإستفادة من أرباح المؤسسة.....	54
144إجابات أفراد العينة حول تكليف العاملين بمهام نظام الإدارة البيئية.....	55
144إجابات أفراد العينة حول شعورهم بالرضا من خلال مساهمتهم في الحفاظ على البيئة..	56
145إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات النظام في التقليل من حوادث العمل.....	57
145إجابات أفراد العينة حول سبب التقليل من حوادث العمل بعد تطبيق النظام.....	58
146إجابات أفراد العينة حول الإستفادة من الإجراءات الإدارية لنظام الإدارة البيئية.....	59
146إجابات أفراد العينة حول تحديد الإستفادة من الإجراءات الإدارية للنظام.....	60
147إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تحسين الحالة الصحية للعاملين.....	61
إجابات أفراد العينة حول مساهمة إجراءات الاستجابة للطوارئ في إحساس العاملين	62
147بالأمان.....	
148إجابات أفراد العينة حول شعور العاملين بالرضا تجاه إجراءات الاستجابة للطوارئ...	63
148إجابات أفراد العينة حول مساهمة النظام في تحسين ظروف العمل المادية.....	64
149إجابات أفراد العينة حول سبب تحسن ظروف العمل المادية بعد تطبيق النظام.....	65
إجابات أفراد العينة حول شعورهم بالرضا من خلال النتائج الإيجابية التي حققها	66
149النظام للمجتمع.....	
إجابات أفراد العينة حول تحديد النتائج الإيجابية التي تحققت للمجتمع بعد تطبيق	67
150النظام.....	
150إجابات أفراد العينة حول مدى الشعور بالرضا الوظيفي بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية.	68

فهرس الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
07	الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء البشري.....	01
10	عناصر الأداء الفعال.....	02
13	العوامل البيئية التي تُعدل وتؤثر في الأداء.....	03
18	المستويات الإدارية.....	04
30	نموذج لطريقة التدرج البياني.....	05
34	الخطوات اللازمة لعملية تقييم الأداء البشري.....	06
97	تأثيرات نظام الإدارة البيئية على الأداء البشري.....	07
100	المساهمة المباشرة والغير مباشرة لنظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة ...	08
108	مراحل الإنتاج بشركة إسمنت عين التوتة.....	09
112	إنجازات الشركة في مجالات الجودة والبيئة وسلامة العاملين.....	10

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
169الهيكمل التنظيمل للشركة	01
170شهادة (الإيزو 14001:2004)	02
171صورة تبين حجم الغازات المنبعثة قبل تطبيق نظام الإدارة البيئية	03
172صورة تبين حجم الغازات المنبعثة بعد تطبيق نظام الإدارة البيئية	04
173إستمارة الإستبيان	05
177قائمة الأسانذة المحكمين للإستمارة الإستبيان	06

الصفحة	الموضوع
أ	مقدمة.....
	الفصل الأول:
1	الإطار العام للأداء البشري
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الأداء البشري.....
3	المطلب الأول: مفهوم الأداء البشري وعناصره.....
3	أولاً: مفهوم الأداء البشري.....
7	ثانياً: عناصر الأداء البشري.....
10	المطلب الثاني: أهمية دراسة الأداء البشري بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.....
13	المطلب الثالث: العوامل التي تؤثر في الأداء البشري.....
15	المبحث الثاني: عملية تقييم الأداء البشري.....
15	المطلب الأول: مفهوم وأهمية عملية تقييم الأداء البشري.....
15	أولاً: مفهوم عملية تقييم الأداء البشري.....
19	ثانياً: أهمية عملية تقييم الأداء البشري.....
22	المطلب الثاني: أهداف عملية تقييم الأداء البشري.....
23	المطلب الثالث: استخدامات نتائج عملية تقييم الأداء البشري.....
26	المبحث الثالث: كيفية تقييم الأداء البشري.....
26	المطلب الأول: مسؤولية ومعايير تقييم الأداء البشري.....
26	أولاً: مسؤولية تقييم الأداء البشري.....
28	ثانياً: معايير تقييم الأداء البشري.....
29	المطلب الثاني: الطرق الحديثة في تقييم الأداء البشري.....
33	المطلب الثالث: الخطوات اللازمة لعملية تقييم الأداء البشري.....
35	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني:
36	تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري ضمن إطار التنمية المستدامة
37	تمهيد.....
38	المبحث الأول: أساسيات حول حماية البيئة والإدارة البيئية.....
38	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول البيئة والتلوث البيئي.....

38أولاً: مفهوم البيئة.....
39ثانياً: مفهوم التلوث البيئي.....
40ثالثاً: أشكال التلوث.....
43رابعاً: مصادر التلوث البيئي.....
46خامساً: آثار التلوث البيئي.....
49المطلب الثاني: واقع حماية البيئة في الإسلام وفي الجزائر.....
49أولاً: حماية البيئة في الإسلام.....
52ثانياً: واقع حماية البيئة في الجزائر.....
57المطلب الثالث: مفهوم الإدارة البيئية و أسباب العمل بها في المؤسسة الاقتصادية وأهدافها....
57أولاً: مفهوم الإدارة البيئية.....
58ثانياً: الأسباب التي تجعل المؤسسة الاقتصادية ترغب في العمل بالإدارة البيئية
58ثالثاً: الأهداف المراد تحقيقها من خلال الإدارة البيئية.....
60المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول نظام الإدارة البيئية والتنمية المستدامة
60المطلب الأول: نظام الإدارة البيئية، مفهومه ومتطلباته الرئيسية.....
60أولاً: مفهوم نظام الإدارة البيئية.....
61ثانياً: المتطلبات الرئيسية لنظام الإدارة البيئية وفقاً للمواصفات الدولية الإيزو 14001
69المطلب الثاني: فوائد ومعوقات تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية
69أولاً: فوائد تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية.....
72ثانياً: معوقات تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية.....
75المطلب الثالث: الإطار العام للتنمية المستدامة.....
75أولاً: مفهوم التنمية المستدامة.....
79ثانياً: متطلبات التنمية المستدامة ومسؤولية المساهمة في تحقيقها.....
83ثالثاً: التنمية المستدامة من منظور إسلامي.....
	المبحث الثالث: دراسة تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري كمساهمة
85في تحقيق التنمية المستدامة.....
85المطلب الأول: مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة.....
85أولاً: البعد البيئي للتنمية المستدامة وعلاقته بنظام الإدارة البيئية.....
86ثانياً: البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة وعلاقته بنظام الإدارة البيئية.....
87ثالثاً: البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وعلاقته بنظام الإدارة البيئية.....

87المطلب الثاني: تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري
87أولاً: التأثير من خلال زيادة إنتاجية العاملين
91ثانياً: التأثير من خلال تحسين صحة العاملين البدنية والنفسية وحمايته من المخاطر
94ثالثاً: التأثير من خلال زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين
	المطلب الثالث: مساهمة تأثيرات نظام الإدارة البيئية على أداء العنصر البشري في تحقيق
98التنمية المستدامة
98أولاً: تحسين المستوى المعيشي للمجتمع عامة وللعاملين خاصة
99ثانياً: حماية العاملين
99ثالثاً: تحسين أداء العاملين في مجال حماية البيئة
101خلاصة الفصل
	الفصل الثالث:
102	دراسة ميدانية بشركة إسمنت عين التوتة - باتنة-
103تمهيد
104المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة
104المطلب الأول: التعريف بشركة إسمنت عين التوتة بباتنة
104أولاً: التعريف بالشركة الأم
105ثانياً: نشأة وتطور شركة إسمنت عين التوتة
106المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي و العملية الإنتاجية للشركة
106أولاً: دراسة الهيكل التنظيمي للشركة
108ثانياً: دراسة العملية الإنتاجية للشركة
110المطلب الثالث: واقع نظام الإدارة البيئية في الشركة
110أولاً: دوافع تبني الشركة لنظام الإدارة البيئية
113ثانياً: الأسباب التي مكنت الشركة من تنفيذ متطلبات النظام بسهولة
114ثالثاً: مميزات النظام المطبق
116رابعاً: نتائج تطبيق النظام
117المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
117المطلب الأول: أدوات جمع البيانات الميدانية
117أولاً: الاستمارة
117ثانياً: المقابلة
118ثالثاً: الوثائق الإدارية

118 رابعاً: الملاحظة.
118 المطلوب الثاني: تحديد مجتمع وعينة البحث.
119 المطلوب الثالث: خصائص عينة البحث.
122 المبحث الثالث: تحليل بيانات الدراسة الميدانية وعرض نتائجها
122 المطلوب الأول: تحليل بيانات الدراسة الميدانية.
122 أولاً: تحليل البيانات المتعلقة بإنتاجية العاملين.
133 ثانياً: تحليل البيانات المتعلقة بصحة العاملين.
142 ثالثاً: تحليل البيانات المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى العاملين.
151 المطلوب الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية.
151 أولاً: النتائج المتعلقة بإنتاجية العاملين.
153 ثانياً: النتائج المتعلقة بصحة العاملين.
154 ثالثاً: النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى العاملين.
155 خلاصة الفصل.
156 الخاتمة.
160 قائمة المصادر والمراجع
168 الملاحق.
179 فهرس الجداول.
182 فهرس الأشكال.
183 فهرس الملاحق.
184 فهرس المحتويات.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى تأثير نظام الإدارة البيئية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية بالإضافة إلى توضيح مساهمة هذا النظام في تحقيق التنمية المستدامة من خلال حماية البيئة والمجتمع من التلوث البيئي، وتكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة إبراز فوائد تطبيق نظام الإدارة البيئية على مستوى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، حيث أن العديد من المؤسسات تجهل فوائد هذا النظام فيما يخص تأثيره على أداء عمالها.

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم مسح الدراسات السابقة التي تطرقت إلى نظام الإدارة البيئية ثم تم إعداد الجانب النظري للدراسة بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، وفي الأخير قُمت بإعداد الجانب التطبيقي للدراسة من خلال دراسة حالة شركة اسمنت عين التوتة الواقعة بولاية باتنة وذلك باستخدام منهج دراسة الحالة حيث استخدمنا مجموعة من الأدوات والمتمثلة في استمارة الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، الوثائق الإدارية.

لقد توصلت هذه الدراسة إلى أن نظام الإدارة البيئية يؤثر على الأداء البشري من خلال ثلاثة عناصر تتمثل في زيادة إنتاجية العاملين وتحسين صحتهم البدنية والنفسية وزيادة الرضا الوظيفي لديهم.
الكلمات المفتاحية: نظام الإدارة البيئية، التلوث البيئي، الأداء البشري، التنمية المستدامة، إنتاجية العاملين.

Abstract:

This study aimed to clarify the impact of the environmental management system on the workers' performance in economic enterprise, in addition to clarifying its contribution to sustainable development through the protection of the environment and society from environmental pollution. The importance of this study is that it is considered an attempt to highlight the benefits of the application of the environmental management system at the level of the economic institution staff, because of the lack of the economic enterprises awareness of the system's benefits and positive impact on the workers' performance.

In order to achieve the objectives of this study, an overview of previous studies that addressed the environmental management system had been made. The theoretical part of the study was based on a descriptive analytical method whereas the empirical part was a case study of the "Cement Company of Ain Touta in Batna", where a set of study tools had been used such as, questionnaire, interview, observation and administrative documents.

The study found that the environmental management system affects human performance through three components namely the increase of worker productivity, improve their physical and psychological well-being and increase job satisfaction

Keywords: *Environmental Management System, Environmental Pollution, Human Performance, Sustainable Development, Worker Productivity.*

Résumé:

Cette étude visait à préciser l'étendue de l'impact du système de gestion de l'environnement sur la performance des travailleurs dans l'entreprise économique, ainsi que de clarifier sa contribution au développement durable à travers la protection de l'environnement et de la société de la pollution environnementale. L'importance de cette étude est qu'il est considéré comme une tentative de mettre en évidence les avantages de l'application du système de management environnemental au niveau des travailleurs de l'institution économique, où la plupart des institutions ignorent les avantages de ce système en ce qui concerne son impact sur la performance de leurs travailleurs.

Afin d'atteindre les objectifs de cette étude un tour sur des études antérieures qui portaient sur le système de management environnemental a été faite. La partie théorique de l'étude était basée sur une méthode d'analyse descriptive alors que la partie pratique est une étude de cas de la «Cement Company de Ain Touta à Batna», où un ensemble d'outils d'étude avait été utilisé comme, questionnaire, entretien, observation et documents administratifs.

L'étude a révélé que le système de gestion de l'environnement influe sur la performance humaine à travers trois composantes à savoir l'augmentation de la productivité des travailleurs, d'améliorer leur bien-être et la satisfaction au travail physique et psychologique.

Mots clés: système de management environnemental, la pollution environnementale, la performance humaine, le développement durable, la productivité des travailleurs.

