

التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

الرقم التسلسلي:...../ 2020

قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

دفعة: 2019

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: العلوم الاقتصادية

التخصص: إدارة أعمال

عنوان المذكرة:

دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المورد البشري

دراسة حالة مؤسسة اسمنت - تبسة-

إشراف الأستاذ:

د. فريد راهم

من إعداد الطلبة:

- ياسين هبيبي

- عماد بوعكريف

نوقشت أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
صورية بوطرفة	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
فريد راهم	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
عمر عمروش	أستاذ مساعد - أ-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019



شكر وعرافان

قال سبحانه و تعالى " و إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم " صدق الله العظيم.
و قال رسولنا الكريم عليه أفضل الصلاة أظهر التسليم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله
الحمد لله ربي العالمين و الصلاة و السلام على اشرف المرسلين سيدنا و حبيبنا محمد
رسول الله صلى الله عليه و على أهله و صحبه أجمعين أما بعد
نتقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة الذين ساعدونا في انجاز هذه المذكرة و نخص بالذكر
الأستاذين

" فريد راهم " " خالد علي "

كما نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى كل من أمدنا بيد العون و المساعدة
و الشكر موصول إلى كل ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل
و في الأخير نتمنى التوفيق و السداد في إعداد هذه المذكرة.



إهداء

إلى الوالدين جازاهما الله عنا جنات النعيم

ياسين... عماد



فهرس

المحتويات

إهداء

شكر وعرفان

الفهرس

(I-I)

الجداول والأشكال

(I-I)

مقدمة

(04-01)

الفصل الأول: مقارنة معرفية للصحة والسلامة المهنية

(28-05)

تمهيد

(05)

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للصحة والسلامة المهنية

(15-06)

المطلب الأول: مفهوم السلامة والصحة المهنية

(06)

المطلب الثاني: المفاهيم المتعلقة الصحة و السلامة المهنية

(07)

المطلب الثالث: التشريعات القانونية للصحة والسلامة المهنية

(10)

المبحث الثاني: الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية

(28-16)

المطلب الأول: الإطار العملي نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

(16)

المطلب الثاني: ثقافة الصحة والسلامة المهنية

(20)

المطلب الثالث : إدارة أداء السلامة والصحة المهنية

(25)

خلاصة الفصل

(28)

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر معايير السلامة والصحة المهنية على أدائه

(59-29)

تمهيد

(29)

المبحث الأول: مفهوم المورد البشري

(37-30)

المطلب الأول: تعريف المورد البشري

(30)

- (33) المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري
- (34) المطلب الثالث: إدارة أداء المورد البشري.
- (52-38) المبحث الثاني: تقييم أداء المورد البشري
- (38) المطلب الأول: معايير وطرق تقييم أداء المورد البشري
- (48) المطلب الثاني: خطوات تقييم أداء المورد البشري
- (49) المطلب الثالث: مسؤولية إجراء التقييم والمشاكل المتعلقة بالمورد البشري
- (58-53) المبحث الثالث: دور برامج السلامة والأمن المهني في تحسين أداء العاملين
- (53) المطلب الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين
- (55) المطلب الثاني: دور برنامج تثقيف العاملين في تحسين أداء العاملين
- (57) المطلب الثالث: دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين
- (59) خلاصة الفصل
- الفصل الثالث: قياس أثر معايير السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت
تبسة (110-60)
- (60) تمهيد
- (72-60) المبحث الأول: تقديم عام لشركة إسمنت تبسة (SCT)
- (60) المطلب الأول: شركة إسمنت تبسة (SCT)
- (65) المطلب الثاني: أهداف الشركة وإمكانياتها
- (66) المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي والإنتاجي للشركة
- (109-73) المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية، تحليلها ومناقشتها
- (73) المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

(78)	المطلب الثاني: أدوات الدراسة وإجراءاتها
(88)	المطلب الثالث: إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية
(110)	خاتمة الفصل الثالث
(112-111)	الخاتمة
	قائمة الملاحق
	قائمة المراجع



قائمة

الجداول و الأشكال

قائمة الجداول و الأشكال

أولاً: قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
(62)	الشكل رقم (03-01): نسب المساهمات في رأس المال الابتدائي
(68)	شكل رقم (03-02): يمثل الهيكل الإنتاجي للشركة

ثانياً: قائمة الجداول

الصفحة	الشكل
(40)	جدول رقم (01-02): مثال لمعايير التقييم وأوزانها
(45)	جدول رقم (02-02): نموذج مبسط لطريقة الأحداث الحرجة
(47)	جدول رقم (02-03): نموذج مبسط لطريقة قوائم المراجعة
(49)	جدول رقم (02-04): نموذج عن مسؤوليات تقييم الأداء
(63)	جدول رقم (03-05): مساهمات تأسيس مؤسسة السمعت تبسة
(69)	جدول رقم (03-06): يبين تقسيم العمال حسب الجنس والفئات المهنية
(74)	الجدول رقم (03-07): تحديد عينة الدراسة في المؤسسة تحت الدراسة
(74)	الجدول رقم (03-08): الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل
(75)	الجدول رقم (03-09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر
(76)	الجدول رقم (03-10): توزيع أفراد الدراسة وفقا لمتغير الجنس
(76)	الجدول رقم (03-11): توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي
(77)	الجدول رقم (03-12): توزيع أفراد الدراسة وفقا لسنوات العمل
(77)	الجدول رقم (03-13): توزيع أفراد الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية
(78)	الجدول رقم (03-14): توزيع أفراد الدراسة حسب نوع الوظيفة
(82)	الجدول رقم (03-15): الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة
(82)	الجدول رقم (03-16): القيمة المعيارية لمعامل الالتواء و التفرطح
(83)	الجدول رقم (03-17): اختبار التوزيع الطبيعي
(84)	الجدول رقم (03-18): اختبار مان-وايتني
(85)	الجدول رقم (03-19): الاختبار الإحصائي
(86)	الجدول رقم (03-20): اختبار الثبات
(86)	الجدول رقم (03-21): اختبار الثبات
(87)	الجدول رقم (03-22): اختبار الثبات
(87)	الجدول رقم (03-23): اختبار الثبات
(90)	الجدول رقم (03-24): استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور
(92)	الجدول رقم (03-25): محور التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية

قائمة الجداول و الأشكال

(93)	الجدول رقم (03-26): محور مستوى أداء العاملين في المصنع
(95)	الجدول رقم (03-27): الارتباط
(96)	الجدول رقم (03-28): النموذج الأمثل
(97)	الجدول رقم (03-29): جدول تحليل التباين
(97)	الجدول رقم (03-30): المعاملات
(98)	الجدول رقم (03-31): النموذج الأمثل
(98)	الجدول رقم (03-32): تحليل التباين (ANOVA)
(99)	الجدول رقم (03-33): المعاملات
(100)	الجدول رقم (03-34): الاختبار الإحصائي
(100)	الجدول رقم (03-35): الرتب
(101)	الجدول رقم (03-36): اختبار الإحصائي
(102)	الجدول رقم (03-37): الاختبار الإحصائي
(102)	الجدول رقم (03-38): الاختبار الإحصائي
(103)	الجدول رقم (03-39): الاختبار الإحصائي
(104)	الجدول رقم (03-40): الاختبار الإحصائي
(104)	الجدول رقم (03-41): الاختبار الإحصائي
(105)	الجدول رقم (03-42): الاختبار الإحصائي
(106)	الجدول رقم (03-43): الاختبار الإحصائي
(106)	الجدول رقم (03-44): الاختبار الإحصائي
(107)	الجدول رقم (03-45): الاختبار الإحصائي
(107)	الجدول رقم (03-46): الاختبار الإحصائي
(108)	الجدول رقم (03-47): الاختبار الإحصائي
(109)	الجدول رقم (03-48): الاختبار الإحصائي



مقدمة

مقدمة

تولي المؤسسات اهتماما كبيرا بالموارد البشري لأنه الركيزة الأساسية التي تقوم عليها، والوسيلة التي تحقق أهدافها وتوفر لها المقومات والمحفزات التي تجعلها تبذل قصارى جهدها، لذلك فإن أصحاب القرار في المؤسسات يحرصون على توفير بيئة تنظيمية مشجعة على الأداء العالي، لأنه يمثل أهم عنصر للإنتاج ومصدر ثروة للمؤسسة لما يتمتع به من قدرات على الإبداع والابتكار، فالمؤسسة تعمل على تعظيم قوتها من خلال تنمية وتطوير مواردها البشرية حتى تضمن لتلك المؤسسات النجاح والاستمرارية خاصة في ظل بيئة خارجية تتميز باحتدام المنافسة والتغير السريع حيث تمثل الموارد البشرية في المؤسسات الركيزة الأساسية لتحقيق أهدافها، إذا أحسن اختيارها ووفرت لها المقومات والمحفزات التي تجعلها تبذل أقصى ما لديها، وعليه، فإنه من المهم بالنسبة لأصحاب القرار على مستوى المؤسسات، الاهتمام بالموارد البشري وتوفير بيئة تنظيمية مشجعة على الأداء العالي، ومرد ذلك كون هذا الأخير يمثل أهم عناصر الإنتاج، ومصدر الثروة للمؤسسة لما يحمله من قدرات على الإبداع والابتكار، وفي ظل بيئة خارجية سريعة التغير بما تحمله من فرص وتهديدات، على المؤسسات أن تعمل على تعظيم نقاط قوتها، من خلال تنمية وتطوير مواردها البشرية حتى تضمن لتلك المؤسسات النجاح والاستمرارية.

إن الحوافز التي تسعى المنظمة لتوفيرها والحرص على الاهتمام بها، بيئة العمل، حيث يرتبط أداء المورد البشري بمدى توفر بيئة مناسبة للعمل، فهي تعتبر حافزا مهما يجعل من الأفراد يبذلون أقصى جهدا في العمل والإنتاج في سبيل نجاح المؤسسة، فبيئة العمل الجيدة والمناسبة تحفز الفرد وتزيد في نشاطه وإنتاجيته داخل المؤسسة، وبالتالي تساعد على تحقيق الأهداف المسطرة.

وتعد الصحة والسلامة المهنية أحد أهم العناصر في بيئة العمل التي تحرص المؤسسة على توفيرها، لتهيئة مناخ العمل المناسب الذي يرغب فيه الأفراد، فالصحة والسلامة المهنية تهدف إلى حماية الأفراد العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، عن طريق معالجة العوامل الشخصية أو التقنية التي يمكن أن تؤدي إلى هذه المخاطر، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وشروطه، بحيث يبقى العمال بصحة بدنية وعقلية دائمة، وقد أصبح مجال الصحة المهنية علما قائما بحد ذاته، يرمي إلى وضع قواعد ونظم ضمن إطار تشريعي من أجل الحفاظ على صحة وحياة الإنسان من خطر الإصابة، عن طريق توعية العاملين في تجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق العلمية الفردية، منها والهندسية والطبية للوقاية.

1- إشكالية الدراسة:

تعد المخاطر المهنية من الانشغالات الهامة لتأمين سلامة وصحة العمال داخل المؤسسة، ولذلك دأبت الدراسات على تحديد وتحليل وتفسير أسبابها لغرض إجراء التقييم الملائم واقتراح التحسين المستمر، ويتأثر تقييم المخاطر المهنية بالسياق الذي تعيشه المؤسسة من حيث أبعادها الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية والسياسية، بحيث يقود هذا التقييم إلى تعزيز المتطلبات.

حيث تتمحور مشكلة هذا البحث حول أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة إنتاج الإسمنت بتبسة، ومنه نطرح التساؤل التالي:

- ما مدى مساهمة معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المورد البشري بمؤسسة إسمنت تبسة؟.

2- طرح الأسئلة الفرعية التالية:

بغرض الإجابة عن السؤال الرئيسي السابق، يمكن تقسيمه إلى مجموعة الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل هناك تصور واضح لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة حول معايير الصحة والسلامة؟

- هل تطبق مؤسسة إسمنت تبسة معايير الصحة والسلامة المهنية؟

3- فرضيات الدراسة:

لمعالجة مشكلة البحث والوصول إلى النتائج المرجوة منه، تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء المورد البشري بمؤسسة إسمنت تبسة.

- الفرضية الفرعية الأولى:

تطبق مؤسسة إسمنت تبسة قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

- الفرضية الفرعية الثانية:

- تلتزم مؤسسة إسمنت تبسة بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في المصنع

- الفرضية الفرعية الثانية:

- لا تؤثر الفروقات الموجودة بين عمال مؤسسة إسمنت تبسة (السن والجنس والمستوى التعليمي والتكوين والوظيفة) على وعي العمال بأهمية معايير الصحة والسلامة المهنية.

4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الوصول إلى الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على معايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسة محل الدراسة من خلال معرفة مستوى المعايير المختلفة لها.
- 2- تحديد مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.
- 3- الوقوف على مدى ارتباط أداء الموارد البشرية بمعايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسة.

5- أهمية الدراسة:

إجمال أهمية هذه الدراسة في النقاط الآتية:

- الكشف عن العوامل التي تحيط بالأداء البشري وسبل تقييمه والأسباب التي قد تكون وراء مستواه في المؤسسة محل الدراسة؛
- بيان مفهوم وأهمية السلامة والصحة المهنية، باعتبارها إحدى المواضيع التي تهتم بكيفية الحفاظ على الأفراد العاملين من أخطار وإصابات العمل؛
- التركيز على موضوع أداء العاملين لما يكتسبه من أهمية بالغة في المؤسسات الصناعية؛
- بيان أثر تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على إنتاجية الأفراد من خلال الأدبيات ذات الصلة بهذا الموضوع .

وتبرز أهمية الدراسة أيضا من الناحية العملية بشكل أكبر من خلال التوصيات الموضوعة في ضوء النتائج المرجوة من الدراسة، فيما تعلق بتحسين مستوى الأداء البشري. كما أن تلك التوصيات تنسحب على المؤسسات المشابهة، حيث يمكن لها أن تبني نتائج على هذه الدراسة من خلال تطوير معايير السلامة والصحة المهنية فيها بهدف الارتقاء بالأداء البشري.

6- منهج وأدوات الدراسة:

إن المنهج الذي تم استخدامه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي وذلك لجمع كل الأدبيات المتعلقة بموضوعنا وتفسيرها للكشف عن أثر معايير السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري، إضافة إلى منهج دراسة الحالة الذي حاولنا فيه إسقاط الجانب النظري على المؤسسة محل الدراسة، كما تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان باعتبارها الوسيلة المناسبة لتقصي الآراء حول موضوع الدراسة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية متمثلة في برنامج SPSS من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

7- هيكل الدراسة:

لإنجاز هذه الدراسة تم تقسيمها إلى ثلاثة فصول، من خلال الإحاطة بموضوع الدراسة بمتغيراتها في فصلين يعالجان المتغير التابع والمستقل في شكل نظري، كما تمت معالجة فرضيات البحث في الفصل التطبيقي.

حيث يتناول **الفصل الأول** مقاربات مفاهيمية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، من خلال التطرق لمختلف التعاريف والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بهذا الموضوع، وكذا البحث في مختلف الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية.

أما تضمن **الفصل الثاني** فقد تعرضنا من خلاله إلى مفهوم الأداء البشري والعوامل المؤثرة فيه، باعتباره أهم ما تسعى إدارة المنظمة وإدارة الموارد البشرية فيها إلى تحسينه بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة، وهذا لا يتم إلا بدراسة تأثير أبعاد السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

وفي **الفصل الثالث** قمنا بعرض الإجراءات المنهجية باعتبارها المدخل الأساس لإجراء المقاربة التطبيقية، بدءا بالتعريف بمكان الدراسة وتحديد المنهج المستخدم وأيضا تحديد العينة وخصائصها، ثم أداة الدراسة وخصائصها والأدوات الإحصائية، ومن التحليل الإحصائي لأبعاد معايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسة محل الدراسة، انطلاقا من الأدوات الإحصائية المناسبة، وذلك للوقوف على تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري.

الفصل الأول

مقاربة معرفية للصحة

والسلامة المهنية

تمهيد

تعد الصحة والسلامة المهنية المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية أو التقنية التي يمكن أن تؤدي إلى هذه المخاطر، الأمر الذي يفيد في تحسين بيئة العمل وشروطه، بحيث يبقى العمال بصحة بدنية وعقلية دائمة، وقد أصبح مجال الصحة المهنية علما قائما بحد ذاته، يرمي إلى وضع قواعد ونظم ضمن إطار تشريعي من أجل الحفاظ على صحة وحياتة الإنسان من خطر الإصابة، عن طريق توعية العاملين في تجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق العلمية الفردية، منها والهندسية والطبية للوقاية.

لذلك سيتم تناول في هذا الفصل موضوع الصحة والسلامة المهنية من خلال التطرق لماهية الصحة والسلامة المهنية، بمختلف جوانبها، وتناول الإجراءات المختلفة التي من شأنها تحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية .

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للصحة والسلامة المهنية

المبحث الثاني: الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للصحة والسلامة المهنية

تعتبر الصحة و السلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة في ظروف المؤسسات الصناعية, وانطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى على حماية الفرد من الحوادث والمخاطر المهنية التي يمارسها, لذا يعتبر موضوع السلامة المهنية من المواضيع الحساسة التي يجب أن يكون الفرد على دراسة بها, وعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق ببيئة العمل.

المطلب الأول: ماهية السلامة والصحة المهنية :

تتعدد التعاريف والمفاهيم التي تم صياغتها لمفهوم الصحة والسلامة المهنية، حيث اهتمت هذه التعاريف بالجوانب المختلفة لموضوع الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات.

أولاً: تعريف الصحة والسلامة المهنية:

يقصد بالصحة و السلامة المهنية "تحقيق معايير تلزم كلا من العامل و صاحب العمل باتخاذ التدابير التي من شأنها التقليل من وقوع المخاطر و الإصابات في بيئة العمل بكل أشكالها، و بما يسهم كذلك في حماية الموارد المالية للشركات، و تتضمن آليات الصحة و السلامة المهنية عدد من الإجراءات و النظم التي نظمها القانون و تصاحبها التشريعات المختلفة، الهادفة لتوفير بيئات عمل آمنة و خالية من المخاطر"، ولا تقتصر متطلبات الصحة و السلامة المهنية في الحقيقة على بيئات العمل فقط بل هي منظومة يتم تطبيقها في كافة مناحي الحياة اليومية للإنسان، حيث يحتوي المنزل و الشارع و مكان العمل على مصدر من مصادر الخطر بشكل دائم مع تنوع تلك المصادر، و لكن يبقى مفهوم الصحة و السلامة المهنية إتباع القواعد اللازمة لتقليل وقوع أية حوادث ناتجة عن مصادر الخطورة التي لا تخلو منها بيئة ما و بخاصة بيئة العمل الصناعية،¹ و تقوم العديد من الأجهزة الرقابية و الفنية المتخصصة في الوقت الراهن بتقييم المؤسسات و المنشآت الصناعية بشكل مستمر، بهدف للتحقق من الالتزام بتطبيق قوانين الصحة و السلامة و التواجد المستمر لمعدات و مستلزمات إدارة المخاطر و التحقق من عملها بكفاءة مع تطبيق نصوص القانون والعقوبات على المخالفين لتلك التشريعات من أصحاب العمل، كما تقوم الإدارات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية بتوعية العاملين في المؤسسات المختلفة بأهمية الإتباع للوائح و نظم الصحة و السلامة المهنية في

¹ - "السلامة والصحة المهنية"، أنظر الرابط: <https://www.abahe.uk/html/السلامة-والصحة-المهنية>، (2020/02/02).

و العمل دون إهمال أو تقصير مع تحديد الخطوات الواجب إتباعها عند اكتشاف مصدر للخطورة في بيئة العمل وغيرها من الإجراءات التي تهدف لحماية الموارد المالية و البشرية¹.

وتعرف السلامة المهنية بأنها "مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشآت ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل"².

كما تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع"³.

كما تم تعريف السلامة والصحة المهنية "بأنها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أ والشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه، بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة"⁴.

المطلب الثاني: المفاهيم المتعلقة الصحة و السلامة المهنية

1- الصحة: عرفت منظمة الصحة العالمية "الصحة" بأنها "حالة من الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية التامة وليس فقط الخلو من المرض أو العجز"، وهو ما يعني أن الصحة في بيئة العمل تفترض تمتع العامل بعافية نفسية وبدنية واجتماعية تمكنه من أداء عمله وأن يمتلك الطاقة للقيام بمهامه والإبداع فيها وليس فقط أن يكون خاليا من الأمراض الجسمانية الواضحة.

2- الصحة المهنية: قامت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 بتعريف الصحة المهنية بأنها "الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة

1 - "السلامة والصحة المهنية"، مرجع سابق.

2 -عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، (الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999)، ص 22.

3 -سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، (عمان: دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، 2004)، ص 2.

4 - المرجع نفسه، ص 3.

العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية ، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل" ، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل - والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكانياته الفسيولوجية والنفسية، ويتلخص ذلك في تكييف العمل لكي يلاءم العامل و تكييف كل عامل مع عمله¹.

3- العامل: عرف قانون العمل العامل بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه"، غير أن هذا التعريف " القانوني " لا يغطي جميع العاملين، فهناك من العاملين من يعملون لحسابهم في الأعمال الحرة، و هناك الأحداث الذين يعملون لدى ذويهم ولا يتقاضون أجورا محددة، و قد يعتبر البعض ربة البيت من العاملين، كل هؤلاء يتعرضون لظروف عمل ولبعض المخاطر الخاصة بالأعمال التي يمارسونها، وبالمنظرة الأشمل نجد طلبة المدارس خاصة الصناعية والزراعية يتعرضون لبعض المخاطر في أماكن الدراسة والتي تعتبر من أماكن العمل².

4- الأمراض المهنية و إصابات العمل: المرض المهني هو "المرض الذي يصيب العامل نتيجة تعرضه بحكم عمله لبعض العوامل الضارة التي تعتبر جزءا من طبيعة العمل" ، وبعض تلك العوامل الضارة لا توجد غالبا إلا في بيئة العمل ومن ثم فإن الأمراض التي تنشأ عنها لا توجد إلا بين العاملين المعرضين، مثل مرض تحجر الرئتين الذي يصيب عمال المناجم، على أن هناك بعض الأمراض التي تصيب بعض العاملين في مهن معينة ولكنها كذلك يمكن أن تصيب الأفراد من غير العاملين في تلك المهن، ومثال ذلك التدرن الرئوي الذي يعتبر مرضا مهنيا عندما يصيب العاملين في مستشفيات التدرن أو في معامل التحاليل الطبية ويعتبر مرضا عاديا في غير تلك الحالات، كما أن بعض الأمراض المعدية الأخرى مثل الحمى المالطية في عمال تربية الحيوان و التهاب الكبد الفيروسي B&C في الأطباء الجراحين تعتبر أمراضا مهنية في تلك المهن و أمراضا عادية في عامة الناس³.

1 - (د. ا.ن)، "اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة"، (مركز هردو)، لدعم التعبير الرقمي القاهرة 2018، ص 8.

2- المرجع نفسه، ص 9.

3 - المرجع نفسه، ص 10.

ولا بد من وضوح العلاقة بين العامل المسبب وبين المرض حتى يمكن اعتبار المرض مهنيا، وعلى ذلك فإن إصابة أحد العاملين بأي من الأمراض الشائعة أثناء فترة عمله في مكان ما لا تعتبر مرضا مهنيا ما لم تكن هناك علاقة سببية مباشرة واضحة بين المرض وظروف العمل¹.

5- الأمراض التي لها علاقة بالعمل: ينتج عن التواجد في بيئة العمل بعض الأمراض التي لها مسببات متعددة قد تكون - أولا تكون - العوامل المهنية من بينها، لذلك فإنها كثيرا ما تصيب عامة الناس ولكنها عندما تصيب العاملين تحت ظروف معينة حيث تساهم العوامل المهنية بدرجات متفاوتة مع العوامل الأخرى في إحداث المرض، وتسمى هذه الأمراض المتعددة الأسباب " الأمراض التي لها علاقة بالعمل".

ومن أمثلة هذه الأمراض ضغط الدم المرتفع، وقرحة المعدة والإثني عشر، والبول السكري، وأمراض الجهاز الحركي وأمراض السدة الرئوية المزمنة، وبعض الاضطرابات السلوكية وبعض الاضطرابات البدنية النفسية.

كذلك من المعروف أن بعض الأمراض غير المهنية الشائعة - مثل مرض الربو الشعبي - تزداد سوءا عند التعرض في جو العمل لكثير من أنواع الغبار، كما تزداد شدة أمراض الكبد غير المهنية عند العاملين المعرضين لبعض المذيبات العضوية².

بالإضافة إلى ذلك فإن بعض الأمراض المهنية تزيد من احتمال إصابة العامل المصاب ببعض الأمراض الأخرى، مثال ذلك أن مرض التحجر الرئوي يزيد من احتمال الإصابة بالترن الرئوي، كذلك فإن بعض العوامل المتعلقة بالعامل نفسه، مثل الصفات الوراثية والحالة الغذائية والإصابة بالطفيليات ، تزيد من قابلية العامل للإصابة ببعض الأمراض المهنية، فمن المعروف أن بعض العاملين المعرضين للمخاطر المهنية لديهم استعداد شخصي أكثر من غيرهم للإصابة بالصمم المهني عند التعرض للضوضاء وللإصابة بمرض التحجر الرئوي عند التعرض لغبار السليكا (الرمال)³.

6- حوادث و إصابات العمل: يمكن تعريف الحادث بأنه " حدث غير متوقع غير مخطط قد تنتج عنه خسائر أو إصابات"، وقد عرفت منظمة العمل الدولية إصابة العمل بأنها "الإصابة التي تحدث نتيجة حادث يقع في

¹ - عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر (2003) ص 4.

² - Sekiou et al, **Gestion des ressources humaines**, 2éme edition De boeck université, Bruxelles, 2001, p585.

³ - عبد الكريم الطيف، مرجع سابق ص 4-5 .

مكان العمل وينتج عنه الوفاة أو الإصابة الشخصية أو المرض الحاد"، وتجدد الإشارة إلى أن تعريف إصابة العمل كما ورد في التشريع المصري يختلف عن التعريف المذكور إذ أنه - لأسباب تتعلق بتعويض العامل المصاب - يشمل حالات أعم مثل إصابة الطريق أو الإصابات التي تحدث بسبب العمل ولكنها تقع خارج مكان العمل¹.

7- الإجهاد: الإجهاد في الغالب هو "كل التغييرات التي يمكن ملاحظتها في أداء العمل والتي ترجع إلى الاستمرار في أداء هذا العمل لفترة طويلة تحت الظروف العادية، والتي ينتج عنها- في الحال أو بعد فترة - تدهور في أداء العمل أو مظاهر غير مرغوب فيها في هذا الأداء"².

8- تعزيز الصحة: يعرف تعزيز الصحة بأنه "تمكين الأفراد من زيادة تحكمهم في، وقدرتهم على تحسين حالتهم الصحية، ولكي يصل الفرد، أو المجموعة، إلى حالة من الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية الكاملة لا بد أن يكون قادرا على التعرف على تطلعاته وتحقيقها، وأن يلبي احتياجاته، أو يغير - إلى الأحسن - البيئة التي يعيش فيها، أو أن تكون لديه القدرة على تحملها، لذا كان تعزيز الصحة، ليس فقط مسئولية القطاع الصحي ولكنه يمتد وراء تغيير أنماط الحياة إلى تحقيق رفاهية الفرد"³.

المطلب الثالث: التشريعات القانونية للصحة والسلامة المهنية

ركزت الصكوك والتشريعات الدولية التي اهتمت بمجالى الصحة والسلامة المهنية على حماية العمال وتأمين مصالحهم في هذا السياق، وأيضاً معالجة المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد أخذت في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة، ولبعض هذه الاتفاقيات والتوصيات التقنية أهمية خاصة بالنسبة للبلدان النامية⁴.

وسنكتفي بالإشارة إلى أهم تلك الاتفاقيات والصكوك والتوصيات المرافقة لها:

¹ - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2002)، ص 587 .

² - حمد ناجي، "حوادث العمل"، مجلة العمل العربية، العدد 21، بغداد، أكتوبر، (1981)، ص 47.

³ - A.Haray, **Accident de travail et maladie professionnels**, 2 émeedition, Masson, Paris, 1998, p71.

⁴ - فريدة بومنجل، "تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، (1981)، ص 93-94.

1) اتفاقية منع وقوع الحوادث الكبرى (رقم 174)

صادرة عن منظمة العمل الدولية، تم التصديق على هذه الاتفاقية في 22 يونيو عام 1993، وكان الهدف منها حماية العمال وعامة الشعب والبيئة من مخاطر الحوادث الصناعية الكبيرة الناتجة عن استخدام المواد الخطرة، وذلك بمنع وقوع تلك الحوادث والتقليل من خطر آثارها¹.

حيث أن الهدف من تلك الاتفاقية هو الحد من وقوع هذه الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة والتخفيف من آثارها في حال وقوعها، وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع منشآت المخاطر الكبرى باستثناء المنشآت و المصانع النووية التي تجهز مواد مشعة ما عدا أماكن مناولة المواد غير المشعة في هذه المنشآت، والمنشآت العسكرية وأعمال النقل خارج موقع المنشأة بوسيلة أخرى غير النقل بواسطة الأنابيب، إلا أنه يجوز لأي دولة عضو، بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين وغيرها من الأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر، أن تستثني من تطبيق الاتفاقية منشآت أو فروعاً أخرى من النشاط الاقتصادي تتوفر فيها حماية مماثلة².

وعند التصديق على الاتفاقية، يجب أن تضع الدولة العضو، على ضوء القوانين واللوائح والظروف والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى التي يمكن أن تتأثر، سياسة وطنية متسقة بشأن حماية العمال من مخاطر الحوادث الكبرى، وتنفيذها وتراجعها دورياً، آخذة في الاعتبار آثارها على الجمهور والبيئة، كما وتنفذ هذه السياسة عن طريق تدابير للوقاية والحماية من أجل منشآت المخاطر الكبرى، وتشجع عند الإمكان استخدام أفضل تكنولوجيات السلامة المتاحة، وتحدد الاتفاقية مسؤوليات أصحاب العمل والتي تتضمن حديد أي منشأة مخاطر كبرى تخضع لهم وفقاً للنظام المعتمد من قبل السلطة المختصة والخاص بتحديد المنشأة استناداً إلى قائمة بالمواد الخطرة أو فئات هذه المواد، أو كليهما³.

1 - "الاتفاقية 174 : منع وقوع الحوادث الصناعية الكبيرة"، انظر الرابط:

<http://www.eeaa.gov.eg/cmuc/arabic/main/others.asp> (2020/01/14).

2 - "اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة"، مرجع سابق ص 12.

3 - المرجع نفسه.

وبعد تحديد منشآت المخاطر الكبرى يقوم أصحاب العمل بإخطار السلطة المختصة بالمنشآت التي يحددونها ، وذلك خلال مهلة زمنية محددة في حال المنشآت القائمة، أو قبل التشغيل في حال المنشأة الجديدة، وبعد الإخطار يقوم أصحاب العمل بوضع وصون نظام موثق لمكافحة المخاطر الكبرى في كل منشأة مخاطر كبرى يشتمل على¹:

- تحديد وتحليل المخاطر؛
 - التدابير التقنية مثل تصميم المنشأة، بناءها، اختيار المواد الكيميائية المستعملة، تشغيلها، صيانتها وتفتيشها بانتظام.
 - التدابير التنظيمية وتشمل تدريب وتعليم العاملين وتوفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم بما في ذلك العمالة المتعاقدة والمؤقتة.
 - خطط وإجراءات الطوارئ والتي تشمل الخطط داخل موقع العمل وتقديم المعلومات عن الحوادث الممكنة وخطط الطوارئ في الموقع وأي مشاورات ضرورية.
 - التدابير اللازمة للحد من آثار الحوادث الكبرى.
 - التشاور مع العمال وممثليهم².
- كما تحدد الاتفاقية مسؤولية السلطة المختصة والتي عليها إعداد خطط وإجراءات للطوارئ لحماية السكان والبيئة خارج موقع كل منشأة بالإضافة إلى نشر المعلومات عن تدابير السلامة والسلوك السليم الذي ينبغي إتباعه عند وقوع حادث كبير، وعلى السلطة أيضا إصدار الإنذار بأسرع وقت ووضع ترتيبات للتعاون والتنسيق بين الدول المعنية عند وقوع حادث كبير يحتمل أن تعبر آثاره الحدود، وكذلك التفتيش وإسداء المشورة، وتشمل الاتفاقية على نص فيما يتعلق بحقوق وواجبات العمال وممثليهم³.

أما التوصية فتقترح تبادل المعلومات بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية حول الحوادث الكبرى والدروس المستفادة من الحوادث التي كادت أن تقع وممارسات السلامة الجديدة في

1 - "اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة"، مرجع سابق ص 13.

2 - المرجع نفسه، ص 13

3 - المرجع نفسه ص 14.

منشآت المخاطر الكبرى والتكنولوجيات والعمليات المحظورة لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة، كما تسترشد السياسة الوطنية بمدونة قواعد سلوك منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى الصادرة في عام 1991¹.

(2) اتفاقية السلامة والصحة المهنية في البناء رقم 167

صادرة عن منظمة العمل الدولية، تنص هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع أنشطة البناء أي على أشغال البناء، والهندسة المدنية، والتركيب والفك (ويتضمن ذلك أي نشاط أو عمل أو عملية نقل تجري في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع)، مع سماحها ببعض الاستثناءات على: ²

- أنه يجوز أن تستند القوانين أو اللوائح المعتمدة إلى معايير تقنية أو مدونات لقواعد السلوك أو إلى طرق مناسبة أخرى تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية
- اتخاذ تدابير لضمان قيام تعاون بين أصحاب العمل والعمال وتوجب أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص بان يلتزموا بتدابير السلامة والصحة المقررة في مكان العمل.
- تؤكد الاتفاقية مسؤولية تنسيق تدابير السلامة والصحة بالمتعاقد الرئيسي في حال وجود اثنان أو أكثر من أصحاب العمل في الموقع الواحد.
- وتقضي القوانين أو اللوائح الوطنية بأن من حق العمال ومن واجبهم أن يشاركوا في ضمان ظروف عمل مأمونة متضمنة، ذلك العناية المناسبة لسلامتهم وصحتهم وصحة الآخرين واستخدامهم لأجهزة الوقاية الفردية وإبلاغ المشرف على العمل على الفور بأي وضع يعتقدون انه يمكن أن ينطوي على خطر لا يستطيعون معالجته بأنفسهم.
- كما وتتناول أيضا التعرض للأخطار والمحاذير الصحية الفيزيائية والكيميائية كالكهرباء والمتفجرات والإضاءة والاحتياطات ضد الحريق، وتشير الاتفاقية إلى توفير واستعمال معدات الوقاية الشخصية والألبسة الواقية والى تدابير الإسعافات الأولية والرعاية والتوعية والتدريب والإبلاغ عن الحوادث والأمراض³.

1 - "اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة"، مرجع سابق ص 14.

2 - المرجع نفسه.

3 - المرجع نفسه.

(3) اتفاقية خدمات الصحة المهنية (رقم 161)

صادرة عن منظمة العمل الدولية، هي عبارة عن خدمات الصحية المهنية يعهد إليها بوظائف وقائية أساسا، وبمسؤولية إسداء المشورة لصاحب العمل والعمال، ولممثلهم بالمؤسسات¹.

مبدأ المعيار: تعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال بالمحافظة على بيئة عمل آمنة وصحية ملائمة، عن طريق خدمات وقائية.

خلاصة الأحكام: تقام عن طريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو عن أي طريق معتمد آخر تدريجيا أقسام للصحة المهنية من أجل جميع العمال، ويكون دورها وقائيا وإرشاديا بصورة رئيسية، في إطار سياسة وطنية متسقة، وتستشار المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمل في هذا النوع، ويجوز تنظيم أقسام الصحة المهنية أما في شكل قسم يخدم مؤسسة واحدة أو في شكل قسم مشترك يخدم عدة مؤسسات معا، ويمكن أن تنظمها المؤسسات أو مجموعات من المؤسسات، أو السلطات العامة، أو مؤسسات الضمان الاجتماعي، أو هيئة أخرى يرخص لها بذلك².

وعلى أصحاب العمل والعمال وممثلهم أن يتعاونوا ويشاركوا في تشغيلها، وتتمثل مهام هذه الأقسام في تحديد و تقييم المخاطر الصحية في مواقع العمل عن طريق مراقبة بيئة وأساليب العمل، وكذلك صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل، وتسدي هذه الأقسام نصائح في هذا المجال وتشجع تكييف العمل مع العمال وتوعية هؤلاء وتدريبهم و تثقيفهم.

وتنظم الإسعافات الأولية وتشارك في تحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، وتساهم في أنشطة إعادة التأهيل المهني، وتتعاون هذه الأقسام مع سائر الأقسام في المؤسسة، ومع الأقسام الأخرى بتقديم الخدمات الصحية، وينبغي أن يكون العاملون في هذه الأقسام، الذين يجب أن تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، باستقلال مهني تام، وينبغي أن تطلع هذه الأقسام على أي عوامل معروفة أو مشتبه فيها من شأنها أن تؤثر على صحة العمال، وكذلك على حالات المرض بين العمال والتغيب عن العمل لأسباب صحية، ولكن لا يجوز تكليفها بالتحقق من صحة مبررات

¹ - "اتفاقية خدمات الصحة المهنية"، أنظر الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c161.pdf>، (2020/02/15).

² - جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، تر: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، (الرياض: دار المريخ للنشر، 2003)، ص 524.

الغياب، وينبغي أن يكون الإشراف على صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل مجانيا وأن يتم ما أمكن ذلك أثناء ساعات العمل، ولا يجوز أن يترتب عليه أي نقص في كسبهم¹.

(4) اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم 155)

صادرة عن منظمة العمل الدولية، تهدف هذه الاتفاقية إلى وضع سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة و صحة العمال وبيئة العمل،الاتصال والتعاون على جميع المستويات في هذا المجال، حيث أن خلاصة الأحكام تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة - مع سماحها ببعض الاستثناءات بفروع مثل الملاحة البحرية وصيد الأسماك - على انه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية.

والهدف من هذه السياسة، هو الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل بالإقلال إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل وذلك بالقدر المعقول والمستطاع، وتحدد الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية لسياسة من هذا النوع، وتضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد وتلك التي يجب اتخاذها على صعيد المؤسسة، وفي هذا السياق، تنص الاتفاقية بصورة عامة على اعتماد تدابير تشريعية وتنظيمية أو تدابير ضرورية أخرى (بما في ذلك التدريب)، وعلى إقامة نظام للتفتيش، كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات والمواد وغيرها بل وقبل تداولها.

وتوضح الاتفاقية، فيما توضحه، إن على أصحاب العمل تقديم الملابس والمعدات الواقية، وان يضمنوا بالقدر المعقول والمستطاع خلو بيئة العمل، والآلات، والمعدات، وطرائق العمل، والمواد، الخ... الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال، وتنص الاتفاقية أيضا على أن يتعاون العمال وممثلوهم في المؤسسة مع صاحب عملهم في إنجاز الواجبات التي تقع عليه، وعلى حماية العامل الذي ينسحب من مركز عمل يعتقد لسبب معقول انه يشكل خطرا وشيكا وشديدا على حياته أو صحته ويبلغ عن هذا فورا من أي نتائج لا مبرر لها².

1 - (د. ا.ك)، "اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة"، مرجع سابق، ص 15.

2 - المرجع نفسه.

المبحث الثاني: الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية

إدارة المخاطر المهنية في المؤسسات: تخضع السلامة والصحة في المؤسسات إلى قواعد وقوانين وطنية على عاتق صاحب العمل، ويضمن تطبيق نهج النظم لإدارة المخاطر المهنية في المنظمة إلى تقييم مستوى الوقاية والأمن المستمر والعمل على المحافظة عليه من خلال التحسينات والترتيبات المناسبة والموظفة في الوقت المناسب وفي المكان المناسب.

المطلب الأول: الإطار العملي نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

للوفاية من الحوادث في العمل وتحقيق مستوى عالي من السلامة، ومراقبة صحة الأفراد داخل المؤسسة الإنتاجية لابد من تطبيق إجراءات لذلك.

1) واجبات إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية: هناك العديد من الواجبات والمسئوليات التي يجب على إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية أن تقوم وتهتم بها، وتعمل على وضع قواعد لها و لتتمكن من عملية تفعيل هذه الواجبات وهي:

- تعتمد قواعد و إجراءات والتعليمات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الأمن والسلامة في العمل.
- العمل بأسس الأمن والسلامة والجودة والارتقاء بها إلى المعايير الموضوعة من قبل المؤسسة أو المنظمة.
- وضع معايير للأمن والسلامة والصحة المهنية والسلامة .
- العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حوادث إثناء العمل.
- عمل تقييم وتخمين وتحليل للمخاطر سواء لمقر العمل أو الآلات أو الواجبات .
- الإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية .
- التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل¹.
- القيام بتفتيش دوري لاماكن العمل.

¹ - "إدارة أنظمة الأمن والسلامة"، أنظر الرابط: <https://euro-match.com>، (2020/03/01).

- وضع برامج تدريب للعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الأمن والسلامة المهنية في عملهم.
- القيام بعمل دورات في السلامة المهنية سواء التخصصية والعامّة للعاملين في المؤسسة¹.
- نشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات.
- إجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.
- متابعة التقارير والأبحاث سواء المحلية أو الاقليمية أو العالمية المختصة في السلامة المهنية لمواكبة تطورها و تحديث وتطوير عملها.

2) أهداف إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية:

لكل إدارة أهداف تطمح للوصول إليها ومن بينها نذكر ما يلي:

- تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية من المخاطر ومحصنة من مصادر المخاطر.
- المحافظة على صحة وأرواح العاملين.
- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة أو المنظمة، والمحافظة على سلامة البيئة.
- تطبيق نظام إدارة الجودة.
- اعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية، والوصول إلى ليس فقط نشر الوعي في السلامة بل إلى مرحلة أن تكون ثقافة للفرد².

3) العناصر الرئيسية لنظام جيد لإدارة المخاطر المهنية:

- أ) سياسة السلامة والصحة في العمل: و التي تتوجب أن تتماشى وحجم وطبيعة نشاط المنظمة.
- ب) مشاركة العمال: والذي يتجلى من خلال حوار جماعي يظم جميع أطراف العملية الإنتاجية في إدارة المخاطر المهنية.

1 - "إدارة أنظمة الأمن والسلامة"، مرجع سابق.

2 - "المعيار الوطني لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية بدولة الإمارات العربية المتحدة"، الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث، الهيئة الوطنية لإدارة الكوارث والازمات، (2016)، ص23.

ج) التنظيم : والتي نجد فيها العناصر التالية:

أ- **المسؤولية والمساءلة:** والتي يجب أن تكون محددة وواضحة حتى يستطيع صاحب العمل من وضع وتنفيذ وأداء إدارة المخاطر المهنية وبالتالي الوصول إلى الأهداف ذات الصلة بالسلامة والصحة في العمل.

ب- **الكفاءة والتدريب:** وهي ضرورية لاتخاذ الترتيبات الأساسية والدائمة لضمان تمتع جميع الأشخاص بالكفاءة لتنفيذ جوانب الأمن والسلامة في العمل والمندرجة في إطار واجباتهم ومسئوليتهم، بالإضافة إلى تعزيز جهاز الأمن والصحة في العمل¹.

ج- **الاستشارة والاتصال:** ينبغي وضع ترتيبات وإجراءات بغرض الاستسلام والتوثيق والاستجابة المناسبة للاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل.

د- **التخطيط والتنفيذ:** والتي نجد فيها العناصر التالية:

أ- **الاستعراض الأولي:** يكون بإجراء استعراض أولي لنظام إدارة المخاطر المهنية الموجودة في المنظمة وأحد الترتيبات اللازمة في استراتيجياتها، حيث يقوم بها أشخاص متخصصون بالتشاور مع العمال أنفسهم أو مع ممثلوهم، حيث يحدد هذا الاستعراض القوانين واللوائح الوطنية المطبقة والمبادئ التوجيهية الوطنية والمبادئ التوجيهية الخاصة والبرامج الطوعية.

ب- **تخطيط ووضع وتنفيذ النظام:** الغرض من التخطيط إنشاء نظام لإدارة المخاطر المهنية يقوم بدعم التقيد بالقوانين واللوائح الوطنية وعناصر نظام إدارة المخاطر المهنية في المنظمة والتحسين المستمر لأداء السلامة والصحة، كما ينبغي اتخاذ التدابير والترتيبات اللازمة للتخطيط الكفء والمناسب للسلامة والصحة في العمل بالاستناد على الاستعراض الأولي والاستعراضات الموالية أو البيانات المتوفرة بغرض وضع تعريف واضح بأهداف السلامة وكذا تحديد أولويتها وقياسها².

¹ - شافية غليط، " إشكالية إدارة المخاطر و الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع36، (نوفمبر 2017)، ص 75.

² - المرجع نفسه، ص 76.

(4) أهداف السلامة والصحة في العمل: التي يجب أن تكون:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر، والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية، وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي:

1- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.

2- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة.

3- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والمكائن والأجهزة والمعدات والمواد (الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع)¹.

4- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل و من محل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

5- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

6- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصروف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار².

1 - أميمة صقر المغني، واقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية المستحدثة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير: (الجامعة الإسلامية غزة: كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2006)، ص 16.

2 - احمد علي حسين، " ادارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر/ دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيحي، محافظة صلاح الدين"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، م05، ع16، (2009)، ص 76.

المطلب الثاني: ثقافة الصحة والسلامة المهنية

تتألف إدارة السلامة والصحة المهنية من قسمين، هما:

أولاً: منهجية إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية

تعد منهجية النظم المتكاملة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية أمراً ضروريا لضمان سلامة مكان العمل في أي مؤسسة، ويعرف نظام مكان العمل على النحو التالي: الأشخاص الموجودون في مكان العمل (إضافة إلى الجمهور الذي يمكن أن يتأثر)، والعمليات التشغيلية والأنشطة التي تجري في مكان العمل، والتقنيات والأجهزة والمعدات التي يستخدمها الموظفون، والبنية التحتية التي تدعم عمل المؤسسة، ويجب تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية في مكان العمل بأكمله، وتقييمها والسيطرة عليها، ويتضمن ذلك أيضا دورة حياة النظام خلال تطوير المنتج وتصنيعه، أو خلال عمليات التشغيل. ويشتمل نظام إدارة السلامة والصحة المهنية الناجح على مجموعة من العمليات الإدارية والهندسية، التي تضمن إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية طوال مراحل دورة حياة مشروع أو برنامج أو نشاط ما¹.

وينطوي ذلك على ضمان تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية وتقييمها وإدارتها لخفضها إلى أدنى مستوى ممكن عمليا، بدءا من مرحلة الإعداد النظري للنظام، مروراً بمراحل التصميم التفصيلي والإنشاء والتشغيل، حسبما يكون مطبقا، يجب دمج دورة حياة السلامة في مختلف مراحل المشروع أو البرنامج، وتتضمن الأنشطة الأولية للسلامة في أي مؤسسة -على سبيل المثال وليس الحصر- ما يلي: إعداد برنامج سلامة، ومراجعة برامج سلامة المتعاقدين، ووضع معايير تصميم برنامج السلامة، وتنفيذ نظام لمراقبة المخاطر وإيجاد حلول لها، وإجراء مراجعات لتصميم برنامج السلامة، وإجراء تحليل لهذه البرامج، وتحديد معدات الحماية الشخصية، وأداء اختبارات السلامة على النظام، وتنظيم برامج للتدريب والتوعية والتدقيق على برنامج السلامة، والمشاركة في تحقيقات الحوادث، ويجب دمج دورة نظام السلامة في عمليات العمل بدءا من مرحلة تعريف المفهوم حتى العمليات التشغيلية، حسبما يكون مطبقا.

تطبق العديد من المؤسسات عملية (خطط - نفذ - تحقق - صحح) للمساعدة في إدارة برامج السلامة

والصحة المهنية .

¹ - محمد الشكرجي، مرجع سابق، ص 111.

1 - خطط "هي المرحلة التي تحدد خلالها العمليات الضرورية لإنجاز النتائج المقررة في سياسة السلامة والصحة المهنية، ويحدد عدد من العناصر الهامة لوضع هذه السياسة، والقدرة التنظيمية لتنفيذ هذه السياسة".

2- صحح "هي المرحلة التي يجري خلالها تنفيذ العمليات وتحليل المخاطر وآثارها، مما يؤدي إلى وضع الخطط وتنفيذها بهدف إدارة المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة".

3- تحقق "هي المرحلة التي يجري خلالها قياس العمليات مقارنة بالأهداف المحددة في سياسة السلامة والصحة المهنية، ووضع ضوابط الأداء الفعال لتلك الخطوات، ومراجعتها وتقديم تقرير بشأنها".

4- نفذ "هي المرحلة التي يجري خلالها تصحيح الأداء وتحسينه المستمر حيث إن هناك حاجة لتحديد عدد من حلقات التغذية الراجعة لمعرفة كيفية تنسيق المعلومات التي تم الحصول عليها فيما يتعلق بالسلامة والصحة"¹.

تلعب إدارة المخاطر دوراً غاية في الأهمية في معيار نظام السلامة والصحة المهنية، وتعد إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية في مكان العمل عملية مستمرة خلال جميع أنشطة العمل حيث يمكن تطبيق هذه المنهجية في العديد من الحالات، ومن أمثلة تلك الحالات: بدء شركة جديدة أو شراء شركة، تغيير ممارسات وإجراءات العمل أو بيئة العمل، شراء معدات جديدة أو استخدام مواد تصنيع جديدة، التخطيط لتحسين الإنتاجية وخفض التكاليف، توفر معلومات جديدة عن مخاطر مكان العمل، الاستجابة لحوادث مكان العمل والمخاوف التي يثيرها الموظفون أو ممثلو السلامة والصحة أو غيرهم في مكان العمل، ومن المهم أيضاً تطبيق نهج إدارة المخاطر عند تصميم وتخطيط منتجات أو عمليات أو أماكن جديدة، للعمل وغالباً ما يكون من الأسهل والأكثر فعالية إزالة المخاطر قبل وقوعها في مكان العمل، من خلال تضمين سمات السلامة منذ مرحلة التصميم الأولية².

ويجب التشاور مع الموظفين وممثلي السلامة والصحة المهنية المسؤولين عنهم في كل خطوة من خطوات عملية إدارة المخاطر حيث يصبح من المحتمل أن تتمكن المؤسسة من تحديد جميع المخاطر وكذلك التدابير الفعالة للسيطرة عليها تأسيساً على خبرات الموظفين ومعرفتهم وأفكارهم، وتعد منهجية إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية عملية مغلقة الحلقات حيث إنها تحدد الأضرار اللاحقة بمكان العمل، وتحللها، وبذلك تحدد الخطر، ويجري تقييم ضوابط

¹ - محمد الشكرجي، مرجع سابق، ص 111.

² - Abu Dhabi Health and Safety Management System Regulatory Framework (HSMS) - 2
Guidance Documents", Environment Agency, Abu Dhabi, 2009.

السيطرة على المخاطر لمعرفة ما إذا تم السيطرة على هذه المخاطر بدرجة كافية، أم أن تلك الضوابط بحاجة إلى تعديل، وتجمع هذه العملية بين الإشراف الإداري والتحليل الهندسي حيث تطبق نهجا شاملا ومنظما لإدارة مخاطر نظام السلامة والصحة المهنية¹.

ثانيا : نظم العمل الآمنة

أ- إدارة التغيير: يجب على المؤسسة تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية، والمخاطر المرتبطة بالتغيرات التي تحدث داخل المؤسسة، أو نظام السلامة والصحة المهنية أو أنشطته وذلك قبل حدوث هذه التغيرات، ويجب إتمام عملية إدارة التغيير فيما يتعلق بالعمل الناشئ عن التغيرات المؤقتة أو الدائمة التي تتعرض لها المؤسسة، والتي تؤثر على الموظفين، والنظم والعمليات والإجراءات، والمعدات والمنتجات والمواد، يجب إجراء تقييم للمخاطر، ووضع خطة للعمل قبل تنفيذ التغيير حيث تحدد هذه الخطة التسلسل الزمني للتغيير وأي تدابير رقابية مطلوب تنفيذها، في بداية الأمر، يجب إعداد سياق لهذا التغيير، ينطوي على تحديد التغيير، ووضع الخطط اللازمة لإدارته، بالتشاور مع الأطراف المعنية، بما في ذلك المؤسسات ذات الصلة، ويجب توصيف الموقف الحالي وصفا واضحا، بما في ذلك المشكلة أو الخلل الذي يسعى هذا التغيير لمعالجته، والتغيير نفسه، وينبغي أن يكون هذا التوصيف مفصلا بالقدر الكافي حتى تحدد الطبيعة الإجمالية للتغيير ونطاقه، ويمكن تحديد هذه التغيرات وتحليلها على عدة مستويات، منها على سبيل المثال: مستوى المشروعات، أو مستوى المكونات، أو مستوى العمليات، أو جميعها حيث يمكن أن ينطبق ذلك على أكثر من مستوى واحد، ويجب بعد ذلك وضع خطة للتنفيذ، ويتطلب هذا تقييم المعلومات التي جمعت، وإجراء المزيد من التشاور- إن أمكن- مع الأطراف المعنية ذات الصلة، واتخاذ القرار بشأن الخيارات المتاحة، ومن ثم، يحدد التغيير والأنشطة المرتبطة به، وتوضع خطة للتنفيذ².

ومن الضروري أيضا توثيق التغيرات للحصول على اعتمادات بشأنها، وينطوي ذلك على تجميع الوثائق الخاصة بالتغيير، بما في ذلك أي سجلات داعمة، وينبغي توثيق التغيير بشكل واضح، والحصول على اعتماد داخلي له من الشخص أو الأشخاص المفوضين حسب الأصول، وبمجرد حصول التغيير على الاعتمادات الداخلية والخارجية

1 - محمود ذياب، العقايلة الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، (عمان: دار الصفاء، 2002)، ص 134.

2 - محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، (عمان: دار المسيرة للنشر، ط 1، 2010)، ص 211.

اللازمة، يمكن حينئذ تنفيذ هذا التغيير باستخدام خطة التنفيذ المعتمدة، ويلزم اتخاذ تدابير للمراجعة والمتابعة عقب تنفيذ التغيير على الفور لضمان توفر وفعالية جميع ضوابط المخاطر، بما في ذلك التدريب¹.

ب- إدارة المشتريات والعقود: من المهم للغاية تضمين نظام السلامة والصحة المهنية في مرحلة مبكرة في عملية الشراء كجزء من متطلبات المناقصة، على امتداد سلسلة القيمة الإجمالية للمؤسسة.

1. يجب على المؤسسة تنفيذ ضوابط فيما يتعلق بالسلع التي تشتري، والخدمات والمعدات.
2. ينبغي أن تتضمن مواصفات شراء السلع متطلبات خاصة بالالتزام بنظام إدارة السلامة والصحة المهنية.
3. ينبغي مراعاة الحاجة إلى التدريب على معدات الحماية الشخصية قبل عملية الشراء.
4. يجب وضع ضوابط فيما يتعلق بالمتعاقدين حول إدارة المخاطر المرتبطة بهم، وفيما يلي بعض عناصرها:

- تحديد المخاطر المرتبطة بالعمل
- إدارة المخاطر المرتبطة بالعمل وطرق تنفيذ الجوانب المتعلقة بالسلامة.
- ضمان إحاطة المتعاقدين بالمخاطر المرتبطة بموقع العمل وطبيعة العمل بشكل صحيح.
- متابعة المتعاقدين والإشراف عليهم.
- التأكد من العلم بجميع المخاطر عند التسليم².

ج- الإجراءات التصحيحية والوقائية: تهدف الإجراءات الوقائية إلى منع وقوع الحادث، بينما تهدف الإجراءات التصحيحية إلى منع تكرار وقوعه، ويجب تحديد الإجراءات التصحيحية والوقائية وتنفيذها حسب مقتضى الحال، ويجب أن تتسم تلك الإجراءات بقابليتها للقياس، وتوثيق نتائجها وتعميمها، ويجب ربطها بسجل المخاطر حيث تجري متابعة حالة الإجراء التصحيحي والانتهاء منه، ويجب أن تتناسب الإجراءات التصحيحية والوقائية

1 - محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص 212.

2 - وفية أحمد الهنداوي، "سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس، السعودية، ع82، (1994)، ص42.

المتخذة لإزالة السبب الجذري للخطر مع قدر الحوادث التي قد يتسبب في حدوثها، ويجب تنفيذ أي تغييرات ناتجة عن اتخاذ أي إجراءات تصحيحية ووقائية وفقاً لعملية إدارة التغيير¹.

د- نظم السلامة الهندسية والتشغيلية

يجب على المؤسسة تحديد العمليات التشغيلية اللازمة حتى يتسنى لها وضع ضوابط لإدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية التي تم التعرف عليها من خلال عملية إدارة المخاطر، وينبغي دمج الضوابط التشغيلية في نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، وينبغي أن تدعم الإجراءات التشغيلية متطلبات سياسة السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن توثيق الأوضاع التي تكون الإجراءات التشغيلية فيها غير ملائمة لدعم سياسة السلامة والصحة المهنية وأهدافها، ومن ثم تصحيحها، وفيما يلي بعض عناصر أنظمة السلامة الهندسية والتشغيلية:

1- التصميم والتطوير: يتمثل ذلك في سلامة الهياكل والمعدات والنظم وفقاً لمتطلبات السلامة الخاصة بالنظم الهندسية والتشغيلية حيث يتمثل التصميم الذي تراعى فيه جوانب السلامة في عملية دمج أساليب تحديد المخاطر وتقييم المخاطر منذ مرحلة التصميم الأولية حتى يتسنى إزالة أو الحد من مخاطر حدوث إصابات طوال مراحل دورة حياة المنتج الجاري تصميمه، ويبدأ نهج التصميم الذي تراعى فيه جوانب السلامة في مرحلتي التصور النظري والتخطيط، باختيار التصميم، والمواد المستخدمة، وطرق التصنيع أو الإنشاء من أجل رفع مستوى سلامة المنتج النهائي، ويجب على المصمم مراعاة كيفية تحقيق السلامة على أفضل وجه في كل مرحلة من مراحل دورة حياة المنتج².

2- سلامة الأصول: تتمثل في السلامة الميكانيكية لمعدات العمليات الدقيقة لضمان تصميم الأصول وتثبيتها وتشغيلها وصيانتها بشكل صحيح.

3- ضبط العمليات: يتمثل في تخطيط أنشطة العمل ومعايير وإجراءاته لضمان تعاملها مع إجراءات خفض المخاطر كما هو موضح في عملية إدارة المخاطر.

¹ - وفيه أحمد الهنداوي ، مرجع السابق، ص 43.

² - Model Work Health and Safety Regulations as at 15 January 2019 As released by Safe Work Australia Published by the Parliamentary Counsel's Committee p 55.

4- التفتيش والاختبار: يتمثل في عمليات التفتيش والاختبار الدورية للأنظمة التشغيلية والهندسية المتعلقة
بالسلامة¹.

هـ- إدارة حالات الطوارئ: يجب على المؤسسة أن تكون مستعدة لمواجهة حالات الطوارئ، ويجب أخذ
جميع أصحاب المصلحة بعين الاعتبار في مجال إدارة حالات الطوارئ كما يجب تجربة خطط مواجهة حالات الطوارئ
بصفة دورية مع إشراك أصحاب المصلحة فيها، وعند الاحتفاظ بخطط مواجهة حالات الطوارئ يجب ضمان أن هذه
الخطط محدثة ويجري مراقبتها وضبطها بشكل مستمر، وينبغي أن يكون سجل المخاطر بمثابة المدخلات لنظام إدارة
حالات الطوارئ -المخاطر التي قد تخلق حالة طوارئ².

المطلب الثالث : تقييم إدارة أداء السلامة والصحة المهنية

أولاً: مؤشرات الأداء الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

يتم وضع مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف، وتستخدم لاستعراض ومراجعة أداء السلامة والصحة المهنية،
وينبغي أن تكون مؤشرات الأداء الرئيسية هذه مرتبطة بنجاح إجراءات ومبادرات معينة، وينبغي أن تكون قابلة
للقياس وتدفع المؤسسة لتحقيق إنجاز في أداء السلامة والصحة المهنية، واستناداً إلى رصد مؤشرات الأداء الرئيسية،
ينبغي للتحسين المستمر أن يكون عنصراً رئيسياً في إدارة أداء السلامة والصحة المهنية، ويمكن تصنيف مؤشرات الأداء
الرئيسية إلى مؤشرات سابقة للأحداث ومؤشرات لاحقة عنها³:

يجب أن تستخدم المؤسسة مؤشرات مسبقة للأحداث لقياس أداء السلامة والتي تستند إلى بيانات تاريخية،
حيث يجرى تعقب حوادث ومشاكل السلامة والإجراءات التصحيحية المتخذة، وتقييم هذه المؤشرات ما إذا كانت
الإجراءات المتعلقة بالسلامة (السياسات، والإجراءات، والممارسات) تحقق النتائج المرغوبة منها، استناداً إلى بيانات
تاريخية، و ينبغي أن تستخدم المؤسسة مؤشرات سابقة للأحداث كمقاييس تساعد في تحديد مشاكل السلامة

¹ loc cit p 56.- Model Work Health and Safety Regulations as at 15 January 2019 p 55

² - "المعيار الوطني لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية بدولة الإمارات العربية المتحدة"، مرجع سابق، ص 45.

³ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار وائل للنشر، 2005) ص 575.

المستقبلية وقياس أداء السلامة لديها بصورة استباقية، وتقييم هذه المؤشرات ما إذا كانت المؤسسة تتخذ الإجراءات استباقيا للحد من مخاطر السلامة¹.

ثانيا: التدقيق الداخلي للسلامة والصحة المهنية ومراجعتهما

يحدد إجراء استعراض ومراجعة السلامة والصحة المهنية أو التدقيق الداخلي لهما ما إذا كانت العمليات المناسبة مستخدمة في النظام، وما إذا كانت الأنشطة ذات العلاقة يجري تنفيذها بصورة صحيحة، وما إذا كانت المخاطر تدار بصورة سليمة، وهناك خطوات متبعة في إجراء استعراض ومراجعة نظام السلامة والصحة المهنية وإجراء التدقيق الداخلي لهما².

- وضع جدول زمني للتدقيق في قياس ووضع أهداف محددة للتدقيق.
- تستخدم المعلومات، في عملية وضع أهداف محددة للتدقيق، في تصميم نموذج للتدقيق، ويشمل النموذج معلومات التدقيق الخاصة بتاريخ التدقيق، والمدقق، والمجال الذي سيجري تدقيقه ومتطلبات التقييم.
- تجمع المعلومات حول حوادث السلامة والصحة المهنية، وتقييم عناصر نظام السلامة والصحة المهنية لتحديد مستوى التعقيد في ثقافة السلامة والصحة المهنية لدى المؤسسة.
- تسجل مكتشفات ونتائج التدقيق من مراجعة الوثائق، والملاحظات، والمقابلات.
- من المهم للغاية تضمين الاستنتاجات والتوصيات بشأن الإجراءات التصحيحية، مع وضع الأطر الزمنية والميزانية المتوقعة³.

ثالثا: مراجعة الإدارة:

تراجع الإدارة نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسة، على فترات محددة، بصفة دورية، لضمان كفاية العمليات والإجراءات المستخدمة، ويمكن إجراء المراجعة، عن طريق أطراف مستقلة كجزء من التدقيق، مع وجود خيارات التوصيات للإدارة، لاستخدامها في صنع القرار واتخاذ الإجراءات، ويجب تقييم فرص التحسين المكتشفة من

¹ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 576.

² - المرجع نفسه، ص 578.

³ - Preparation of a Rail Safety Management Guideline”, The Office of the National Rail

Safety Regulator, www.onrsr.com.au, 2014.

المراجعات كما يجب أيضا توثيق المراجعات ومراجعات الإدارة هي جزء من العناية الواجبة، ويجب أن تلخص نتائج المراجعات أداء نظام السلامة والصحة المهنية، وينبغي تسجيل أوجه عدم المطابقة، مع الإجراءات التصحيحية والوقائية التي يتعين اتخاذها، وبعد مراجعة الإدارة، يكون من المتوقع إدخال تحديثات على نظام السلامة والصحة المهنية¹.

¹ - "المعيار الوطني لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية بدولة الإمارات العربية المتحدة"، مرجع سابق ص 56.

خلاصة الفصل

ختاماً إن الصحة الجيدة للعمال والموظفين وسلامة أماكن العمل تعود بنتائج مالية أفضل على الطرفين، لذلك يتوجب على المؤسسات إتباع وتطبيق مختلف الطرق والمعايير المناسبة من أجل تحقيق فضاء خالي من الحوادث، فالصحة والسلامة المهنية تعد المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية أو التقنية التي يمكن أن تؤدي إلى هذه المخاطر، الأمر الذي يفيد في تحسين بيئة العمل وشروطه، بحيث يبقى العمال بصحة بدنية وعقلية دائم، وذلك من خلال تطبيق عدة طرق أهمها:

- التنسيق الدائم بين أصحاب المصانع أو القائمين عليها وجهاز الدفاع المدني وغيرهم من الجهات المعنية بهذا الشأن.
- تخصيص مشرف (أو مشرفين) في كل بيئة عمل يكون متخصصاً في مجال الصحة والسلامة.
- استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية في أثناء العمل، وعدم التهاون بأهميتها.

الفصل الثاني

المورد البشري وأثر برامج السلامة

والصحة المهنية على أدائه

التمهيد

تمتلك المؤسسة العديد من الموارد التي تستخدمها لتحسين مستويات الأداء، ومن ثم تحقيق أهدافها، لكن تبقى الموارد البشرية الأكثر أهمية والأكثر تأثيراً وتعتبر الثروة الأولى والجوهرية للمؤسسة، وأحد العوامل الأساسية للأداء، حيث تسمح للمؤسسة بالبقاء والنمو ضمن بيئة غير مستقرة وأسواق متقلبة ومنتجات أكثر تعقيداً وجد متنوعة، بالإضافة إلى صعوبة إرضاء ومزاجية العملاء، وتحقيق المستوى الأعلى من الإنتاجية والفعالية، وبذلك تعتبر هذه السياسة (تحسين الأداء) سياسة عامة للمؤسسة، حيث يسود الاقتناع بضرورة تفعيل الموارد البشرية من القيادات العليا إلى المستويات التنفيذية في كل مجالات النشاط، فالمورد البشري يمثل جميع العاملين في المؤسسة على اختلاف مستوياتهم ومؤهلاتهم وأدوارهم.

ومن هذا المنطلق ظهرت الضرورة لوضع نظام الرقابة على أداء الموارد البشرية في المؤسسة وهذا من خلال تقييم أداء الموارد البشرية والذي يسمح بتحديد الانحرافات واكتشافها واستبيان النقص ومعرفة مصدرها، ثم اتخاذ الإجراءات للحد منها وتصحيحها وهذا يتم بموجب عمليات التقييم التي تركز على الأداء في جميع عمليات الأقسام بما فيها قسم الموارد البشرية، إذا كلما تمت عمليات التقييم بأسلوب عملي دقيق كلما صححت الأعمال وقوى التعاون بين مختلف المصالح ومع الإدارة العليا من جهة أخرى.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ذلك من خلال :

المبحث الأول : مفهوم المورد البشري

المبحث الثاني: تقييم أداء المورد البشري

المبحث الأول: مفهوم المورد البشري

تقسم الموارد الاقتصادية في الكتابات الاقتصادية إلى موارد بشرية وأخرى غير بشرية، وتنقسم الموارد البشرية إلى مجموعتين رئيسيتين: تتمثل الأولى في الموارد الاقتصادية والتي تشير إلى الجزء من الموارد البشرية الذي يملك القدرة والرغبة في العمل وتسمح الظروف الاجتماعية والقانونية في المجتمع بتشغيله، وتتمثل المجموعة الثانية في الموارد البشرية غير الاقتصادية والتي تشير إلى الجزء الذي لا يقوم بأي نشاط اقتصادي.

المطلب الأول: تعريف المورد البشري

إن الموارد أو الطاقة البشرية تتمثل في الأفراد المشتغلين أو المتعطلين أو أولئك الذين خارج نطاق العمل أو التعطل، حيث يدخل ضمن هذه الفئة الأخيرة كل الطلبة المتفرغين للدراسة والأطفال، وأصحاب الأعمال الذين لا يمارسون عملاً بأنفسهم، وذوي العاهات غير القادرين على العمل، والمحاولون إلى المعاش الذين لا يؤدون عملاً.

أولاً: مفهوم القوى العاملة:

يشير مفهوم القوى العاملة إلى " ذلك الجزء من الموارد البشرية والذي تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل، وتتوافر لديهم القدرة على العمل بجانب الرغبة في هذا العمل والبحث عنه أو الممارسة الفعلية له ومنه فإن مفهوم القوى العاملة يشير إلى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين، وقطاع المتعطلين"، أي كل من يقوم بعمل فعلي وكل من يمكن أن يمارس عملاً عندما يتوافر هذا العمل، وعادة ما يتم التمييز بين الفرد المشتغل والفرد المتعطل بأن الأخير تتوفر لديه القدرة والاستعداد والرغبة في العمل ولكنه لا يجد عملاً يمارسه فالقوى العاملة تنحصر في تلك النسبة من الموارد (البشرية السكان) بصفة عامة، والتي هي في سن العمل وتعمل في قطاعات الإنتاج أو الخدمات وذلك بأجر أو بدون أجر بالإضافة إلى الفئة المتعطلة التي لديها القدرة والرغبة والاستعداد للعمل ويبحثون عنه¹.

¹ - مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2008)، ص54.

ثانيا: مفهوم العمل.

يشير اصطلاح العمل إلى مجموعة الوظائف المترابطة فيما بينها والتي تؤدي بواسطة مجموعة من الواجبات والمسؤوليات ويتضمن العمل وفق هذا المفهوم مايلي:

مجموعة من الوظائف المترابطة مجموعة من الواجبات والمسؤوليات يعهد بها إلى فرد واحد أو مجموعة من الأفراد¹.

ثالثا: مفهوم الوظيفة.

الوظيفة هي عبارة عن "مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها شخص معين يمنح له قدر من السلطات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمسؤوليات ومعنى هذا، أن الوظيفة هي جزء من العمل يعهد به إلى موظف معين تتوافر لديه شروط شغل هذه الوظيفة للقيام بواجباتها ومسئولياتها في حدود سلطات هذه الوظيفة"².

رابعا: مفهوم المهنة.

ليس كل عمل مهنة، فالمهنة لها مجموعة الأصول والشروط والضوابط والمعايير، حيث تتطلب المهنة الإعداد والتدريب الفني كما أنها تتطلب معارف ومهارات محددة، وتقوم على فلسفة معينة، ومن المهن المتعارف عليها، التعليم والمحاسبة والهندسة والطب والمحاماة وفي ضوء المعايير المتعارف عليها داخل كل مهنة، يتعين توافر مجموعة شروط معينة لدى الفرد لكي يصبح مهنيا، وفي مقدمة هذه الشروط الاستعداد الذهني والقدرة الذاتية والمهارة الفنية وانضباط السلوك مع أخلاقيات ودستور المهنة، وهذا ما جعل الكثير من النقابات المهنية لا تمنح عضويتها إلا بعد العديد من الامتحانات والاختبارات³.

وفي ضوء المعايير المتعارف عليها داخل كل مهنة، يتعين توافر مجموعة شروط معينة لدى الفرد لكي يصبح مهنيا، وفي مقدمة هذه الشروط الاستعداد الذهني والقدرة الذاتية والمهارة الفنية وانضباط السلوك مع أخلاقيات ودستور المهنة، وهذا ما جعل الكثير من النقابات المهنية لا تمنح عضويتها إلا بعد العديد من الامتحانات

1 - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر، 1995)، ص 27.

2 - عقيل جاسم عبد الله، طارق عبد الله الحسين العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998)، ص 19.

3 - صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2001)، ص 31.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

والاختبارات والحصول على شهادات وتزكيات محددة، ويشير البعض إلى المهنة أنها "مجموعة من الأعمال المتشابهة إلى حد ما في الواجبات والمسؤوليات"¹.

يرى أصحاب النظرة التقليدية أن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا نشاط روتيني يشمل على نواحي تنفيذية، كحفظ ملفات وسجلات العاملين ومتابعة النواحي المتعلقة بضبط أوقات حضورهم وانصرافهم وإجازتهم، مما انعكس ذلك على الدور الذي يقوم به مدير إدارة الموارد البشرية وكذلك الوضع التنظيمي للجهاز الذي يقوم بأداء الوظيفة في الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة أما أصحاب وجهة النظر الحديثة، أن إدارة الموارد البشرية تعتبر إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسة ولها نفس أهمية تلك الوظائف الإنتاجية، التسويق، التمويل، المالية (وذلك لأهمية العنصر البشري على الكفاية الإنتاجية للمؤسسة وبهدف الوصول إلى تعريف موحد وأكثر وضوحاً لإدارة الموارد البشرية نستعرض بعض تعريفات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الكتاب المهتمين بها².

يقصد بإدارة الموارد البشرية "كل الإجراءات والسياسات المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب العاملين ومعاملتهم في جميع المستويات، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة وخلق روح تعاونية بينها، والوصول بالمؤسسة إلى أعلى مستويات الإنتاجية" التي من خلالها، كما يعرف "كاسيو" إدارة الموارد البشرية على أنها عملية تكفل بالعاملين بما يحقق أهداف المؤسسة والعاملين فيها"³.

يعرف المعهد البريطاني إدارة الموارد البشرية على أنها "مسؤولية كافة هؤلاء الذين يديرون أفراداً، كذلك هي وصف لعمل هؤلاء المتخصصين في هذا المجال وأنها الجزء من الإدارة المختص بالأفراد العاملين وبمعالقتهم داخل المشروع وهي تطبق ليس فقط في مجال الصناعة أو التجارة، بل في كافة مجالات التوظيف".

كما يعرف (Sikula,A) إدارة الموارد البشرية بأنها "استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة أو بواسطة المؤسسة ويشمل ذلك عملية تخطيط القوى العاملة بالمؤسسة، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، التعويض والمرتببات، لعلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وأخيراً بحوث لأفراد"⁴.

1 - سعيد يسن عامر، إدارة الأفراد، مركز التميز لعلوم الإدارة والحاسب، (القاهرة: (د.م.ن)، 2000)، ص 87 .

2 - المرجع نفسه.

3 - عقيل جاسم عبد الله، طارق عبد الله الحسين العكيلي، مرجع سابق، ص 23 .

4 - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، (بيروت: دار النهضة العربية، 1993)، ص 59 .

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

يعرف (Martin, J) إدارة الموارد البشرية بأنه: "ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم يعرف بالناس كأفراد أو مجموعات، وعلاقتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وهي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيراً المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين"¹

(Gluek W) إدارة الموارد البشرية بأنها: "تلك الوظيفة في التنظيم، التي تختص بإمداد الموارد البشرية اللازمة، ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة، البحث عنها ثم تشغيلها وتدريبها وتعويضها وأخيراً الاستغناء عنه"².

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري

إن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في "هاو ثورن"، التابعة لشركة ستن و الكتريك، التي نبهت لأهمية الأداء الوظيفي، و أكدت أن ثمة عوامل تختلف بالعمل تؤدي إلى اختلاف معدل الإنتاج وهذا ما دفع بالمهتمين إلى اتخاذ نظريات تخص العوامل المسببة والمكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى الأداء للمورد البشري في الوظائف التي يشغلها في مؤسسو معينة ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات.

1- العوامل المتعلقة بالمورد البشري: هذه العوامل تتعلق بالمورد البشري ومهارته، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل مورد بشري وتميزه عن غيره من الموارد البشرية مثل فئات العمر والحالة التعليمية والأقدمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للمورد البشري بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى إليها المورد البشري.

2- العوامل المتعلقة بالوظيفة:

يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ • عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: تتمثل في التوسع الوظيفي ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعتها السيطرة عليها والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي لها.

¹ - حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (الأردن: دار زهران، 2002)، ص 14.

² - محمد بن دليم القحطاني، "تخطيط الموارد البشرية"، أنظر الرابط: <https://sst5.com/Article/>، (2020/03/29).

الفصل الثاني: _____ المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

ب • عوامل ترتبط بإنجاز المورد البشري للوظيفة: يحصل عليها المورد البشري لكونه يعمل في وظيفة مهنية منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقية والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال القدرات والمهارات في العمل¹.

3_ عوامل متعلقة بالمؤسسة: هي مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العمل في إطار جماعي، ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكثر وهو المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثير على أداء الموارد البشرية، ومن هذه العوامل مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل والاتصال التكنولوجية المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء.

فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين المورد البشري من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفعاليته الذاتية كلما كان ذلك نسبيًا في تحسين مستوى الأداء.

4_ عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على المورد البشري بالصورة التي تؤثر في أدائه، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا المورد البشري عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العمل في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديمغرافي والاختلاف في الجنسية بين الموارد البشرية إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافة الخارجية².

المطلب الثالث: إدارة أداء المورد البشري.

يعد مفهوم إدارة أداء المورد البشري أحد التطورات المهمة في السنوات الأخيرة والذي ينظر له على أنه المدخل الأكثر استمرارية وتكاملاً للإدارة والتي تمثل عملية طبيعية وأنها ليست نظام أو تقنية.

أولاً: مفهوم إدارة أداء المورد البشري

يتم التطرق في هذا العنصر على كل من تعريف إدارة أداء المورد البشري مع ذكر الأهمية.

1 - نور الدين شنوفي، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه: (جامعة الجزائر)، ص 192.

2 - المرجع نفسه، ص 163.

1- تعريف إدارة أداء المورد البشري:

-**التعريف 1:** عرف LWAS إدارة أداء المورد البشري بأنها "عملية إستراتيجية متكاملة, تضمن وضع الأهداف وتقييم الأداء وتطويره على نحو يؤمن حالة التماسك بين الأهداف و لأداء على مستويين الفردي والجماعي"¹.

-**التعريف 2:** عرفت بأنها "عملية مستمرة تبدأ بتخطيط الإدارة وتنتهي بالتطوير في ضوء التقويم والتشخيص المستمر للأداء والقائمين عليه والظروف المحيطة بهم"².

وبناء على ما تقدم يمكن إعطاء تعريف شامل لإدارة المورد البشري بأنها العملية الإستراتيجية المتكاملة كلياً مع إستراتيجية المؤسسة, كونها عملية تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف المورد البشري وذلك لمراقبة أداء المورد البشري واقتراح الطرق لتحسين أدائه باستمرار عن طريق التخطيط والتنفيذ والقياس والمراجعة³.

2- أهمية إدارة المورد البشري:

تنبع أهمية تقييم الأداء من خلال طبيعته كوظيفة تستهدف دراسته درجة التناسق بين عوامل الإنتاج للتعرف على مدى كفاءة استخدامها وترجع أهمية تقييم الأداء إلى الأسباب التالية:

- تساعد على توجيه نظرة الإدارة العليا إلى مراكز المسؤولية التي تكون أكثر حاجة إلى الإشراف حيث يكون الإشراف أكثر إنتاجية.
- يساعد مديري الأقسام على اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف من خلال توجيه نشاطهم نحو المجالات التي ستخضع للقياس والحكم.
- المساعدة على وجود نوع من الاقتناع الوظيفي بتعرف المدير لكيفية أداء المورد البشري، الذي سيتولى مهامه مسبقاً وكذلك توفير الأساس لإقامة نظام سليم وفعال للحوافز, كما أنها تساعد على تحديد المدى الذي يتحقق عند تحمل المسؤوليات الإدارية.

¹ - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، (القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1998)، ص 30 .

² - المرجع نفسه، ص 31.

³ - المرجع نفسه.

الفصل الثاني: _____ المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

- تمدنا مؤشرات تقييم الأداء بالأساس الذي يتم بمقتضاه إجراء مقارنات بين القطاعات المختلفة داخل المنظمة وكذلك بين منظمات الأعمال وبعضها البعض¹.
- التأكد من المعاملة العادلة لجميع الموظفين، وأن المستندات المتعلقة بذلك ستكون عنصرا هاما في تأييد سلامة موقف المنظمة في حالة ظلم أحد الموظفين حول القرارات التي تمس ترقبته أو تعويضه أو إنهاء الخدمة.
- تساعد مؤشرات تقييم أداء المستويات الإدارية لتعرف على أسباب الانحرافات التي تم اكتشافها حتى يمكن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.
- تحديد الأفراد المتميزين ورفعهم في الصورة أمام المسؤولين تمهيدا لترقيتهم على المراكز الأعلى²

ثانيا: مكونات إدارة أداء المورد البشري:

تشمل إدارة أداء المورد البشري مجموعة من المكونات المتكاملة والمترابطة والتي تستهدف استثمار العناصر المتاحة من الأعمال والموارد البشرية و التنظيمية في إعداد خطط الأداء وآليات توجيهه ومتابعته ومراجعتة وتقسيمه، والغرض النهائي منه توفير آليات لتصحيح أداء المورد البشري وتحسينه وتطويره، وعليه فقد تم اعتماد المكونات التالية:

1- تخطيط الأداء: يعرف مفهوم تخطيط الأداء على أنه عمليات لإرساء البنية الأساسية التي يقوم عليها

الأداء الفعال لأي عمل أو مهمة، وهي تحديد هذا العمل وتوصيفه وفقا للتصميم التقني المناسب، مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات وطاقات الموارد البشرية التي يمكن توفيرها للعمل، وكذلك وصف ظروف المؤسسة وإمكاناتها والمناخ المحيط بها، ويعرف تخطيط الأداء على أنه: "اشتراك المدراء والمورد البشري في وضع وتوضيح الأهداف والتوقعات للأداء، وطرق تقييمه ومعايره"³.

وتساهم عملية تخطيط الأداء في تحديد وتعريف مسؤوليات وصلاحيات وواجبات كل وظيفة ومقابلتها بالمهارات والقدرات الضرورية لأداء العمل وتحديد المساعدة التي يحتاجها الفرد العامل لأداء عمله بفعالية وتحديد

¹ - ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله علي، "رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين دراسة تحليلية لعينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، ع 98 ، م 32 ، (2010)، ص 132.

² - المرجع نفسه، ص 133.

³ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، (مصر: دار الجامعة الجديدة، 2002)، ص 17 .

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

المجالات التي يشملها العمل وأولويات المهام، ويوفر تخطيط الأداء يهيئ للمؤسسة التطبيق الفعال لفكرة الإدارة بالأهداف أو الإدارة بالنتائج وبناء درجة عالية من الفهم المشترك بين الموارد البشرية ومدرائهم.

2- تقويم الأداء: يعد تقويم الأداء جزءاً من إدارة الأداء، وأن أهم الأخطاء التي يقع فيها المدراء هي الخلط بين تقويم الأداء وإدارته، فهو عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط الضعف والقوة في الجهود التي يبذلها المورد البشري والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين من أجل تحقيق هدف معين خططت له المؤسسات مسبقاً.

ويمكن التعبير عن تقويم الأداء بأنه عملية قياس وتقييم لأداء الموارد البشرية ونتائج إنجاز وظائفهم وتحديد احتياجات التطوير والتحسين وفق نقاط القوة والضعف في أداء الموارد البشرية¹.

كما يمكن تحديد أهمية تقويم الأداء من خلال منحنيين أولهما إداري يفصح عن إمكانية توظيف معلومات التقويم في عملية اتخاذ القرارات ذات الشأن بالموارد البشرية (النقل، الترقية)، أما ثانيهما فيتخذ الصفة التطويرية في ظل المعلومات الناجمة عنه وعلى نحو يؤثر على إمكانات وحاجات الموارد البشرية مع الانتباه إلى جوانب الضعف لديهم سعياً لتطويرهم مستقبلاً.

3- التغذية العكسية: يمكن تعريف التغذية العكسية بأنها جزء مهم من عملية التعليم وعنصر مهم في دافعية العمل من خلال إسهامها في تعزيز السلوك الجيد للموارد البشرية وتصحيح سلوكهم السيئ وتحسين الأداء، كما أن التغذية العكسية في عملية إدارة الأداء دوراً مهماً يكمن في ربط ممارسات تقويم الأداء مع عملية التطوير والتخطيط لتحسين أداء الموارد البشرية من خلال ما توفره من كشف لنقاط القوة والضعف لدى الموارد البشرية والعمل على تعزيز أو تصحيح السلوك من خلال خطط وإجراءات التحسين وتوفير حوارات مفتوحة بين المدراء والموارد البشرية بصورة مستمرة².

1 - صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق.

2 - فؤاد يوسف عبد الرحمان، مسمية عباس مجيد، " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، العراق، السنة الخامسة والثلاثون، ع91، (2012)، ص190.

المبحث الثاني: تقييم أداء المورد البشري

يختلف نشاطات المؤسسات من واحدة لأخرى، فهناك مؤسسات خدمانية، زراعية وأخرى صناعية، وتبعاً لذلك تختلف المهام التي يؤديها العاملون، بل أن تلك المهام تختلف داخل المؤسسة ذاتها من موقع إلى آخر. وتبعاً لذلك فإنه يصعب وضع مقياس موحد لتقييم أداء العاملين في المؤسسة أو معيار واحد يطبق في كافة المؤسسات أو على كافة العاملين، لذلك وضعت الإدارات المختلفة عدة معايير أو مقاييس يمكن الأخذ بها لقياس أداء العاملين

المطلب الأول: معايير وطرق تقييم أداء المورد البشري

لنجاح عملية لإدارة الموارد البشرية هناك العديد من الطرق والمعايير أهمها:

أولاً: معايير تقييم أداء العاملين:

اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري، ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الوظائف وبصورة عامة فإن هذه المعايير على جانبين أساسيين هما:

أ. موضوعي: ويعبر عن المقومات الأساسية التي تحتاجها طبيعة العمل وتتمثل تلك المقومات في الآتي:

- المعرفة بالعمل ومطالبه ويقصد بها درجة إلمام العامل بتفاصيل وإجراءات العمل وكيفية أدائه.
- كمية الإنتاج وتشمل مدى تغطية العامل لمسؤوليات عمله من حيث كمية الإنتاج مع الأخذ في عين الاعتبار ظروف العمل المتاحة.
- جودة الإنتاج وهنا يتم تقييم مدى إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجه مع مراعاة قواعد السلامة المهنية وظروف العمل والإمكانات المتاحة¹.

ب. سلوكي: ويكشف عن صفات الفرد الشخصية ويشمل:

¹ - محمد فالج صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، ط¹، 2004)، ص 13 .

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

- التعاون حيث يقيم هذا العنصر درجة التعاون بين العامل والمتصلين به من زملائه بالمنظمة أو المسؤولين على مستوى الدولة أو الجمهور الخارجي.

- درجة الاعتماد عليه حيث يقيم هذا العنصر مدى تقدير العامل لمسؤولياته ومدى حاجته للمتابعة.

- الحرص على الآلات والأدوات والمواد حيث يقيم هذا العنصر مدى حرص العامل على سلامة الآلات والمعدات واستخدامها بكفاية مع تجنب الإسراف في المواد.

- المواظبة وقيم هذا العنصر مدى محافظة العامل على مواعيد الحضور والانصراف .

- استغلال وقت العمل وهنا يتم تقييم مدى محافظة العامل على وقت عمله ومدى تخصيص هذا الوقت

للأداء الفعال¹.

السلوك الشخصي وقيم هذا العنصر الصفات الأخلاقية داخل العمل فقط إلا إذا أثر السلوك الخارجي على سمعة المنظمة فيؤخذ حينئذ في الاعتبار عند التقييم.

وهناك عدة مبادئ في استخدام معايير تقييم الأداء، وهي كالتالي:

• يجب استخدام عدد كبير نسبياً من المعايير عند تقييم الأداء، ولا يجب الاقتصار على معيار واحد أو عدة معايير قليلة، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العاملين يقومون بعدة أنشطة وعليه يجب أن تتعدد المعايير حتى يمكن تغطية الجوانب المختلفة لأداء الفرد.

• يجب أن تكون المعايير موضوعية بقدر الإمكان، وأكثر المعايير موضوعية هي معايير نواتج الأداء يليها معايير سلوك الأفراد، وأقلها موضوعية هي معايير الصفات الشخصية.

ففي النوع الأول من المعايير يتم التركيز على نواتج أداء المرؤوسين من كمية وجودة معينة، ومن أمثلتها عدد الأمتار المصنوعة، عدد الأوراق المطبوعة وعدد الوحدات السليمة المنتجة².

¹ - محمد فالج صالح، مرجع سابق، ص 14.

² - مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، (مصر: الدار الجامعية، 2004) ص 317.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

أما النوع الثاني من المعايير فهو يقوم بالاعتماد على معايير غير مباشرة، لأنها لا تلمس نواتج الأداء مباشرة بل تلمس الأسلوب والسلوك الذي تم الاعتماد عليه للتوصل إلى النواتج، ومن أمثلة المعايير السلوكية معالجة شكاوى العملاء، وتنمية مهارات المرؤوسين وإدارة الاجتماعات بكفاءة.

وأخيرا يمكن اللجوء إلى بعض المعايير الشخصية، وذلك حين يتعذر الوصول إلى معايير نواتج الأداء أو سلوك الأداء، ومعايير الصفات الشخصية هي أقل المعايير دقة، لأنها لا تصف الأداء، وإنما تصف صفات الشخص القائم بالأداء، وأنه إذا توافرت به صفات معينة فإن أدائه من المحتمل أن يكون ممتازا، ومن أمثلة هذه الصفات الشخصية الذكاء، الانتباه، المبادرة واللباقة¹.

- يمكن التوصل إلى معايير موضوعية لو قامت إدارة الموارد البشرية (أو القائم بتصميم قائمة التقييم) بدراسة وتحليل العمل وذلك للتعرف على جوانب الأداء.
- يمكن أن تأخذ المعايير أوزانا مختلفة، وذلك لكي تعكس تأثيرها على الأداء، فإذا كان المطلوب تقييم أداء عمال الإنتاج من خلال قائمة تقييم تضم عدة معايير، فإن المعايير التالية قد تكون مناسبة، والأهم أن هذه المعايير تأخذ في قيمتها أوزان نسبية².

جدول رقم (01-02): مثال لمعايير التقييم وأوزانها:

الاسم:		الإدارة:	
التاريخ:			
المعايير			
كمية الإنتاج	35	
الجودة	25	
المواظبة في العمل	15	
التعاون مع الزملاء	08	

1 - عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، (رسالة ماجستير: جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2003)، ص 4.

2 - المرجع نفسه، ص 5.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

.....	09	المبادرة
.....	08	الدافعية
.....	100	المجموع

المصدر: عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، (رسالة ماجستير: جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2003).

ثانيا: طرق تقييم الأداء

من الممكن تحديد طرق تقييم الأداء إلى مجموعتين، المجموعة الأولى الطرق التقليدية المعتمدة على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة، أما المجموعة الثانية فتشمل الطرق الحديثة التي صممت لتجنب الأخطاء الواردة في الطرق التقليدية.

أ. طرق التقييم التقليدية:

تعتمد الطرق التقليدية في عملية تقييم الأداء على الحكم الشخصي للرؤساء على أداء مرؤوسيه، وإن اختلفت كل طريقة عن الطرق الأخرى من حيث المحتوى والأسلوب المتبع في التقييم، ومن هذه الطرق طريقة الترتيب البسيط والمقارنة الزوجية وطريقة التدرج وطريقة التوزيع الإجمالي، وأدناه محتوى وأسلوب كل طريقة من هذه الطرق¹.

1- طريقة الترتيب البسيط:

تعد هذه الطريقة من أقدم طرق تقييم الأداء وتعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ من الأحسن إلى الأسوأ من حيث الأداء، لكن ما يعاب على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل؛ أي ما هي درجة الأفضلية، كما أن هذه الطريقة عرضة للهالة والتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، ولذلك فإن الاعتماد على أكثر من مقيم من الممكن أن يقلل من التحيزات، ومن مزاياها سهولتها من حيث التطبيق والوضوح².

¹ - Sekiou et al, **Gestion des ressources humaines**, 2émeedition De boeck université, Bruxelles, 2001, p585.

² - opp cit .

2- طريقة المقارنة المزدوجة:

يقوم المقيم وفقا لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين الذين يخضعوا هم أيضا للتقييم في المجموعة نفسها، فإذا كان لدينا مثلاً 05 أفرد عاملين فيتم تقييم الفرد الأول (أ) مع الفرد الثاني (ب)، ومن ثم تتم مقارنة الفرد الأول (أ) مع كل من (ج)، (د) و (هـ) لمعرفة أيهم أفضل، لذلك فإن استخدام هذه الطريقة لخمسة أفراد عاملين يتضمن عشرة قرارات حيث كل قرار يأخذ في الحسبان شخصين فقط.

ومما يعاب على هذه الطريقة في التقييم أنها تأخذ وقتاً طويلاً خاصة إذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم كبيراً، فمثلاً إذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم 15 عامل، فالمقيم في هذه الحالة مجبر على إجراء 105 مقارنة أي $(2/14*15)$ ¹.

3- طريقة التوزيع الإجمالي:

في هذه الطريقة يكون كل رئيس مجبر على توزيع مرؤوسيه على درجات قياس الكفاءة بشكل تحدده المنظمة، ويأخذ هذا الشكل ما يطلق عليه بالتوزيع الطبيعي، وهو توزيع يرى أن غالبية الناس يأخذون درجة وسيطة من المقياس، وتأخذ نسبة الناس في الانخفاض كلما بعدنا عن هذه الدرجة الوسيطة، سواء بالارتفاع أو الانخفاض .

4- طريقة التدرج:

وفقا لهذه الطريقة يتم وضع تصنيفات للأفراد العاملين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، فمثلا قد تكون هناك ثلاثة تصنيفات كالآتي: الأداء المرضي والأداء غير المرضي والأداء المتميز، توضع هذه التصنيفات من قبل إدارة الموارد البشرية أو المقيم ومن ثم تتم مقارنة أداء الأفراد وفقا لهذه التصنيفات المحددة مسبقا، حيث يوضع كل فرد وفقا لدرجة أدائه، لذلك وحسب المثال السابق فإن كل فرد من الأفراد العاملين إما أن يتسلم درجة متميزة أو مرضي أو غير مرضي، كما وأنه بالإمكان وضع أكثر من ثلاث تصنيفات².

¹ - توفيق برباش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة وحدة اللوالب والبراغي والصنابير لعين الكبيرة سطيف، (رسالة ماجستير جامعة سطيف 1997)، ص 06.

² - فرح عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، (القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط⁹، 2001)، ص 251.

ب. طرق التقييم الحديثة:

ظهرت هذه الأساليب نتيجة للتطورات الفلسفية التي طرأت على العملية الإدارية في المنظمة ونظرة الإدارة وثقتها بالعاملين، هذا بالإضافة إلى كون هذه الأساليب تستخدم لغرض تنمية وتطوير قدرات وطاقت أفرادها العاملين باتجاه تحقيق الأهداف المنشودة ومن أبرز تلك الأساليب ما يلي:

1- الإدارة بالأهداف في تقييم الأداء:

نقطة البداية في هذا الأسلوب هو أن يقوم رؤساء الإدارة العليا في المنظمة بتحديد الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة زمنية قادمة تحديداً دقيقاً، يتم تمرير هذه الأهداف للمستويات الإدارية الأقل كي تقوم بدورها بتحديد الأهداف التي يجب أن تحققها كل إدارة حتى تتحقق الأهداف التنظيمية، وهكذا تستمر العملية حتى تصل إلى أقل المستويات الإدارية، وفي النهاية تستخدم تلك الأهداف كمعايير لتقييم أداء العاملين على كافة المستويات.

وبصفة عامة يتضمن أسلوب الإدارة بالأهداف ثلاث مكونات أساسية:

- تحديد أهداف موضوعية واضحة.
- يتم الاتفاق على الأهداف بين المدير والمرؤوس.
- نتائج أعمالهم، حيث يزود المدير المرؤوسين بتغذية عكسية.

ومن الممكن أن يحقق هذا الأسلوب العديد من النتائج الإيجابية على الأداء الفردي والتنظيمي، فتحدد الأهداف عن طريق الاتفاق بين المدير والمرؤوس يقوي من إحساس المرؤوسين بتلك الأهداف ويزيد من درجة التزامهم بتحقيقها¹.

2- طريقة الاختيار الإجباري:

يعتبر أسلوب الاختيار الإجباري من الطرق الحديثة في تقييم الأداء وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً في التقييم، وتهدف هذه الطريقة إلى تخفيض عنصر التحيز البشري في التقييم بالإيجاب أو النفي، وتكون

¹ - بوحفص مباركي، العمل البشري، (جامعة وهران: دار العرب للنشر والتوزيع، ط 2، 2004)، ص 245 .

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

استمارة التقييم في هذه الطريقة من مجموعة العبارات مقسمة إلى مجموعات، بحيث تحتوي كل مجموعة على أربع عبارات، فيها عبارتان تمثلان الصفات المرغوبة، واثنان تمثلان الصفات غير المرغوبة في أداء العامل، ويقوم المشرف باختيار عبارتين منها فقط، واحدة تعبر عن الصفة المرغوبة في أداء العامل والثانية تعبر عن الصفة غير المرغوبة في أدائه.

والجدير بالملاحظة هو أن هناك عبارة واحدة فقط تعبر عن الصفات المرغوبة وعبارة واحدة فقط تعبر عن الصفات غير المرغوبة في أدائه، ولكن المشرف حينما يقرأ العبارات كلها، لا يدري على نحو دقيق أي منها سيحسب في صالح العامل أو ضده، حيث أنه لا يعلم الأوزان المخصصة للعبارات أو قيمها، وكل ما هو مطلوب منه هو أن يختار بموضوعية¹.

ويعاب على هذه الطريقة أنها صعبة الفهم بسبب تعقيدها والحاجة الكبيرة للمهارة والخبرة في إعدادها، كما لا يمكن ضمان عدم تسرب الأوزان إلى المقيمين، فضلا عن استياء بعض المقيمين من عملية إجبارهم على الاختيار بين العبارات، إلا أنها بشكل عام من الوسائل الشائعة والحديثة في الاستخدام في تقييم أداء العاملين.

3- طريقة الأحداث المخرجة:

يتطلب هذا الأسلوب من المقيم حفظ سجل للعاملين، يخصص صفحة لكل منهم يدون فيها المواقف والإنجازات المميزة من جهة والمخالفات والقصور في الأداء من جهة أخرى، حسب تواريخ وقوعها، وكذا تكرارها. ويعتبر هذا السجل قاعدة وأساس عادل وواقعي لمراجعة أداء العاملين خلال الفترة (عادة ما تكون سنة) التي سيقوم أدائهم خلالها، كما هو موضح في الجدول التالي:

¹ - بوحفص مباركي، مرجع سابق، ص 246..

جدول رقم (02-02): نموذج مبسط لطريقة الأحداث الحرجة¹:

الأحداث الهامة	تكرار حدوثها	تاريخ حدوثها
• الإنجازات		
.....-
.....-
.....-
• المخالفات		
.....-
.....-
.....-

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على المعلومات السابقة للذكر.

لا أن هذا الأسلوب قد يشكل عبئاً على المقيم (المشرف) حيث يتعين عليه تسجيل الأحداث حسب وقوعها في كل مرة، كما قد يثير هذا الأسلوب امتعاض العاملين وحساسية ضد المشرفين.

4- طريقة التقرير المكتوب:

تشابه هذه الطريقة طريقة الأحداث الحرجة إلى حد كبير حيث يقوم المشرف بكتابة تقرير في نهاية الفترة يذكر فيه حكمه عن أداء مرؤوسيه وملاحظاته على هذا الأداء وحكمه على مستواهم، معتمداً على ذاكرته ودون الاستناد إلى أجندة أو قائمة يسجل فيها الأحداث الجوهرية، كما هو الحال في حالة طريقة الأحداث الحرجة، وتقوم الإدارة بجمع تعليقات وملاحظات المشرف وتصنيفها طبقاً لعناصر معينة، كتقبل النقد، وتحمل المسؤولية والتعاون مع الزملاء، وحاجة المرؤوس للتدريب... الخ.²

¹ - عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 1996)، ص 349.

² - المرجع نفسه، ص 350.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

ويشترط لنجاح هذه الطريقة أن يكون المشرف يقظاً ومنتهبها لكل ما يتعلق بأداء مرؤوسيه حتى يستطيع ملاحظة مواطن القوة ومواطن الضعف في أدائهم، ويعاب على هذه الطريقة أنها تحتاج إلى مهارات عالية من جانب المشرف في إعداد وكتابة التقرير، كما أنها تحتاج إلى وقت طويل في كتابة التقرير، خاصة إذا كان عدد المرؤوسين كبيراً¹.

5- طريقة قوائم المراجعة:

وفقاً لهذه الطريقة يتم إعداد قائمة من طرف خبراء ذوي دراية بسلوكيات الوظيفة محل التقييم، تحتوي على عدد من العبارات أو الصفات التي تصف الجوانب الإيجابية المختلفة من الأوصاف السلوكية لأداء العامل، وكثيراً ما يتم وضع عبارات نمطية لكل وظيفة أو لكل عمل من الأعمال، ويطلب من المشرف القائم بالتقييم وضع علامة أمام كل عبارة أو الصفة التي تصف أداء العامل حسب رأيه الشخصي له، وذلك بالتأشير على "نعم" أو "لا" وعند إتمام المشرف لعملية التأشير لكافة العمال الخاضعين للتقييم تعود القائمة مرة ثانية إلى خبراء إدارة الموارد البشرية لتحليلها وتخصيص وزن (ترجيح) كقيمة معينة لكل عبارة، وتكون هذه القيم سرية لا يعلم بها العمال ولا المشرف المقيم نفسه خوفاً من احتمال الوقوع في مشكلة التحيز.

وللحصول على الدرجة النهائية لمستوى أداء العامل، يتم جمع كل الأوزان المقابلة للعبارات ذات الإشارة "نعم" ويتم تقسيم المجموع على عدد العبارات ذات الإشارة "نعم".

ومن أجل تطوير هذه الطريقة تنظم المنظمة لقاءات تشاورية بين العمال والمشرفين والخبراء لاختيار العبارات النمطية لتحسين القوائم وجعلها أكثر استجابة في وصف سلوكيات باختلاف وظائفهم في المنظمة، كما يلاحظ على هذه الطريقة أن العبارات يمكن لها أن تأخذ صيغة سؤال، وتعتبر دوماً على الصفة والسلوك الإيجابي للعمال.

1 - حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، (الاسكندرية: دار الكتاب الحديث، 1999) ص 206 .

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

والجدول التالي يوضح هذه الطريقة بصورة أفضل¹.

جدول رقم (02-03): نموذج بسط لطريقة قوائم المراجعة:

وزن العبارة	تأشيرة المقيم		العبارات النمطية	العدد
	لا	نعم		
			هل يقدم أفكار جديدة في العمل؟	01
			هل مواظب على الحضور؟	02
			هل يتعاون مع زملاءه؟	03
			هل دقيق الملاحظة في العمل؟	04
			هل يتعاون مع رؤسائه؟	05
			هل يمثل لتعليمات رئيسه؟	06
			هل يبدو بمظهر لائق؟	07
			هل ينجز المهام المطلوبة منه؟	08
			هل يقتصد في استخدام الموارد؟	09
			هل يصرف بحزم في المواقف الحرجة؟	10
			هل ينجز المهام المطلوبة منه بدقة؟	11
			درجة أداء المورد البشري النهائية	

¹ - بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير: (جامعة سطيف، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد، 2011)، ص 05.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

المصدر: بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير: (جامعة سطيف، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد، 2011)، ص 05.

المطلب الثاني: خطوات تقييم أداء المورد البشري

تعد عملية تقييم أداء العاملين من العمليات الصعبة والمعقدة لأنه يتطلب من المسؤولين على تنفيذها التخطيط بشكل سليم ومبني على أسس منطقية ذات خطوات متسلسلة وذلك لأجل تحقيق الأهداف التي تنشدها المؤسسة ويمكن التطرق لتلك المراحل والخطوات على النحو التالي¹:

1- وضع توقعات الأداء: تعد هذه الخطوة أولى خطوات عملية تقييم أداء العاملين ويتم فيها التعاون بين المؤسسة والعاملين على أساس وضع توقعات الأداء، مما يؤدي إلى الاتفاق فيما بينهم حول وصف المهام المطلوبة والنتائج المتوقعة .

2-مراقبة التقدم في الأداء: هذه المرحلة تأتي ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد العامل وفق المعايير الموضوعية مسبقا ، ومن خلالها يمكن اتخاذ الإجراءات الصحيحة وتوفير المعلومات عن كفاءة إنجاز العمل وإمكانية تنفيذه بشكل أفضل، ثم تحديد الانحرافات الحاصلة بالعمل ومحاولة تصحيحها وبالتالي تفادي الوقوع فيها مستقبلا².

3-تقييم الأداء:تقضي هذه المرحلة تقييم أداء جميع العاملين بالمؤسسة ومعرفة مستوى أدائهم.

4-التغذية العكسية: العامل يحتاج تحديد مستوى أدائه بالعمل الذي يزاوله لكي يتمكن من معرفة مدى تقدمه في أداء عمله وبلوغ الأهداف المراد بلوغها بموجب ما تحدده الإدارة من معايير، والتغذية العكسية نافعة ومفيدة يجب أن يفهمها العامل وما هي المعلومات التي تحملها ليستوعبها، حيث تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية ومن بين القرارات ما يتعلق بالترقية والنقل والتعيين....الخ

1 - حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق، (القاهرة: دار الكتاب الحديث، ط¹، 1999)، ص 204.

2 - اشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي واسسه وتطبيقاته، (الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2001)، ص 374 .

5- وضع الخطة الخاصة بتطوير الأداء:

هذه الخطوة تمثل المرحلة الأخيرة من مراحل عملية تقييم أداء العاملين، حيث يتم بموجبها وضع الخطط التطويرية التي يكون بمقدورها أن تنعكس بشكل ايجابي على تقييم أداء العاملين عن طريق معرفة المهارات والقدرات والقابليات التي يحملها الفرد العامل¹.

المطلب الثالث: مسؤولية إجراء التقييم والمشاكل المتعلقة

تترتب عن عملية إجراء تقييم أداء المورد البشري عدة مسؤوليات كالتالي:

أولاً: مسؤولية إجراء التقييم: بوسع المنظمة إتباع نظام تقييم بحيث يخول لكل من المسؤولين في المنظمة ومرؤوسيههم إجراء التقييم كالتالي:

جدول رقم (04-02): نموذج عن مسؤوليات تقييم الأداء²

مسؤوليات تقييم الأداء	
مدراء الإدارات	إدارة الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none">• إجراء تقييم للموظفين• تعبئة النماذج المخصصة للتقييم وإعادةتها• إدارة الموارد البشرية•مراجعة تقارير الأداء مع العاملين	<ul style="list-style-type: none">• تصميم نظام التقييم واختيار النماذج والأساليب• تدريب المدراء على إجراء التقييم• تطبيق نظام التقييم الأداء بشكل دوري• حفظ السجلات والقيود للعاملين

المصدر: حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2002)، ص 172 .

1 - توفيق عبد الرحمن، منهج النظام والأساليب، نظم تقييم الأداء، (مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر، 2004)، ص 126.

2 - حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 172.

أ- المشرفون يقيمون مرؤوسيهـم:

يعتبر هذا الأسلوب الأكثر شيوعا ويقوم على الفرضية بأن المشرف يعتبر الأحسن والأقدر على وضع تقييم فعلي وواقعي لمرؤوسيه، نظرا لاحتكاكه المباشر اليومي معهم، ولاعتباره المسئول عنهم تجاه المستويات الإدارية الأخرى، إلا أن هذا الأسلوب يتعرض للانتقاد بسبب الاعتماد على التقديرات الشخصية للرئيس التي قد لا تخلو من الانحياز والتسلط أو العشوائية في تحديد التقييم المطلوب لمرؤوسيه، ويقترح البعض عناصر معينة يلتزم بها المشرف في التقييم كالتالي¹:

أن تبنى التقديرات على الأداء الفعلي.

أن تطبق المعايير بشكل منظم على أداء العاملين.

• ينبغي جمع المعلومات حول الأداء وتحليلها قبل عملية التقييم.

• أن يتم الاتصال والمكاشفة حول نتائج التقييم بين الرئيس والمرؤوس وجها لوجه.

وفي سبيل توخي الحيادية والموضوعية قد تشكل لجان في المنظمة يشترك فيها أكثر من شخص في تقييم الموظف، والحكمة في ذلك توسيع قاعدة التقييم وإشراك أطراف مختلفة تضع تقييم يعبر عن أكثر من رأي ويتم استخراج متوسط مستوى الأداء بالنسبة للعامل².

ب- المرؤوسون يقيمون رؤسائهم:

يطبق هذا الأسلوب على نطاق واسع في الجامعات والمؤسسات التعليمية والتدريبية، ومن فوائده مساعدة المشرف على تحسين أدائه من خلال معرفة نقاط ضعفه وكذلك بتعريف الإدارة العليا بالمستوى القيادي للمشرفين والمسئولين سواء سلبا أو إيجابا، كما يبقى المسئولون أكثر تجاوبا لمشاعر وردود فعل المرؤوسين، مما يجعله أكثر حرصا في أدائه وسلوكه، إلا أن هذا الأسلوب لا يخلو من احتمال نفور الرؤساء والشعور بالقلق والتوتر والخوف، وقد تستغل هذه المواقف من المرؤوسين في تحقيق مكاسب على حساب الرؤساء كما قد توفر لهم عنصر ضغط قد تسيء لعملية التقييم بأكملها، لو أسيء فهم هذا الأسلوب.

¹ - حنا نصر الله، مرجع سابق، ص 173.

² - مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، (الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2004)، ص 384.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

ت- الموظفون في نفس المستوى يقيمون من زملائهم: يندر إتباع هذا الأسلوب، وقد يؤدي إلى سلبيات في بعض الأحيان مثل زيادة التنافر والتضارب، إلا أن هذا الأسلوب قد يستفاد منه لو طبق على المدراء فيما بينهم لتحسين مستويات القيادة والإشراف¹.

د- التقييم الذاتي: يستخدم هذا الأسلوب كأداة للتنمية الذاتية للموظفين، تتطلب من الموظف وتجبره على التفكير في نقاط القوة والضعف لديه، واقتراح سبل تحسين أدائه والمعايير لذلك.

ث- مقيمون من الخارج: تلجأ المنظمات إلى الطلب من الخبراء من الخارج لإجراء تقييم للعاملين لديها خاصة في المجالات المهنية والفنية بهدف الحصول على تقييم حيادي وتخصصي من جهات محترفة، إلا أن لهذا الأسلوب سلبيات من حيث أنه مكلف في الجهد والمال والوقت، كما قد يؤدي إلى ردة فعل سلبية لدى العاملين بسبب عدم الاعتماد على المشرفين والانتقاص من كفاءاتهم أو الثقة بهم.

ج- العملاء: يعتبر عميل المنظمة من المصادر الأساسية لمعلومات تقييم الأداء خاصة في الحالات التي يتعامل فيها الموظف مع العميل مباشرة، ويتميز هذا المصدر بأنه المصدر الأساسي للحكم على أداء المنظمة بصفة عامة وأداء العمال بصفة خاصة، وغالبا ما تستخدم المنظمات نماذج مختلفة من استقصاء آراء العملاء كوسيلة أساسية للحصول على المعلومات بخصوص الأداء².

ثانياً: مشاكل وتحديات تقييم الأداء:

قد تصاحب عملية تقييم الأداء بعض الصعوبات والمشاكل التي تؤثر على فعاليتها، حيث نذكر منها:

أ- صعوبة وضع المعايير: هناك صعوبة في تحديد معايير لقياس أداء الأعمال الإدارية والاستشارية (الأعمال الذهنية)، إذ أن أغلب العناصر ومجالات العمل غير قابلة للقياس بشكل ملموس على عكس ما هو الحال بالنسبة للأعمال الإنتاجية.

1 - حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 111.

2 - علي محمود علي وآخرون، قضايا العلاقات الانسانية في المنشآت، (القاهرة: مكتبة عين شمس، د.س.ن)، ص 4.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

ب- لعب المشرف دور المرشد والحكم في نفس الوقت: قد يواجه المشرف صعوبات في لعب دور الموجه والمحفز والمرشد لمرؤوسيه في أعماله والقيام بدور الحكم على النتائج والأداء للعاملين مما يخلق تعارض في دوره وارتباك نفسي له.

ت- التحيزات الشخصية: وهي أن يتحيز المشرف مع أو ضد أحد الأفراد لأسباب لا علاقة لها بالأداء كالتحيز بسبب الدين أو العرق أو الجنس أو العائلة التي ينحدر منها الفرد، وقد يخضع التقييم لمراجعة الرؤساء بغية فحص نتائج الأداء والوقوف على حيادية المشرفين، عدا أن هذا الإجراء قد لا يمنع التحيز، إذ سيكون المشرف في موقع يستطيع إقناع الجهة الأعلى بصحة التقييم¹.

ث- التأثير بسلوك الأفراد قبيل فترة التقييم: إذ المقصود بالتقييم أن يكون عن فترات زمنية معينة قد تكون سنة مثلا، إلا أن ما يحدث أن يتأثر المشرف الذي يقوم بالتقييم بتصرفات مساعديه في الفترة الأخيرة التي تسبق عملية التقييم، فإذا كان أداء الفرد آنذاك جيدا فمن المحتمل أن يمنحه تقديرا مرتفعا حتى لو كان أدائه قبل ذلك غير مرضي، وكذلك العكس صحيح، إذ قد يكون أداء الفرد في الفترة الأخيرة من التقييم ضعيفا، فقد يعطى تقييما ضعيفا حتى لو كان أدائه خلال المدة التي سبقت ذلك الأداء مرتفعا.

ج- الافتقار إلى الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف: يصعب على المشرف تقدير أداء المرؤوس في غياب الوصف الوظيفي ومواصفات الوظيفة، لأنها ما يحددان طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات المنوطة بالوظيفة ومستوى الخبرات والمهارات لأداء الأعمال².

ح- عوامل بيئية: هناك عوامل تعتبر خارج إرادة العامل تؤثر على مستوى أدائه، فبالرغم من أنه قد يظن أن مثل هذه العوامل قد تستخدم كأعذار، إلا أن على المشرف التأكد من وجودها، وقد تتعلق أغلبها بالنقص في التجهيزات والمعدات، وغياب التعاون مع الآخرين، وإتباع المشرف أسلوب متشدد في الإشراف، ودرجة الحرارة غير الملائمة وتدني الإضاءة والضوضاء المرتفعة ونستطيع إجمالها في بيئة العمل غير السليمة³.

1 - علي محمود علي وآخرون، مرجع سابق ص 6.

2 - المرجع نفسه، ص 7.

3 - المرجع نفسه.

المبحث الثالث: دور برامج السلامة والأمن المهني في تحسين أداء المورد البشري

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية، وأحد هذه المعوقات هي الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي بالإضافة إلى أثرها على حجم الإنتاج وتكلفتها، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين و سلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسات.

و بما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فانه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على إنتاجية العامل¹.

إضافة إلى ذلك فان إنتاجية العاملين تعتبر من المواضيع المهمة و الحيوية في مجال إدارة الإنتاج والعمليات و التي كانت ولا زالت محور اهتمام العديد من المفكرين و الباحثين في هذا المجال بشكل عام، و الأهمية البالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتمامهم و أفكارهم على كيفية تحسينها و تطويرها داخل تلك المؤسسات بشكل خاص²، و من هذا المنطلق يمكن لنا أن ندرس علاقة برامج السلامة المهنية في تلك المؤسسات الصناعية بأداء العاملين فيها.

المطلب الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين

إن توفير مناخ عمل صحي، و بيئة عمل مناسبة للعاملين قد يحسن من أدائهم و ذلك من خلال برنامج يتجسد في كل ظروف العمل المادية و التي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسات الصناعية كالإضاءة، الضوضاء، التهوية، درجة الحرارة، الرطوبة، الغبار و الأتربة... الخ، هذه الظروف ذات انعكاسات و تأثير في سلامة و صحة العاملين في العمل و فاعلية أدائهم.

و من جانب آخر فتوجد ظروف العمل الاجتماعية و التي تشتمل على الإدارة ، جماعات العمل و العلاقات، أسلوب القيادة و الإشراف ... الخ ، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المؤسسة.

1 - مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 115.

2 - أحمد علي حسين، مرجع سابق، ص 71.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

كما نجد ظروف العمل التنظيمية من ترتيب و تنظيم لمكان العمل، تنظيم وقت العمل... إلخ، وهذه الجوانب تركز على كيفية تنظيم عمل العمال في الورشات الصناعية، بمعنى كيفية تأدية مهامهم الإنتاجية، و بأي طريقة، وبأي حجم من المسؤولية و بأي قدرة من الإشباع النفسي.

بذلك فأن توفير برنامج لبيئة العمل و رفع مستوى كفاءة وسائل السلامة سيؤدي بلا شك إلى الحد من الحوادث و الأمراض المهنية، حيث كلما كانت بيئة العمل آمنة أدى ذلك إلى زيادة أداء العاملين و تحسينه والعكس صحيح، و تتأكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالإنتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الإنتاج يعتمد على توفير بيئة عمل آمنة و ذلك لتشجيع و دفع العاملين لبذل أقصى جهودهم في تقديم الإنتاج دون عناء و دون التعرض للحوادث و الأمراض المهنية¹.

و يعتبر توفير برنامج لبيئة العمل يهتم بالظروف المادية والاجتماعية و التنظيمية بتوفيرها و تحسينها، فإنه يكون بذلك قد ساهم في تحسين أداء العاملين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، و يكون أيضا قد نجح في تسيير إدارتها، وبالتالي نخلص إلى أن عناصر بيئة العمل الداخلية انك إذا كانت متوافقة و متكاملة فإنها تساهم في جعل الإدارة في المؤسسة الصناعية تملك بيئة ملائمة تساعد على أداء وظائفها بشكل فعال، و بالتالي الأداء الوظيفي للعاملين يكون فعال و سليم، بمعنى أن العمال سيؤدون مهامهم بشكل صحيح بحيث يجعل من أدائهم في المستوى المطلوب وبالتالي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الصناعية².

¹ - عبد جهاد الكبيسي، السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحرايات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، المجلد4، العدد 7، المعهد الفني، الأنبار، العراق، (2011)، ص 336 - 335.

² - سهام بن رحمون، "بيئة العمل الداخلية و أثرها على أداء الوظيفي للإداريين"، دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة، مجلة علوم الانسان الإجتماع، العدد08، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر (2013)، ص 2015.

المطلب الثاني: دور برنامج تثقيف العاملين في تحسين أداء العاملين

يلعب برنامج تثقيف العاملين دورا مهما في نجاح أو فشل نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية ، كما يسعى إلى تحديد مستوى أداء العامل و رغبته في العمل¹.

و يرتكز هذا البرنامج على الإجراءات الصحيحة في العمل و إرشادات العاملين وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات و الضوابط الخاصة بالأمن المهني، و للمشرف المباشر دور كبير في توجيه العاملين و بصورة خاصة الجدد حول طبيعة العمل، و درجة المخاطرة فيه، و كيفية الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية وذلك لتنمية الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية و من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

1- اللوائح و ملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات و عبارات توضيح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار، و لكي تكون هذه اللوائح والملصقات فعالة و ناجحة لا بد أن تكون كبيرة و واضحة، و مثبتة على الجدران و من الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال و رسومات جذابة و عباراتها مكتوبة بخط كبير و سهلة كي يسهل على الجميع قراءتها².

2 - المطبوعات: تتضمن آراء و أفكار يود المختصون و التقنيون نقلها إلى العمال و قد تكون في صورة منشورات، أو جرائد، أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما، و سجلا هاما للاجتماعات و الندوات و المؤتمرات، و تتضمن هذه المطبوعات مواضيع و إرشادات مختصرة حول الوقاية و الأمن، كما يمكن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات و آراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار³.

¹ - المفتشية العامة للعمال ، الوقاية من الأخطار المهنية (الكتب الثاني) طب العمل، ص 2، 3.

² - Institut National d'hygiène et de sécurité. Article N° 9. statut général du travailleur et prévention des risques professionnels. Algerien. 1985, p1.

³ - A R Fancoise , **manuel d organisation** , edition de l organisation du travail , France, 1997, p 267.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

3- المحاضرات: يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءات وخبرة في ميدان الأمن المهني، ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

4- المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل للأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

5- الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم وسائل الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة¹.

6- اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية، ويعين للجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط، أو تقييم برامج السلامة و الأمن المهني، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين.

7- المؤتمر: اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث برامج السلامة والأمن المهني، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية K وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

8- الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه من قبل أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها، بالإضافة إلى وسائل توعية وتثقيف أخرى: كالدوريات، الحلقات الدراسية، الوسائل السمعية البصرية والتكوين... الخ.

وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المؤسسات في هذا البرنامج، كما يمكن دعمها كذلك ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث والأمراض المهنية، وقد تؤثر هذه العوامل بطريقة إيجابية فيؤدي ذلك إلى تحسين أداء العاملين¹.

¹ - Jakie Boisselier et Geraadboué.pratique de securité dans l'entreprise. Les editiond'organisation.FRANCE. 1997.P 24.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

كما يشير هذا البرنامج كذلك إلى أهمية إشراك العاملين في البرنامج لسلامة و الأمن المهني، حيث تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد على أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن المهني لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها نابعة منهم وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أدائهم².

المطلب الثالث: دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين

يعتبر برنامج الدعم والمتابعة أحد المقومات الأساسية لبرنامج السلامة الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، وذلك انه يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية وذلك بتهيئة الظروف الصحية والمؤمنة في موقع العمل، ثم أن إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاءة الإنتاجية يعتبر كذلك كهدف أول لهذا البرنامج، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها، من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سلسلة ومأمونة تحول دون وقوع حوادث أو أمراض مهنية تصيب العاملين في المؤسسة، حيث إذا كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم والمتابعة فإن ذلك ينعكس على أدائه ويساهم أيضا في رفع الكفاءة الإنتاجية بشكل فعال، ويهدف البرامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حماية ووقاية العمال من أخطار الحوادث والأمراض المهنية.

- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل و مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

- التقييم الدوري لمستوى صحة العاملين.

- الحفاظ على الصحة الجسمية والعقلية للعامل قصد رفع مستوى قدرات العمل والابتكار... إلخ³.

و عموما يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المهام يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة وهي كالتالي:

¹ - دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير: (جامعة منتوري، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة، 2006)، ص 27-28.

² - العايب رابع، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، (قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 2005)، ص 118-119.

³ - TayebBelloula.,Droitdu Travail.Alger.Dahleb. 1994,P 201.

الفصل الثاني: _____ المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

1- **الفحص:** حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها وخاصة العمال الجدد، والتصريح بجميع الحالات المرضية.

2- **المراقبة:** حيث يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث والأمراض المهنية، وهو مطالب بالبحث عن الأخطار ومقدمات النضاح اللازمة لمشرفي العمل ومهندسي السلامة ومستولي المؤسسة.

3- **الاستشارة:** يكون طبيب العمل كمستشار لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال ومشرفين، وحتى ملاك المؤسسة، حيث يساهم في كافة مسائل التنظيم العامة السلامة الأمن المهني ، كما يدلي بملاحظات بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج و إبداء اقتراحاته في كيفية تحسين ظروف الصحية العامة بالمؤسسة، بالإضافة إلى ذلك يقدم استشارة فيما يخص شراء المواد والأجهزة الجديدة أ وتعيين عمال جدد...إلخ.

ومن خلال ما سبق نجد انه إذا تم تنفيذ و احترام القوانين المتعلقة ببرامج الدعم والمتابعة فنتيجة ذلك التقليل من المخاطر ومختلف الأمراض المهنية، كذلك يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة وذلك من خلال توفير الحماية الصحية له، مما يسمح برفع وتحسين أدائه في العمل¹.

خلاصة الفصل

ختاماً عرفت مكانة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية تغيرات وتطورات كبيرة ومتنوعة، وهذا تبعا لتأثيرات البيئة المتغيرة التي وجدت فيها تلك المؤسسات، فالأنماط الإدارية والتنظيمية التي عرفتتها المؤسسة عبر تطورها

¹ - عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص 63.

الفصل الثاني: المورد البشري وأثر برامج السلامة والصحة المهنية على أدائه

التاريخي يشير إلى مدى تفاعلها مع بيئتها الخارجية من جهة، وعلى مدى اعتنائها واهتمامها وإدارتها لمواردها الداخلية من جهة أخرى.

فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية عالمية التطبيق، حيث شاع الأخذ بها في كل المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها وأهدافها، ونشاطها، وبيئتها، وسواء كانت هيئة أو قسما أو مصلحة، فهي تقوم بمد المديرين على مستوى المستويات التنظيمية وأنسب المناهج أو المسالك ذات العلاقة بالموارد البشرية بغرض تبصيرهم بطبيعة المشاكل ليتسنى لهم تنمية قدرات ومهارات ومواهب العمال ومعاونتهم على استيعابها كاملا، وكسب تعاونهم. ونستنتج من خلال ذلك

● الموارد البشرية هي عبارة عن أنشطة وفعاليات لتحفيز الموظفين للحصول على أعلى مستوى من الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الإنتاج ومهارات الموظفين، تقوم على التخطيط والتنظيم والقيادة والجمع والتأكيد على العمل بين الشركة والموظف لتحقيق الأهداف التي تهتم الشركة للوصول إليها من زيادة حصة الشركة في السوق والمحافظة عليها.

● إدارة الموارد البشرية بحيث تكون مسؤولة بشكل رئيسي عن وضع الأشخاص المناسبين في الوقت والمكان المناسب ليحقق الأهداف التي تعنيها الشركة من زيادة حصة الشركة وغيرها من الأهداف .

● قد تصاحب عملية تقييم إدارة الموارد البشرية بعض الصعوبات والمشاكل التي تؤثر على فعاليتها.

الفصل الثالث:

قياس أثر معايير السلامة

والصحة المهنية على أداء

المورد البشري في مؤسسة

إسمنت تبسة

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

تمهيد

بعد التعرض في الفصلين السابقين إلى الإطار الفكري و النظري لمفهوم السلامة والصحة المهنية وأثرها على تحسين الأداء في الشركة، سيتم في الجانب التطبيقي التطرق إلى كيفية سيرورة هذه العملية في إحدى المؤسسات الإنتاجية، وهي شركة اسمنت تبسة (SCT)

فسيتم التعرف على نشأة مؤسسة الاسمنت تبسة (SCT) وإمكانياتها، وكيفية سيرورة التنظيم داخل المصنع، والتعرف على رأي الرؤساء والمديرين واتجاهاتهم حول الكثير من الجوانب التي تضمنتها الدراسة النظرية، والتي تتعلق ب السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على أداء الشركة لاستخلاص مدى مساهمة هذه العناصر في تطوير أداء الأفراد وتحسن أداء العمل، وللإلمام بالفصل سنتطرق إلى ثلاث مباحث؛ تقديم عام لشركة اسمنت تبسة؛ منهجية الدراسة الميدانية؛ وعرض لبيانات الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات.

المبحث الأول : تقديم عام لشركة اسمنت تبسة (SCT)

تعتبر شركة اسمنت تبسة من المؤسسات الهامة جهويا ووطنيا، وهي كغيرها من الشركات التي تحاول مجارة التغيرات التي يشهدها العالم ككل والاقتصاد الوطني لتستطيع تحقيق أهدافها وتقديم منتجات متميزة تحظى بالقبول المحلي والعالمي، لذلك سيتم إعطاء صورة عامة عن الشركة محل الدراسة من خلال التعريف بها ومعرفة إمكانياتها المادية والبشرية والتقنية إضافة إلى توضيح أهدافها وهيكلها التنظيمي والإنتاجي .

المطلب الأول : شركة اسمنت تبسة (SCT)

تم اختيار شركة اسمنت تبسة كموضوع للدراسة نظرا لنشاطها الواسع في إنتاج وتسويق مواد البناء وتعاملها مع البيئة الخارجية خارجية ما يترتب عنه لزوم وجود معايير السلامة والصحة المهنية فعالة، وفي مايلي نظرة عامة حول الشركة.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

أولا : بطاقة فنية عن شركة إسمنت تبسة (SCT)

شركة إسمنت تبسة هي مؤسسة جزائرية عمومية اقتصادية¹ SPA، هي فرع ينتمي إلى الشركة الأم² GICA، مقرها الاجتماعي : بجي بلقاسمي يوسف ولاية تبسة .

• وحدة الإنتاج : مصنع الإسمنت بالماء الأبيض

• المنتج : إسمنت رمادي

• المقدرة على الإنتاج : 500000 طن من الإسمنت في السنة.

• رأسمالها الاجتماعي يقدر : 2 700 000 000 دج.

ثانيا: نشأة شركة الإسمنت

شركة إسمنت تبسة (SCT) هي مؤسسة عمومية إقتصادية ذات طابع صناعي تجاري؛ متفرعة من مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الغرب والشلف وتمثل مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الباعث الأساسي للمشروع المنجز بأحدث التكنولوجيا في نظام التحكم ذات أسهم تأسست بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت إسم شركة الإسمنت ومشتقاته للشرق - مصنع الماء الأبيض - ثم انفصلت عن هذه الأخيرة لتصبح شركة قائمة بذاتها برأس مال إجتماعي مقدر ب 800.000.000 دج، ينقسم الى 8000 سهم قيمة كل منه 100.000 دج وكانت المساهمات من رأس المال الإبتدائي 200.000.000 دج على النحو التالي:

مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق ERCE ب: 12000 سهم أي بنسبة 60%.

مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب ERCO ب: 400 سهم أي بنسبة 20%.

مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشلف ECDE ب: 400 سهم أي بنسبة 20%.

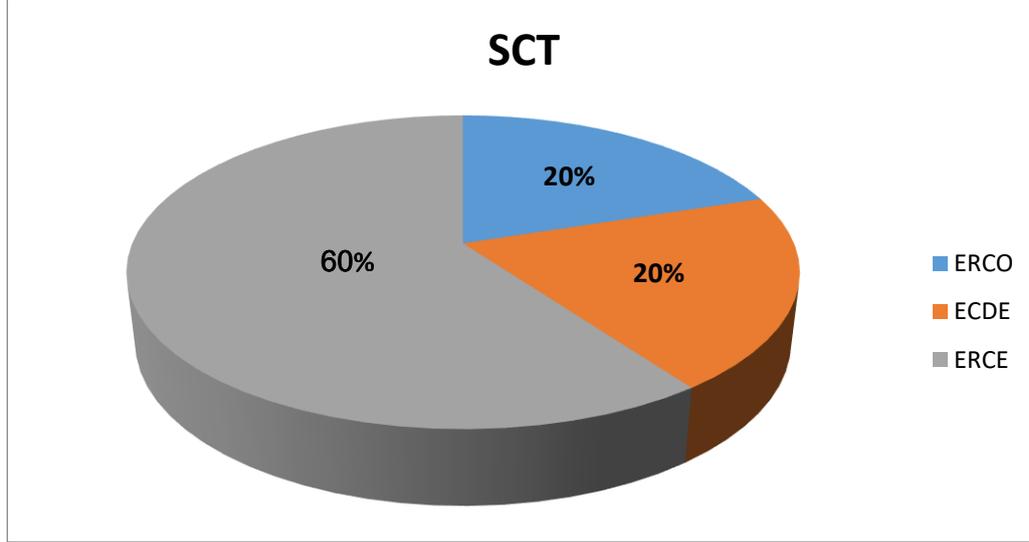
¹ GICA : GROUPE INDUSTRIEL DES CIMENTS D'ALGERIE المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر

² SPA : SOCIETE PAR ACTION , شركة مساهمة

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الشكل رقم (01-03): نسب المساهمات في رأس المال الابتدائي



المصدر: بناء على المعلومات المقدمة من طرف مديرية الموارد البشرية لشركة إسمنت تبسة

بينما الباقي على شكل قرض من -BAD- البنك الجزائري للتنمية، للإشارة فإن مشروع إنجاز هذه الشركة هو أحد برامج مخطط التنمية والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 وذلك تحت إشراف المؤسسة الوطنية لتوزيع مواد البناء EDIMCO، لكن سنة 1988 تم تحويل ملف مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق بقسنطينة ERCE، وذلك باعتبارها قرية جغرافيا لمدينة تبسة، التي أنشأتها في 29 نوفمبر 1993، برأسمال اجتماعي قدره 800.000.000 تقسم إلى 8000 سهم بمساهمات من مؤسسات الإسمنت ومشتقاته بالشرق والغرب والشلف بينما الباقي كان على شكل قرض من البنك الجزائري للتنمية

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

جدول رقم (05-03): مساهمات تأسيس مؤسسة إسمنت تبسة

المؤسسة المساهمة	عدد الأسهم	نسبة المساهمة
مؤسسة الاسمنت ومشتقاته الشرق	4800	60%
مؤسسة الاسمنت ومشتقاته الشلف	1600	20%
مؤسسة الاسمنت ومشتقاته الغرب	1600	20%
المجموع	8000	100%

المصدر: بناء على معلومات من مديرية الموارد البشرية.

تمثل شركة الاسمنت ومشتقاته للشرق الباعث الأساسي للمشروع بمساهمة تقدر ب 60 بالمئة، وفي سنة 1996 انفصلت المؤسسة عن الأم تحت اسم _ مؤسسة اسمنت تبسة SCT _ وابتداء من سنة 1997 أصبحت شركة الشرق المساهم الوحيد بشرائها لباقي الأسهم من الشركات الأخرى، وفي سنة 1998 أصبح رأسمال الشركة يقدر ب 1200.000.000 دج وارتفع في سنة 2003 إلى 2700,000.000 دج

أ - الشركات التقنية المساهمة في إنشاء هذا المصنع : انشأ المصنع على مدى 67 شهر (5 سنوات و 7 أشهر) من يوم البناء 1990/02/25 الى غاية 1995/02/11 تاريخ نهاية الاشغال، وقد ساهمت في انجازه الشركات التالية:

FLS : (FREDERIC LOURSON SMIDTH) هي شركة متعددة الجنسيات -دائماكية إسبانية- قامت بدراسة تقنية لإنجاز المصنع وكذا تمويله بالسلع والمعدات اللازمة، إضافة إلى عملية الإشراف على تركيب وتسيير الأجهزة الميكانيكية والكهربائية.

MGC: هي مؤسسة فرنسية تكلفت بالتركيب الكهربائي.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

COSIDER : هي مؤسسة جزائرية تكفلت بأداء كل الأشغال الهندسية المعمارية، تجهيز الأرضية والبناء

BATIMETAL: مؤسسة جزائرية تكلفت بتركيب الهياكل المعدنية من مستودعات وورشات

الميكانيك.

ENCC : اهتمت بتركيب المعدات الميكانيكية بأكملها.

SONELGAZ: تكلفت بتزويد المصنع الغاز الطبيعي والكهرباء حيث أن الغاز الطبيعي يمول عن

طريق الخط الجزائري الإيطالي.

GAZODUC : تزويد المصنع بالكهرباء بقوة ضغط 90 كيلو فولط لخط تبسة جبل العنق

ETURAT: تكلفت بعملية التزويد بالماء بقوة ضخ 16ل/ثا.

ثالثا: موقع الشركة

يقع مصنع الإسمنت وحدة الماء الأبيض على بعد 26 كلم جنوب المدينة بمحاذاة الطريق الوطني رقم 16،

ويتربع على مساحة تقدر ب32هكتار والتي تعود ملكيتها للدولة والخواص. يحده من الغرب مركب الزجاج ومن

الشمال والشرق والجنوب أراضي زراعية. فكرة إنشاء واختيار المكان الذي بني فيه المصنع تعود إلى عدة عوامل أهمها:

وجود الكلس بالمنطقة والذي يمتد عمر استغلاله حسب تقدير الخبراء لفترة تزيد عن القرن، كما أن دائرة

الكلس يبلغ قطرها 10 كلم قرب مورد الطين إذ لا يتعدى بعده عن المصنع مسافة 2 كلم.

تتواجد المواد الأولية الأخرى ببلديات مجاورة فالحديد الثلاثي يتم استخراجه من بلدية الونزة وجبل العنق بيئر

الكاھنة، الجبس من دائرة بئر العاتر جبل العنق كون الأراضي التي بني عليها غير صالحة للزراعة.

المطلب الثاني : أهداف الشركة وإمكاناتها

تهدف الشركة إلى تحقيق مجموعة من الغايات منها ما هو اقتصادي ومنها ما هو اجتماعي، وهي تستند في تحقيق أهدافها وإنجاز أعمالها إلى مجموعة من الإمكانيات سواء كانت مادية أو بشرية

أولاً: أهداف الشركة

تتمثل أهداف الشركة كما جاء في الوثائق القانونية لها : أن شركة إسمنت تبسة تهدف إلى إنتاج، نقل وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت والمواد البناء في الوطن وخارجه وسائر العمليات المالية و العقارية وغير العقارية، الخاصة والمرتبطة ارتباطاً مباشراً وغير مباشر بمادة الإسمنت، إلى جانب ذلك هناك أهداف أخرى ظاهرة وضمنية نجملها في ما يلي :¹

- تدعيم الجهود الوطني في مجال التشغيل.
- تصحيح انحرافات الجهود التنموية من حيث إعادة التوازن الجهوي في المجال الاقتصادي.
- تغطية العجز الجهوي خاصة في مجال الإسمنت و مواد البناء.
- إنتاج منتج يتصف بالموصفات الدولية يسمح بالمنافسة.
- تغطية الطلب المتزايد على هذه المادة الحيوية في الصناعة.
- الزيادة المفرطة في الطلب عليها نظراً لكبر المشاريع وتعددتها وزيادة توسع عمليات البناء والتسيير
- المساعدة على الحد من عملية الهدر للعملة الصعبة الموجهة لتغطية الطلب الوطني والمتزايد على هذه المادة
- تحقيق أكبر ربح ممكن في السوق وزيادة رأسمال الشركة .
- الامتثال لمتطلبات الجودة والأمن والبيئة
- إعادة التوازن الجهوي في المجال الاقتصادي

بالنسبة لأهداف المؤسسة فهي تركز على تعظيم الأرباح قصيرة الأجل من خلال تحقيق كفاءة العمليات المالية، الاستثمارية والتشغيلية وتهدف إلى تحقيق جودة المنتج، ضمان الأمن الصناعي، حماية البيئة والمساهمة في التنمية الاقتصادية عن طريق توفير مواد البناء ومناصب الشغل.

¹ الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

ثانيا : إمكانيات الشركة

تمتلك الشركة عدة إمكانيات تساعد على الوصول إلى أهدافها المرجوة وتحقيق ربحيتها ومنها حيازتها على ثلاث مقالع : مقلع الحجر الكلس ويحتوي على 90 مليون طن من مادة الكلس، المقلع الطيني ويحتوي كاحتياطي على 33200 طن من الطين، مقلع الرمل ويحتوي على 9 ملايين طن كاحتياطي، و تعتبر هذه المقالع المصادر الأولية الأساسية لصناعة الإسمنت بالإضافة إلى :

- مادة الجبس وتستخرج من وحدة بئر العاتر.

- الحديد الخام من وحدة منجم بوخضرة.

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي والإنتاجي للشركة

- من أجل تحقيق الأهداف المسطرة تم تقسيم نشاط الشركة إلى مجموعة من الوظائف في شكل هيكل تنظيمي، وأهمها وظيفة الإنتاج ويعبر عنها عن طريق الهيكل الإنتاجي.

أولا : الهيكل الإنتاجي للشركة

إن عرض الهيكل الإنتاجي للشركة يسمح بالتعرف على مختلف المواد الأولية الداخلة في صناعة الاسمنت وما تتطلبه من عمليات طحن، طهي، نقل وتخزين، وكذا المواد الوسيطة كالزيوت، والتي لها تأثير على البيئة، ومن اجل ضمان سير عملية الإنتاج توفر المؤسسة التجهيزات الآتية:

1 _ مراكز التكسير والتنقيب: يتوفر المصنع على ثلاث كسارات بطاقة تختلف من كسارة إلى أخرى

حيث:

- الكسارة الأولى : 500 طن / سا

- الكسارة الثانية : 350 طن / سا

- الكسارة الثالثة : 150 طن / سا

- الفرن: بطاقة متاحة قدرها 1600 طن /سا

- مخلط ساحق: بطاقة متاحة قدرها 350 طن / سا

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

- محلط الكلنكار : بطاقة متاحة قدرها 50 طن / سا

- مركز التوزيع : يحتوي على ثلاثة حاويات لتعبئة الاسمنت كما يتوفر على خط مخصص لشحن المنتج غير

المغلف بطاقة إجمالية تقدر ب 200 طن في اليوم، وتمثل نسبة المعبأ 65 بالمئة اما الساكب 35 بالمئة

-المخازن: يتوفر المصنع على 12 مخزون لتزويد المؤسسة بما تحتاجه من معدات وقطع غيار الميكانيك

الخفيفة، مخزم 2: تجهيزات مكتب، مخزن 3 الخردوات، مخزن 4 القطع الثقيلة، مخزن 5: الآلات، مخزن 6:

الادجوات، مخزن 7 : الالكترونيات، مخزن 8 : قطع غيار الكهرباء، مخزن 10، المعدات الضخمة، مخزن القرميد 11،

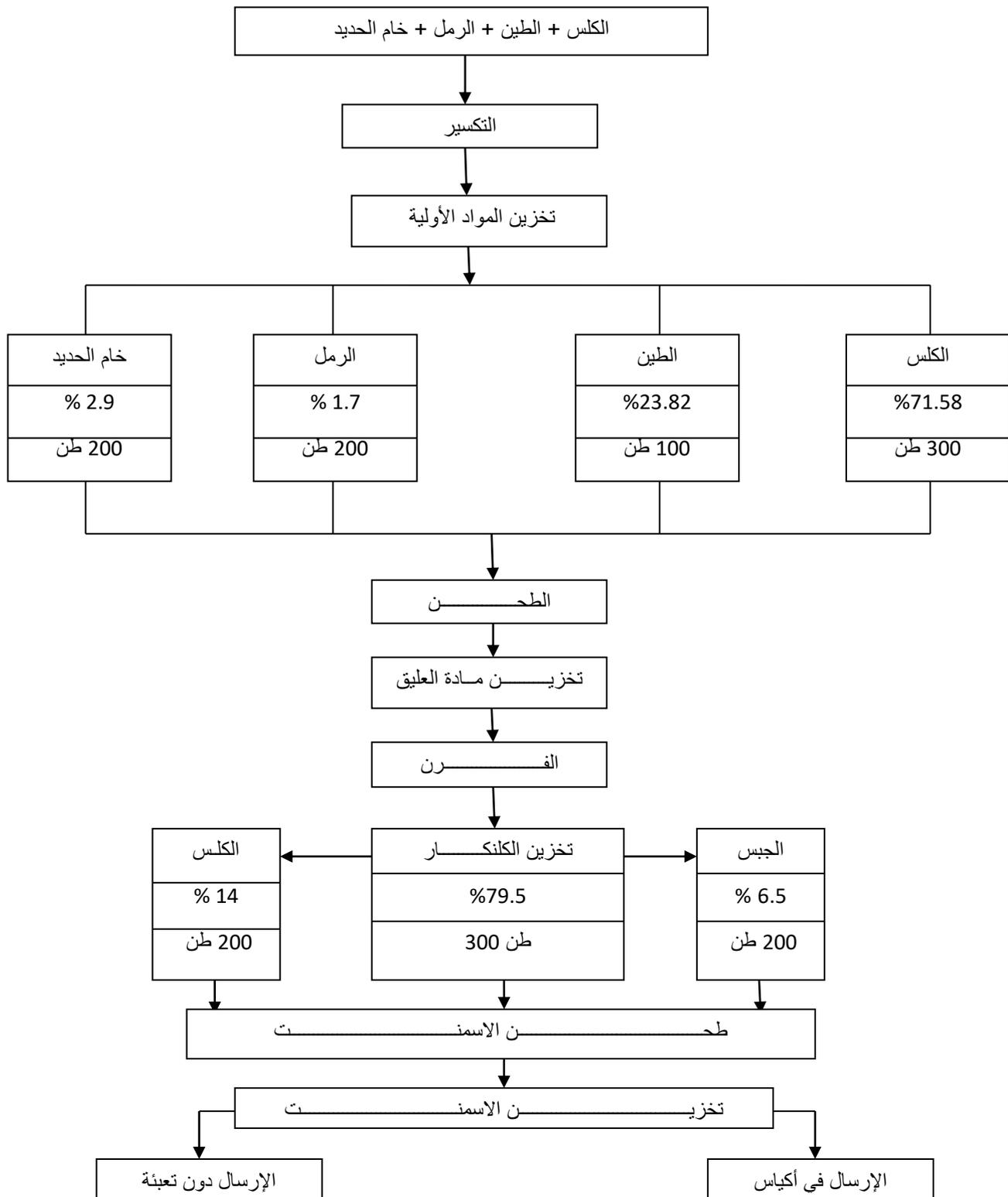
، مخزن الغاز ومخزن اكياس التعبئة، هذه التجهيزات موزعة و متسلسلة وفق مراحل العملية الإنتاجية التي يوضحها

الشكل التالي:

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

شكل رقم (02-03): يمثل الهيكل الإنتاجي للشركة



المصدر: بناء على البيانات المقدمة من طرف مديرية الإنتاج

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

ثانيا : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

1- المجال البشري :

أ - عدد العمال :

- تحتوي الشركة على موارد بشرية مقسمة إلى فئات مهنية، منها الإطارات والإطارات العليا وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ، وقد بلغ عددهم الإجمالي 427 عامل في نهاية سنة 2019، منهم 264 مثبتين في ناصبهم، 118 في إطار عقود ما قبل التشغيل و45 متمهن مقسمين كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم(06-03): يبين تقسيم العمال حسب الجنس والفئات المهنية

عمال سنة 2020	المصنع	الشركة	الوحدة التجارية	النسبة بالمائة%
المثبتين	198	15	51	61.82
عقود ما قبل التشغيل	90	13	15	27.63
المتمهين	42	02	01	10.53
المجموع	330	30	67	100
المجموع العام		427		

المصدر: بناء على البيانات المقدمة من طرف مديرية الموارد البشرية

ب- التقسيم الإداري للشركة :

تعتمد الشركة على هيكل تنظيمي مرن فقد تم تغييره تقريبا ثلاث أو أربع مرات منذ تاريخ بداية التشغيل، وفي هذه الحقبة من الزمن تعمل إدارة الشركة على التحضير لإنجاز هيكل تنظيمي جديد يتماشى ومتطلبات العمل في الوقت الحالي، علما أنها تحضر لإنشاء خط إنتاج جديد في المستقبل القريب وسنعرض التقسيم الحالي للمديرية العامة والمصنع.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

1- المديرية العامة: المهام الموكلة للمديرين المقسمين كما يلي:

المدير العام: تسيير نشاطات الشركة وتمثيلها في الشركة الأم، المشاركة في تحديد الأهداف وتوجيه كل الجهود وكل الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيقها والعمل على تجاوز كل العراقيل التي تعترض سير العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وإشراف وتنسيق ورقابة، والتي تحول دون تحقيق الأهداف.

أ- مدير الموارد البشرية: تسيير الموارد البشرية والاهتمام بكل عمليات التوظيف وإنشاء الهيكل التنظيمي المشاركة في وضع الخطط، وتوجيه وإرشاد وتحفيز العمال للقيام بمهامهم من خلال برامج التدريب والترقية وحساب التعويضات المادية والمعنوية التي تخصهم، المشاركة في اتخاذ القرارات، هو ممثل الفرع في الموارد البشرية على مستوى الشركة الأم.

ب- مدير المالية والمحاسبة: تسيير الشؤون المالية من خلال التوجيه والإرشاد والتنسيق بين الجهود في إطار حساب الإيرادات والنفقات وضبط الميزانية السنوية هدفه رصد الوضع المالي للشركة، المشاركة في اتخاذ القرارات، كما يعتبر ممثل لفرع الشركة ماليا على مستوى الشركة الأم.

د- مدير التسويق: تسيير شؤون التسويق من خلال التوجيه والإرشاد والتنسيق بين الجهود في إطار عمليات بيع مادة الإسمنت سواء على مستوى المصنع أو على مستوى وحدات البيع الأخرى، كما يهتم بالتوقيع على اتفاقيات وعقود البيع بمختلف أنواعها، كذلك المشاركة في وضع الخطط، المشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ممثل الفرع تسويقيا على مستوى الشركة الأم.

هـ- مدير التموين: تسيير شؤون التموين من خلال التوجيه والإرشاد والتنسيق بين الجهود في إطار عمليات شراء كل ما تحتاجه الشركة، التوقيع على عقود الشراء وكذا سندات الطلبات، المشاركة في وضع الخطط، المشاركة في اتخاذ القرارات، تمثيل الشركة تمويينا على مستوى الشركة الأم.

و- مديرية التطوير: يهتم بكل الأمور التي تساعد في تطوير الشركة، المشاركة في وضع الخطط، المشاركة في اتخاذ القرارات.

ر- المساعد القانوني: يمثل الشركة قانونيا ويهتم بكل الشؤون القانونية.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

ز- المساعد المكلف بالوقاية والأمن وجودة: السهر على السير الحسن لكل الإجراءات المتخذة في إطار الوقاية من كل الحوادث والأضرار وحماية الممتلكات والأرواح والأموال، كما يهتم بتطبيق نظام الجودة الشاملة في الشركة.

2- المصنع: وتنقسم إلى المديریات التالية:

أ- مدير الاستغلال:

الإشراف العام على مستوى المصنع ومتابعة سير الخطط الموضوعة من أجل تحقيق الأهداف، ومحاولة تذليل كل الصعوبات التي من شأنها عرقلة السير الحسن للعمل، إصدار التعليمات لتوضيح بعض الأمور الغامضة وكذا حفظ النظام في المصنع، المشاركة في وضع الخطط، المشاركة في اتخاذ القرارات.

ب- مصلحة الإعلام الآلي: الإشراف على كل التجهيزات والبرامج الآلية، والعمل على تشغيلها وصيانتها والتدخل الفوري لإصلاح أعطابها.

ج- مصلحة مراقبة النوعية: الإشراف على مراقبة مادة الإسمنت في كل مراحل صنعها، والإعلام الفوري في حالة وجود أخطاء في مواصفات صنع مادة الإسمنت خلال كل المراحل، لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

د- دائرة الإدارة و المستخدمين : الإشراف على تسيير شؤون العاملين بتطبيق ما جاء في الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي من حساب الأجور والمكافآت والتعويضات وعطل، ومراقبة تسجيل الحضور اليومي وكذا متابعة حقوق العمال المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذا العقوبات لحفظ النظام الداخلي، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة الحالية من موارد بشرية لإعداد الخطط المستقبلية.

هـ- دائرة الوقاية والأمن: الإشراف على كل العمليات التي من شأنها الحفاظ على ممتلكات الشركة وعلى العمال والعمل على الوقاية من الحوادث، وكذا حفظ النظام العام للمصنع بالإضافة إلى المحافظة على البيئة، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة لإعداد الخطط المستقبلية.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

و- دائرة المالية والمحاسبة : الإشراف على التسجيل المحاسبي لكل النفقات والإيرادات الخاصة بمدخلات ومخرجات الشركة، ومتابعة كل المعاملات المالية من بيع الإسمنت وبعض مواد البناء وشراء مستلزمات الشركة، وضبط الميزانية السنوية وتوفير المعلومات المالية الدقيق واللازمة لإعداد الخطط المستقبلية.

ر- دائرة التموين : الإشراف على عمليات شراء كل مستلزمات الشركة داخل الوطن أو خارجه، وتخزينها وتوزيعها على الدوائر والمصالح المعنية، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة لإعداد الخطط المستقبلية.

ز- المواد الأولية : الإشراف على كل العمليات الخاصة بنقل المواد الأولية من المقالع إلى منطقة التكسير المتواجدة بالمصنع ومتابعة عمليات التكسير، وكذا صيانة العتاد المتنقل بأنواعه، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة لإعداد الخطط المستقبلية.

ح- دائرة الإنتاج : الإشراف على كل عمليات صنع الإسمنت والمتابعة الدقيقة لكل المراحل، المشاركة في اتخاذ قرار توقيف المصنع في حالة وجود أعطاب تقنية، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة لإعداد الخطط المستقبلية.

ط- دائرة الصيانة : الإشراف على صيانة ومراقبة الأجهزة التقنية على طول خط الإنتاج، التدخل الفوري في حالة وجود أعطاب تقنية لإصلاحها، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة لإعداد الخطط المستقبلية.

ي- دائرة التسويق : الإشراف على عملية بيع الإسمنت بإعداد برامج البيع والفواتير واستقبال العملاء، تقديم المعلومات الدقيقة واللازمة باحتياجات الشركة لإعداد الخطط المستقبلية.

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية، تحليلها ومناقشتها

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

لا بد من تحديد المجتمع والعينة المأخوذة منه لتطبق عليها الدراسة، للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، لاسيما وأن البحوث الميدانية في العلوم الاجتماعية تسمح بتقدير خصائص المجتمع من خلال العينة المأخوذة منه.

أولاً: مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة هو جميع أفراد المجتمع الذي يسعى الباحث لإجراء الدراسة عليه. وحسب المقاربة النظرية لهذه الدراسة، يتكون مجتمع الدراسة من مجموع العاملين في مصنع الاسمنت بالماء الأبيض بتبسة. والبالغ عددهم وقت إجراء الدراسة 198 موظف وموظفة.

ثانياً: عينة الدراسة:

العينة مجموعة جزئية من المجتمع الكلي للدراسة. ويشترط فيها أن تكون ممثلة للمجتمع تمثيلاً صحيحاً، مبني على قواعد وأسس علمية، تتم إجراءات الدراسة عليها، ومن ثم تعمم النتائج على المجتمع ككل. ونظراً لصعوبة تغطية كل أفراد المجتمع بالدراسة، وصعوبة مسح مجتمع الدراسة كله، فقد تم الاقتصار على دراسة عينة تمثيلية للمؤسسة. ولتحديد الحد الأدنى المناسب لحجم العينة، الواجب سحبها، تم استخدام مدخل رابطة التزبية الأمريكية لكريجيسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)¹، وفق المعادلة الآتية:

$$S = \frac{X^2NP(1 - P)}{D^2(N - 1) + X^2P(1 - P)}$$

حيث: S : حجم العينة المطلوب. X^2 قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة، ويساوي 3.841، عند مستوى ثقة 0.95. N حجم المجتمع. P نسبة المجتمع، وتساوي 0.5. D^2 نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه، وأكبر قيمة له 0.05. وكانت النتائج كم يوضحها الجدول الموالي.

¹ - Robert V. Krejcie & And Daryle w. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities", **Educational and Psychological Measurement**, 30, (1970), PP. 607-610.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الجدول رقم (03-07): تحديد عينة الدراسة في المؤسسة تحت الدراسة.

حجم المجتمع	نسبة المجتمع	مستوى الدلالة	قيمة مربع كاي	حجم العينة	النسبة
198	0.5	0.05	3.841		

المصدر: نتائج معادلة كرجيسي ومورغان.

يلاحظ من الجدول رقم (03-07) أن العينة اللازمة لتمثيل المجتمع ككل تتكون من فردًا، إذ بلغ حجم العينة عاملاً، بنسبة من المجتمع. ومن مجموع الاستبانة الموزعة (32 استبانة)، تم استرجاعها كلها، بنسبة 100% من عينة الدراسة، وبعد فحصها، لم تستبعد منها أي استبانة، لعدم صلاحيتها للتحليل (أغلبها ترك فارغاً). فكان عدد الاستبانة المسترجعة والصالحة للتحليل 32 استبانة، بنسبة 100% من العينة الكلية للدراسة. والجدول الموالي يوضح عدد الاستبانة المسترجعة والصالحة للتحليل ونسبها المئوية.

الجدول رقم (03-08): الاستبانة المسترجعة والصالحة للتحليل

مجتمع الدراسة	الاستبانة الموزعة	الاستبانة المسترجعة	النسبة المئوية للاستبانة المسترجعة	الاستبانة الصالحة للتحليل	النسبة المئوية للمئوية للصحة للتحليل
	32	32	100	32	100

المصدر: تفريغ الاستبانة.

من الجدول رقم (03-08) يظهر أن عدد الاستبانة الموزعة قد بلغ 32 استبانة، وهو حجم العينة المأخوذة، تم استردادها كلها، وكانت صالحة للتحليل بنسبة 100%.

خصائص عينة الدراسة

تشمل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، متمثلة في: العمر، الجنس، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. ويتم توضيحها فيما يأتي:

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر:

الجدول رقم (09-03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
25	8	أقل من 30 سنة
43.8	14	من 30 إلى أقل من 40 سنة
18.8	6	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
12.5	4	من 50 سنة فما فوق
100	32	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول رقم (09-03) أن غالبية أفراد عينة الدراسة في مصنع الاسمنت بالماء الأبيض، تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة، بنسبة 43.8%. في حين حاز من تقل أعمارهم عن 30 سنة ما نسبته 25% من العينة. وكانت نسبة 18.8% من نصيب الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و 50 سنة. وما نسبته 12.5% لمن تزيد أعمارهم عن 50 سنة. ويتضح من النتائج أن نسبة الشباب في العينة تقارب 96%، وهذا يعطي انطبعا جيدا على المكون البشري للمؤسسة. إضافة إلى أن العمل في مصنع الاسمنت يدفع الكثيرين للتقاعد المبكر، بسبب الأضرار الجسدية التي يسببها الاسمنت. أما الفئة القليلة من العاملين، الذين تفوق أعمارهم 50 سنة، فأغلبهم يعملون في مناصب مريحة إلى حد ما.

ويتضح من تفحص المعطيات السابقة أن أكبر نسبة من العينة تمركزت في الفئة العمرية الثانية، بين ثلاثين وأربعين سنة (30-40)، وسيكون لذلك أثر في استجابات أفراد الدراسة، في المؤسسات الثلاث، لأن اختلاف الأجيال يؤدي حتما إلى اختلاف الذهنيات وأنماط التفكير. كما أن أحسن فترة عمرية، تكون بين 30 و 40 سنة، إذ يبلغ فيها الإنسان أشده، وتختمر لديه مكونات الرجل العاقل. إضافة إلى حيوية الشباب والدافعية لديهم، والتي يكون لها أثر إيجابي على الأداء.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

ثانيا: توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس:

الجدول رقم (10-03): توزيع أفراد الدراسة وفقا لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	27	84.4
أنثى	5	15.6
المجموع	32	100

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 21).

يتضح من الجدول رقم (10-03) أنّ نسبة الذكور في العينة أكبر من نسبة الإناث. إذ بلغت نسبة الذكور 84.4% من حجم العينة، في حين كانت نسبة الإناث 15.6%، ومردّد ذلك طبيعة العمل في حد ذاته (عمل مضني وشاق)، إضافة إلى الطبيعة المحافظة لسكان المناطق التي تتواجد فيها المؤسسة، فأغلبهم لا يسمحون بعمل المرأة في الأماكن المكتنظة بالرجال.

ثالثا: توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (11-03): توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
متوسط	0	0
ثانوي	8	25
جامعي	24	75
المجموع	32	100

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

بالنظر إلى نتائج الجدول رقم (11-03) يتضح أن توزيع أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي كان كما يلي: نسبة من مستواهم التعليمي متوسط 0%؛ ونسبة ذوي التأهيل الثانوي 25%؛ أمّا أصحاب الشهادات الجامعية، فقد بلغت نسبتهم 75%. ومردّد ذلك توجه إدارة مؤسسة الاسمنت نحو توظيف أصحاب المؤهلات الجامعية، إضافة إلى تشجيع سوق العمل بأصحاب الشهادات الجامعية وقبولهم بالعمل في وظائف لا تتناسب ومؤهلاتهم العلمية.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

رابعاً: توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات العمل:

الجدول رقم (12-03): توزيع أفراد الدراسة وفقاً لسنوات العمل.

النسبة	التكرار	الخبرة
25	8	أقل من 5
40.6	13	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
12.5	4	من 10 إلى أقل من 15 سنة
18.8	6	15 سنة فما فوق
100	32	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS.. 25).

يوضح الجدول رقم (12-03) أن غالبية المستجوبين تنحصر مدة عملهم بين 5 و10 سنوات، إذ وصلت نسبتهم إلى 40.6%، وهو ما يمثل مخزوناً مهماً من اليد العاملة، ويخفف من تكاليف المؤسسة؛ وفي المرتبة الثانية الفئة التي مدة عملها أقل من 5 سنوات، بنسبة 25%؛ واللذين تفوق مدة عملهم بين 15 سنة في المرتبة الثالثة، بنسبة 18.8%؛ والفئة التي تنحصر مدة عملها بين 10 و15 سنة في المرتبة الرابعة بنسبة 12.5%.

خامساً: توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية:

الجدول رقم (13-03): توزيع أفراد الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية

النسبة	التكرار	عدد الدورات
15.6	5	ولا مرة
40.6	13	مرة واحدة
15.6	5	مرتان
28.1	9	أكثر من مرة
100	32	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

يتضح من الجدول رقم (03-13) أنّ ما يزيد غالبية أفراد الدراسة قد تحصلوا على دورة تدريبية على الأقل، ويدل ذلك على اهتمام إدارة المصنع ببرامج التدريب. لأنّ عالم الأعمال اليوم يعتمد على ما في عقول البشر من أفكار ومهارات، وليس ما تمتلكه المؤسسة من عدد رقمي للعاملين، أو آلات ومعدات.

سادسا: توزيع أفراد الدراسة وفقا للمسمّى الوظيفي.

الجدول رقم (03-14): توزيع أفراد الدراسة حسب نوع الوظيفة.

النسبة	التكرار	
40.6	13	عامل ورشة
25	8	رئيس مصلحة
34.4	11	اداري
100	32	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

المطلب الثاني: أدوات الدراسة وإجراءاتها

نظرا لطبيعة الدراسة والمنهج المستخدم فيها والوسائل المادية المتاحة، تم الاعتماد في الدراسة على استبانة تم تصميمها وإخضاعها للأسس العلمية والمعرفية في كل أطوارها، بداية من تحكيمها وعرضها على المتخصصين، وصولا لاختبار الصدق والثبات. من طريق إتباع الخطوات الموالية.

أداة الدراسة

بغرض إتمام الدراسة، تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب اللازمة والمناسبة لكل مرحلة من مراحلها، ومن أهم

هذه الوسائل:

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الاستبانة:

وهي من بين أدوات جمع المعلومات. تم إعدادها بعدما تم تحديد عناصر الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة. وهي من النوع المركب المكشوف الهدف، إذ ظهر ذلك واضحاً من خلال طبيعة الأسئلة. وقد تم تقسيمها إلى قسمين: الأول خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، المستوى الوظيفي، عدد الدورات التدريبية). وتناول القسم الثاني ثلاثة محاور، مقسمة كما يلي:

- المحور الأول: العبارات الخاصة بقياس مستوى التزام الإدارة العليا في المؤسسة قيد الدراسة بتطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية، وخصصت له 10 عبارات.
- المحور الثاني: العبارات الخاصة بقياس مستوى التزام الإدارة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في المصنع، وضم 10 عبارات.
- المحور الثالث: العبارات التي تقيس مستوى أداء العاملين في المصنع، وقد ضم 10 عبارات. وكان مجموع العبارات المكونة للاستبانة 30 عبارة، تم إفراغها وفق مقياس ليكرت الخماسي (المعتمد إحصائياً)، الذي يأخذ الدرجات: موافق جداً (5 درجات)، موافق لحد ما (4 درجات)، غير متأكد (3 درجات)، غير موافق (درجتين)، غير موافق بشدة (درجة واحدة). أو بالعكس حسب خيارات الرأي التي يحددها الباحث للمستجيب (الذي يملأ الاستبانة)، وتمثل هذه الأرقام مساحة من المقياس كنسبة مئوية، هي:

- للرقم 1 تكون أقل من 20%.

- للرقم 2 تكون أقل من 40%.

- للرقم 3 هي أقل من 60%.

- للرقم 4 هي أقل من 80%.

- للرقم 5 هي 100%.

ومن خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

(0.80=5÷4). وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس، وهي واحد صحيح)، وذلك

لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى أقل من 1.80.

- من 1.80 إلى أقل من 2.60.

- من 2.60 إلى أقل من 3.40.

- من 3.40 إلى أقل من 4.20.

- من 4.20 إلى 5.

ومعيار الحكم على النتائج، وفق مقياس ليكرت الخماسي، يكون كالآتي:¹

- من 1 إلى أقل من 1.80: غير موافق بشدة، ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين، فإن النتيجة تعني أنها غير متوفرة على الإطلاق.

- من 1.80 إلى أقل من 2.60: غير موافق، ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين، فمستوى التوفر ضعيف.

- من 2.60 إلى أقل من 3.40: موافق إلى حد ما، بمعنى إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين، فمستوى التوفر متوسط.

- من 3.40 إلى أقل من 4.20: موافق، إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين، فمستوى التوفر كبير.

- من 4.20 إلى أقل من 5: موافق بشدة، ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين، فمستوى التوفر كبيرة جدا.

¹ - بدران العمر، تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج SPSS، (الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2004)، ص.126.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

وقد تم تحديد مستوى الدلالة الحرج بـ 0.05، الذي عنده تقبل أو ترفض فرضيات العدم.¹ حيث ترفض فرضية العدم إذا كان مستوى الدلالة المحسوب في البرنامج أقل من أو يساوي مستوى الدلالة الحرج، وتقبل الفرضية البديلة. ولكن إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب أكبر من مستوى الدلالة الحرج، تقبل فرضية العدم.²

صدق وثبات أداة الدراسة

قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستبانة، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية. وصدق أداة الدراسة يعني أن تكون الاستبانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل، وأن تقيس ما صممت لقياسه، وتكون كل مفرداتها واضحة وسلسة، يمكن للمبحوث أن يجيب عليها دون عناء يذكر.

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يمكننا من خلال قيم الالتواء والتفرطح الحكم على توزيع بيانات المتغير، إن كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا. والمعيار هو ألا تتعدى القيمة المعيارية للالتواء والتفرطح 1.96 ولا تقل عن -1.96، (القيمة المعيارية = قيمة المعامل / الخطأ المعياري للمعامل).

¹ - مستوى الدلالة هو احتمال رفض فرضية العدم وهي صحيحة، ويندر في العلوم الاجتماعية أن تكون نسبة الثقة 100٪، ولكن كلما قلت نسبة الخطأ المحتمل من الباحث كلما كانت الدراسة أقوى.

² - عند استخدام الباحث لبرنامج SPSS فلا حاجة للمقارنة بالقيم الجدولية، يكفي فقط مقارنة مستوى الدلالة المحسوب في البرنامج مع مستوى الدلالة الحرج، للحكم بقبول أو رفض الفرضية العدمية.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الجدول رقم (03-15): الاحثيات الوصفية لعينة الدراسة

معامل الالتواء		معامل التفلطح		الانحراف المعياري	المتوسط	المشاهدات	
الانحراف المعياري	القيمة الاحصائية	الانحراف المعياري	القيمة الاحصائية				
,809	1,923	,414	-1,302	,51629	3,7222	32	إلتزام_الادارة
,809	1,882	,414	-1,385	,57849	3,7590	32	السلامة
,809	3,499	,414	-1,595	,79955	3,3854	32	الأداء
						32	Valid N (listwise)

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من نتائج الجدول رقم (03-15) أنّ القيم المعيارية لمعاملات الالتواء والتفرطح لمحاور الدراسة كالتالي:

الجدول رقم (03-16): القيمة المعيارية لمعامل الالتواء و التفرطح

القيمة المعيارية لمعامل التفرطح	القيمة المعيارية لمعامل الالتواء	
2.4	-3.17	إلتزام_الادارة
2.35	-3.36	السلامة
4.36	-3.87	الأداء

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. 25).

يتبين من الجدول رقم (03-16) أعلاه أنّ القيم المعيارية لمعاملي الالتواء والتفرطح للمحاور الثلاثة خارج المجال -1.96 و 1.96، وعليه، فبيانات المتغيرات الثلاثة لا تتبع التوزيع الطبيعي. ومن اجل التأكيد تم فيما يلي استخدام اختبار كولمقروف وشايبرو وبيك.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

- الفرض الصفري: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- الفرض البديل: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

يتم قبول الفرض الصفري إذا كان مستوى الدلالة أقل من 0.05، وإذا كان أكبر ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة، أي أنّ البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

هناك اختبارين بالجدول أدناه، اختبار كولمقروف سميرنوف (Kolmogrove-smirnov)، واختبار شابيرو ويلك (Shapir-wilk).

الجدول رقم (03-17): اختبار التوزيع الطبيعي.

اختبار شابيرو ويلك			اختبار كولمقروف سميرنوف			
درجة المعنوية الاحصائية	درجة الحرية	القيمة الاحصائية	درجة المعنوية الاحصائية	درجة الحرية	القيمة الاحصائية	
,000	32	,851	,000	32	,264	إلتزام_الادارة
,000	32	,839	,000	32	,247	السلامة
,000	32	,851	,001	32	,207	الأداء

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

نلاحظ أنّ قيمة مستوى الدلالة لمحاو الدراسة دالة عند مستوى دلالة 0.001 فأقل، مما يعني قبول الفرض الصفري، أي أنّ البيانات لا تتوزع طبيعياً. وعليه، سيتم استخدام الاختبارات اللامعلمية في اختبار فروض الدراسة.

الصدق والثبات

1. صدق المقياس:

إنّ التعريف الشائع للصدق هو أن يقيس فعلاً ما وضع لقياسه، وفي الحقيقة هذا التعريف قاصر، إذ يمكن للاختبار أن يقيس السمة المراد قياسها ولكنه لا يتوفر على درجات مقبولة من الصدق. وعليه، فقد اقترحت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) إدخال بعد آخر، وهو قدرة الاختبار على تحقيق الغرض أو الهدف الذي وضع من أجله. ويعني الصدق بصفة عامة أنّ السؤال أو العبارة الموجودة في الاستبيان، تقيس ما يفترض البحث قياسه بالفعل.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

وكثيراً ما يكون من الصعب على الباحث التأكد من أن المجيب قد أجاب على الفقرة أو السؤال بصدق، وهناك أسباب كثيرة تعوق الصدق، وتقلل منه، منها: أن المبحوث قد لا يعرف الإجابة عن السؤال أو الفقرة، فيجيب بالتخمين، وقد لا يفكر في الأسئلة أو الفقرات ولا يتأملها جيداً، وقد لا يفهم التعليمات فهماً صحيحاً، وقد يخشى قول الصدق، أو قد يشعر أن الفقرة أو السؤال شخصي جداً في طبيعته. وللتأكد من صدق الأداة، توجد عدة أساليب:

صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

وهو قدرة المقياس على تحديد طرفي السمة المراد قياسها، وفي الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية نبحث فيما إذا كان الاختبار يفرق بين مجموعتين طرفيتين مستقلتين، أي يميز بينهما. ويتم قياس الصدق التمييزي بترتيب درجات الإجابة على عبارات المقياس إلى مجموعتين متساويتين، ثم تأخذ نسبة 27% من أعلى الدرجات (من أجابوا على فقرات المقياس بشكل مرتفع) والنسبة نفسها من أدناها (من أجابوا على فقرات المقياس بشكل متدني). ثم يحسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين، واختبارها عن طريق مان وتني (اختبار لا معلمية). ويكون المقياس صادقاً إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين.

الجدول رقم (03-18): اختبار مان-وايتني

الرتب			المجموعتين
مجموع الرتب	متوسط الرتب	حجم العينة	
36,00	4,50	8	دنيا
100,00	12,50	8	عليا
		16	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. 25).

يتضح من الجدول رقم (03-18) أعلاه أنّ متوسط الرتب (Mean Rank) للمجموعة الدنيا 4.50، ومتوسط الرتب للمجموعة العليا 12.50. ويتضح وجود فرق في متوسطات الرتب للمجموعتين.

الجدول رقم (03-19): الاختبار الاحصائي

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

المجموع	
,000	Mann-Whitney U
36,000	Wilcoxon W
-3,363	Z
,001	Asymp. Sig. (2-tailed)
,000 ^b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
a. Grouping Variable: المجموعتين	
b. Not corrected for ties.	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول رقم (19-03) أنّ قيمة اختبار مان ويتني 0.000 وقيمة Wilcoxon w تساوي 36.000، وقيمة Z -3.36. ومستوى الدلالة 0.001، وهي أقل من 0.05، لذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أنّ وسيطي المجموعتين غير متساويين. وعليه، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، والمقياس قادر على التمييز بين المجموعتين، لأنهما غير متجانستين، وهو صادق ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

ثبات الاستبيان:

من أكثر الطرائق شيوعاً في قياس الثبات، هي طريقة (كرونباخ الفا)، التي تعتمد على الاتساق الداخلي، وتعطي فكرة عن اتساق الأسئلة مع بعضها البعض، ومع كل الأسئلة بصفة عامة.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

المحور الأول:

الجدول رقم (03-20): اختبار الثبات

عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
10	,883

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول رقم (03-20) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا تساوي 0.88 مما يدل على أن فقرات المحور

تتسم بثبات عالي.

المحور الثاني:

الجدول رقم (03-21): اختبار الثبات

عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
10	,899

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول رقم (03-21) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا تساوي 0.89 مما يدل على أن فقرات المحور

تتسم بثبات عالي.

المحور الثالث:

الجدول رقم (03-22): اختبار الثبات

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
10	,942

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول أن قيمة معامل كرونباخ ألفا تساوي 0.94 مما يدل على أن فقرات المحور تتسم بثبات عالي.

كامل الاستبانة

الجدول رقم (23-03): اختبار الثبات

عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
30	,964

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول رقم (23-03) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا تساوي 0.96 مما يدل على أن فقرات المحور تتسم بثبات عالي.

المطلب الثالث: إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، تم إعدادها في صورتها النهائية، ومن ثم تطبيقها ميدانيا على أفراد الدراسة من العاملين في المؤسسات الثلاث محل المقارنة، وفقا للخطوات التالية:

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

أولاً: أتموزج الدراسة:

ثانياً: إجراءات جمع المعلومات:

تم توزيع الاستبانة على العينة المختارة من العاملين في مصنع الاسمنت بالماء الابيض، وتقديم توضيحات فيما يخص عبارات الاستبانة، لتفادي عدم الفهم للعبارات أو الإجابات المكررة على نفس السؤال. وقد استغرقت مدة توزيع وجمع الاستبانات الفترة الممتدة بين 2020/09/01 إلى غاية 2020/09/10

ثالثاً: أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات:

بغرض تحليل المعطيات الواردة في استبانة الدراسة، تم إفراغها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والمعروف اختصاراً (SPSS)، إذ تم ترميز معطيات الاستبيان وإدخالها للبرنامج، ومن ثم القيام بالعمليات الآتية:

- حساب التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين في العينات المبحوثة من المؤسسات الثلاث محل المقارنة.

- المتوسط الحسابي (Weighted Mean) لمقارنة متوسطات عبارات كل محور بالمتوسط الكلي للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارات، بغرض معرفة ارتفاع وانخفاض استجابات أفراد الدراسة تجاه عبارات المحاور.

- معامل الارتباط سبيرمان براون لقياس الارتباط، ويتم تفسير معاملات الارتباط على النحو التالي: إذا كان معامل الارتباط أقل من 0.3، فهو ارتباط ضعيف؛ ومن 0.3 إلى أقل من 0.5، يعتبر ارتباط متوسط؛ ومن 0.5 إلى 0.7، فهو ارتباط قوي؛ أما إن كان أكبر من 0.7، يكون ارتباط قوي جداً.

- ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لقياس ثبات أداة الدراسة. ويعد أحد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبانة، لإضفاء الشرعية عليها. وعلى ضوء نتائج هذا الاختبار يتم تعديل الاستبانة أو قبولها. ويستخدم هذا الاختبار لمعرفة فيما إذا كانت أسئلة الاستبانة متناسقة فيما بينها. وتكون أصغر قيمة مقبولة لكرونباخ ألفا 0.6، وكلما تزيد تكون أفضل. ويحسب من المعادلة:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

K: عدد مفردات الاختبار؛
($\sum s_i^2$): تباين درجات كل مفردة من مفردات الاختبار؛

(s_i^2): التباين الكلي لمجموع مفردات الاختبار.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

- معامل تصحيح الارتباط (الارتباط المعدل) سبيرمان براون (Spearman Brown)، ويحسب من المعادلة التالية:

$$R = \frac{2r}{1 + r}$$

حيث r معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation) لمعرفة مدى تشتت إجابات الباحثين على عبارات الاستبيان عن المتوسط الحسابي للعبارة، وكذلك الأمر بالنسبة للمحاور. كما يفيد الانحراف المعياري في ترتيب المتوسطات في حالة تساوي بعضها، إذ تأتي أولاً، العبارة التي يكون انحرافها المعياري أقل. ويحسب من المعادلة:

- اختبار كاي تربيع (Chi-Sauqre Test) لحسن المطابقة (fitness of fit)
 $SD = \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{n}}$ (test)، ويستخدم هذا الاختبار لبيان مدى مطابقة التكرار المشاهد لظاهرة محددة في العينة، لها في المجتمع، ومعنى ذلك انتماء العينة المسحوبة للمجتمع قيد الدراسة. ويحسب من المعادلة:

$$X^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

- اختبار كاي تربيع للاستقلالية: يستخدم لمعرفة إن كانت المتغيرات مستقلة عن بعضها أم لا ويحسب بنفس الصيغة السابقة.

- اختبار كروسكال واليس

- اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) لإيجاد العلاقة بين المتغيرات. ومن ميزات هذا الأسلوب قدرته على إظهار اتجاه وقوة معامل التأثير لكل متغير مستقل، وبشكل معياري على المتغير التابع، عند إدخال تأثير باقي المتغيرات قيد الدراسة في التحليل. إضافة لكونه يمتاز بقدرته على اختبار صحة كل فرضية من فرضيات الدراسة، ويظهر مستوى المعنوية للمتغيرات المدخلة في التحليل على المتغير التابع .

- اختبار التوزيع الطبيعي كولومجروف- سميرنوف (Kolmogorove-Smirnov)، واختبار معامل الالتواء (Skewness) للتحقق إن كانت بيانات الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي أم لا. وهما اختباران ضروريان في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. الإجابة على أسئلة الدراسة:

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

1- المحور الأول:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وقيمة مربع كاي، لإجابات مفردات الدراسة على عبارات المحور الأول، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم(24-03): استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور

كاي تربيع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					التكرار والنسبة	العبرة
			مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا		
47.31 **	0.30	4.03	2	29	1	0	0	ت	1
			6.3	90.6	6.3	0	0	%	
33.06 **	0.44	4.00	3	26	3	0	0	ت	5
			9.4	81.3	9.4	0	0	%	
54.25 **	0.64	3.78	1	26	2	3	0	ت	4
			3.1	81.3	6.3	9.4	0	%	
27.25 **	0.65	3.78	3	20	8	1	0	ت	8
			9.4	62.5	25	3.1	0	%	
34.87 **	0.84	3.75	4	19	7	1	1	ت	9
			12.5	59.4	21.9	3.1	3.1	%	
43.25 **	0.91	3.75	3	24	4	1	0	ت	2
			9.4	75	12.5	3.1	0	%	
33.76 **	0.79	3.59	1	22	4	5	0	ت	6
			3.1	68.8	12.5	15.6	0	%	
24.75	0.83	3.59	2	20	5	5	0	ت	3

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

**			6.3	62.5	15.6	15.6	0	%	
38.51	0.81	3.55	1	19	8	2	2	ت	7
**			3.1	59.4	25	6.3	6.3	%	
20.81	0.90	3.38	2	14	11	4	1	ت	10
**			6.3	43.8	34.4	12.5	3.1	%	
	0.51	3.72	متوسط المحور						

** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

* دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من نتائج الجدول رقم (24-03) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية في المصنع، قد بلغ 3.72 درجة من 5 درجات، ويقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكرت (من 3.40 إلى أقل من 4.20).

ويتضح من النتائج أن العاملين في المصنع، يوافقون على أنّ الإدارة العليا ملتزمة بتطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية في المصنع. كما أن قيم مربع كاي لجميع عبارات المحور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، مما يؤكد على عدم وجود اختلافات جوهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجابات: غير موافق إطلاقا، غير موافق، موافق، موافق إلى حد ما، موافق، موافق بشدة.

2- المحور الثاني:

الجدول رقم (25-03): محور التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية

الجملة	التردد	النسبة المئوية	الترتيب	الترتيب الكمي
الإجابات				

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

			مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا		
34.00	0.71	4	6	22	2	2	0	ت	15
**			18.8	68.8	6.3	6.3	0	%	
29.75	0.66	3.88	4	21	6	1	0	ت	13
**			12.5	65.6	18.8	3.1	0	%	
29.75	0.66	3.88	4	21	6	1	0	ت	16
**			12.5	65.6	18.8	3.1	0	%	
23.29	0.80	3.87	4	23	5	0	0	ت	17
**			12.5	71.9	15.6	0	0	%	
54.56	0.84	3.84	4	23	2	2	1	ت	14
**			12.5	71.9	6.3	6.3	3.1	%	
14.25	0.85	3.81	6	17	6	3	0	ت	20
**			18.8	53.1	18.8	9.4	0	%	
20.75	0.82	3.66	3	19	6	4	0	ت	19
**			9.4	59.4	18.8	12.5	0	%	
28.93	0.70	3.66	0	25	3	4	0	ت	12
**			0	78.1	9.4	12.5	0	%	
29.25	0.97	3.59	2	21	6	3	0	ت	18
**			6.3	65.6	18.8	9.4	0	%	
25.18	0.97	3.41	2	17	6	6	1	ت	11
**			6.3	53.1	18.8	18.8	3.1	%	
	0.57	3.75	متوسط المحور						

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتضح من نتائج الجدول رقم (25-03) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الإدارة العليا بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في المصنع، قد بلغ 3.75 درجة من 5 درجات، ويقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكرت (من 3.40 إلى أقل من 4.20).

ويتضح من النتائج أن العاملين في المصنع، يوافقون على أن الإدارة العليا ملتزمة بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في المصنع. كما أن قيم مربع كاي لجميع عبارات المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، مما يؤكد على عدم وجود اختلافات جوهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجابات: غير موافق إطلاقاً، غير موافق، موافق إلى حد ما، موافق، موافق بشدة.

الجدول رقم (26-03): محور مستوى أداء العاملين في المصنع

كاي تربيع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					التكرار والنسبة	العبرة
			مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً		
52.06 **	0.88	3.61	1	14	10	5	2	ت	4
			3.1	43.8	31.3	15.6	6.3	%	
61.12 **	0.97	3.59	1	24	3	1	3	ت	2
			3.1	75	9.4	3.1	9.4	%	
43 **	1	3.56	2	21	5	1	3	ت	1
			6.3	65.6	15.6	3.1	9.4	%	
11.96 **	0.96	3.55	5	13	12	2	0	ت	9
			15.6	40.6	37.5	6.3	0	%	
28.19 **	0.95	3.39	2	17	8	3	2	ت	8
			6.3	53.1	25	9.4	6.3	%	

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

17.54 **	1	3.32	3	14	9	4	2	ت	7
			9.4	43.8	28.1	12.5	6.3	%	
15.93 **	1	3.26	4	10	13	2	3	ت	6
			12.5	31.3	40.6	6.3	9.4	%	
12.71 **	1	3.23	4	10	12	3	3	ت	5
			12.5	31.3	37.5	9.4	9.4	%	
18.93 **	0.97	3.22	1	14	10	5	2	ت	3
			3.1	43.8	31.3	15.6	6.3	%	
	1	3.20	4	12	9	4	3	ت	10
			12.5	37.5	28.1	12.5	9.4	%	
	0.79	3.38	متوسط المحور						

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتبين من نتائج الجدول رقم (26-03) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى أداء العاملين في المصنع، قد بلغ 3.38 درجة من 5 درجات، ويقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكرت (من 2.6 إلى أقل من 3.40).

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة، يتفوقون على أنّ مستوى أداء العاملين في المصنع متوسط. كما أن قيم مربع كاي لجميع عبارات المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، مما يؤكد على عدم وجود اختلافات جوهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجابات: غير موافق إطلاقاً، غير موافق، موافق، موافق إلى حد ما، موافق، موافق بشدة.

اختبار الفرضية الأولى: تنص الفرضية على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية، وتوفير وسائل السلامة بمحيط العمل مع مستوى أداء العاملين بمصنع الاسمنت بالماء الأبيض.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار سبيرمان براون (Spearman's rho) والنتائج يوضحها الجدول

الموالي:

الجدول رقم (27-03): الارتباط

الأداء	السلامة	إلتزام الإدارة		
,634**	,786**	1,000	معامل الارتباط	إلتزام الإدارة
,000	,000	.	المعنوية الاحصائية	
32	32	32	عدد المشاهدات	
,560**	1,000	,786**	معامل الارتباط	السلامة
,001	.	,000	المعنوية الاحصائية	
32	32	32	عدد المشاهدات	
1,000	,560**	,634**	معامل الارتباط	الأداء
.	,001	,000	المعنوية الاحصائية	
32	32	32	عدد المشاهدات	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتبين من الجدول رقم (27-03) أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان براون بين محوري التزم الإدارة والأداء موجبة وذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة 0.0001، وقد بلغت قيمة المعامل 0.63 وهو ارتباط قوي، بمعنى أنّ التزم الإدارة العليا بتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية يؤدي الى ارتفاع مستوى أداء العاملين في المصنع. وكذلك الحال بالنسبة لقيمة معامل الارتباط بين محوري توفير معدات السلامة والأداء، فقد بلغت قيمته 0.56. وعليه،

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة، على ان التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة وتوفير معادتها يؤدي الى تحسين مستوى أداء العاملين في المصنع.

اختبار الفرضية الثانية: تنص الفرضية على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة المهنية، وتوفير معادتها في مستوى أداء العاملين في المصنع.

1.2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة المهنية في مستوى أداء العاملين في المصنع. ولاختبار الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط بين المحاور، والنتائج توضحها الجداول الموالية:

الجدول رقم (03-28): النموذج الأمثل

النموذج	R	معامل التحديد	معامل التصحيح	الانحراف المعياري لاخطاء التقدير	قيمة دارين واتسون
1	,610 ^a	,372	,351	,64404	1,503
a. Predictors: (Constant), إلتزام_الادارة					
b. Dependent Variable: الأداء					

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول رقم (03-28) أن هناك ارتباط جيد بين التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة والأداء، بلغ معامل الارتباط 0.61، كما أنّ التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة تفسّر 37 بالمائة من التغير في مستوى أداء العاملين، والباقي تفسّره عوامل أخرى من خارج النموذج.

الجدول رقم (03-29): جدول تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر	المعنية الاحصائية
---------	----------------	-------------	----------------	-----------	-------------------

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الانحدار	7,374	1	7,374	17,778	,000 ^b
البواقي	12,444	30		,415	
المجموع	19,818	31			
a. Dependent Variable: الأداء					
b. Predictors: (Constant), إلزام_الادارة					

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

ويظهر من جدول رقم (03-29) تحليل التباين ANOVA أنّ الاختبار دال إحصائياً عند مستوى دلالة

0.001 فأقل (P=0.000).

الجدول رقم (03-30): المعاملات

النموذج	المتغير المستقل	انحراف الاحطاء	المتغير المستقل	t قيمة	المعنوية الاحصائية
الثابت	-0,131	0,842		-0,155	,878
إلزام الادارة	,945	,224	,610	4,216	,000

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

لتحديد الأهمية النسبية للمتنبؤ، ينظر إلى قيمة المعامل القياسي (Beta)، فالإلزام الإدارة بقواعد السلامة يساهم فعلياً في هذا النموذج، لأنّ القيمة المطلقة لمعاملها القياسي كبيرة 0.61. وقيمة اختبار t تساوي 4.21 عند مستوى دلالة 0.000. ويمكننا من خلال هذا الجدول كتابة معادلة خط الانحدار بين المتغيرين، على النحو التالي:

$$\text{الأداء} = (-0.13) + 0.94 \times \text{إلزام الادارة}$$

2.2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى إلزام الإدارة العليا بتوفير معدات السلامة والصحة المهنية في

مستوى أداء العاملين في المصنع.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الجدول رقم (03-31): النموذج الأمثل

النموذج	معامل التحديد	معامل التصحيح	انحراف أخطاء التقدير	داربن واتسن
1	0,606	,5930	0,50993	2,156
a. Predictors: (Constant), السلامة				
b. Dependent Variable: الأداء				

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول أن هناك ارتباط جيد بين التزام الإدارة العليا بتوفير معدات السلامة والأداء، فقد بلغ معامل الارتباط 0,77، كما أنّ التزام الإدارة العليا بتوفير معدات السلامة يفترس 60 بالمائة من التغيير في مستوى أداء العاملين، والباقي تفسره عوامل أخرى من خارج النموذج.

الجدول رقم (03-32): تحليل التباين (ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر	قيمة المعنوية الاحصائية
الانحدار	12,017	1	12,017	46,213	0,000 ^b
البواقي	7,801	30	0,260		
المجموع	19,818	31			
a. Dependent Variable: الأداء					
b. Predictors: (Constant), السلامة					

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من جدول تحليل التباين ANOVA أنّ الاختبار دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001 فأقل (P=0.000).

الجدول رقم (03-33): المعاملات

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

المعنوية الاحصائية	قيمة t	المتغير المستقل	انحراف الاخطاء	المتغير المستقل	النموذج
0,281	-1,097		0,602	-,660	
0,000	6,798	,779	0,158	1,076	السلامة
a. Dependent Variable: الأداء					

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

التزام الإدارة بتوفير معدات السلامة يساهم فعلياً في هذا النموذج، لأنّ القيمة المطلقة لمعاملها القياسي كبيرة 0.77. وقيمة اختبار t تساوي 6.79 عند مستوى دلالة 0.000. ويمكننا من خلال هذا الجدول كتابة معادلة خط الانحدار بين المتغيرين، على النحو التالي:

$$\text{الأداء} = (-0.66) + 1.07 \times \text{السلامة}.$$

اختبار الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها المتغيرات الديموغرافية. ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) اللامعلمي.

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير الجنس.

الجدول رقم (34-03): الاختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	إلتزام الإدارة	كريكسال والاس
0,532	3,553	2,080	

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

1	1	1	درجة الحرية
0,466	0,059	0,149	
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: الجنس			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من نتائج الجدول رقم (34-03) أنّ قيمة كاي تربيع (0.149، 0.466) غير دالة احصائياً بالنسبة لمحوري التزام الإدارة، والأداء، لذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول عبارات هاذين المحورين مردّها متغير الجنس، بمعنى آخر النوع الاجتماعي لا يؤثر في إجابة المبحوث على عبارات المحورين. بينما كانت قيمة كاي تربيع (0.05) دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05 فأقل بالنسبة لمحور السلامة المهنية. والجدول الموالي يوضّح اتجاه صالح الفروق.

الجدول رقم (35-03): الرتب

متوسط الرتب	عدد المشاهدات	الجنس	
15,17	27	ذكر	السلامة
23,70	5	أنثى	
	32	المجموع	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتبين من الجدول 10-2 أنّ متوسط الرتب لمجموعة الذكور يساوي 15.17، بينما متوسط الرتب لمجموعة الإناث يساوي 23.7، مما يعني أنّ الفروق لصالح الإناث، أو بتعبير آخر الإناث يرون أن المؤسسة تلتزم بمعايير السلامة المهنية أكثر من الذكور.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير العمر.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الجدول رقم (03-36): اختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	إلتزام الإدارة	
3,322	3,790	2,738	كريكسال والاس
3	3	3	درج الحرية
,345	,285	,434	Asymp. Sig.
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: العمر			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من نتائج الجدول أعلاه أنّ قيمة كاي تربيع (0.43، 0.28، 0.34) غير دالة إحصائيا بالنسبة لجميع المحاور، وعلى ذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغيّر العمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير المستوى

التعليمي.

الجدول رقم (03-37): الاختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	إلتزام الإدارة	
1,146	,525	1,919	كريكسال والاس
1	1	1	درجة الحرية

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

,284	,469	,166	Asymp. Sig.
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: المستوى_التعليمي			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أنّ قيمة كاي تربيع (0.16، 0.46، 0.28) غير دالة إحصائياً بالنسبة لجميع المحاور، وعلى ذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغيّر المستوى التعليمي.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير الحالة

الاجتماعية.

الجدول رقم (38-03): الاختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	التزام الإدارة	
,007	1,564	1,465	كريكسال والاس
1	1	1	درة الحرية
,934	,211	,226	Asymp. Sig.
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: الحالة_الاجتماعية			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتبيّن من نتائج الجدول أعلاه أنّ قيمة كاي تربيع (0.22، 0.21، 0.93) غير دالة إحصائياً بالنسبة لجميع المحاور، وعلى ذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغيّر الحالة الاجتماعية.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير المستوى الوظيفي.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

الجدول رقم (03-39): الاختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	التزام الإدارة	
1,040	2,281	,034	كريكسال والاس
2	2	2	درجة الحرية
,594	,320	,983	Asymp. Sig
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: نوع الوظيفة			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتبين من نتائج الجدول أعلاه أنّ قيمة كاي تربيع غير دالة إحصائياً بالنسبة لجميع المحاور، وعلى ذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغيّر المسمّى الوظيفي.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير عدد سنوات

العمل.

الجدول رقم (03-40): الاختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	التزام الإدارة	
4,918	3,640	2,177	كريكسال والاس
3	3	3	درجة الحرية
,178	,303	,536	Asymp. Sig

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: سنوات_الخبرة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول أعلاه أنّ قيمة كاي تربيع غير دالة احصائيا بالنسبة لجميع المحاور، وعلى ذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغيّر عدد سنوات العمل.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها مردّها متغير عدد الدورات

التدريبية.

الجدول رقم (41-03): الاختبار الإحصائي

الأداء	السلامة	إلتزام الإدارة	
7,919	1,777	3,221	كريكسال والاس
3	3	3	درجة الحرية
,048	,620	,359	Asymp. Sig
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: الدورات_التدريبية			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يتضح من الجدول أعلاه أنّ قيمة كاي تربيع غير دالة احصائيا بالنسبة لمحوري التزام الإدارة والسلامة المهنية، وعلى ذلك تقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء المحورين السابقين مردّها متغيّر عدد الدورات التدريبية. بينما كانت قيمته دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل بالنسبة لمحور الأداء (0.04)، ولوجود أكثر من مجموعتين يتم استخدام اختبار مان ويتني للمقارنة بين كل مجموعتين من المجموعات الأربعة ومعرفة الفروق لصالح أي مجموعة.

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

- مجموعة من لم يتلقوا أي دورة تدريبية مع من تلقوا دورة واحدة.

الجدول رقم (03-42): الاختبار الإحصائي

الأداء	
14,500	Mann-Whitney U
29,500	Wilcoxon W
-1,787	Z
,074	Asymp. Sig. (2-tailed)
,075b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية	
b. Not corrected for ties.	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول أنّ قيمتي مان وتني وويلكوكسون غير دالتين، وبالتالي لا توجد فروق بين المجموعتين.

- بين مجموعة من لم يتلقوا أي دورة تدريبية مع من تلقوا دورتين.

الجدول رقم (03-43): الاختبار الإحصائي

الأداء	
4,500	Mann-Whitney U
19,500	Wilcoxon W
-1,676	Z
,094	Asymp. Sig. (2-tailed)

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

,095b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
a. Grouping Variable : الدورات_التدريبية	
b. Not corrected for ties.	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر من الجدول أنّ قيمتي مان وتني وويلكوكسون غير دالتين، وبالتالي لا توجد فروق بين المجموعتين. بين مجموعة من لم يتلقوا أي دورة تدريبية مع من تلقوا أكثر من دورة.

الجدول رقم (03-44): الاختبار الإحصائي

الأداء	
4,000	Mann-Whitney U
19,000	Wilcoxon W
-2,480	Z
,013	Asymp. Sig. (2-tailed)
,012 ^b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية	
b. Not corrected for ties	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

يظهر نتائج اختبار مان وتني وويلكوكسون، أنّهما معنويين عند مستوى معنوية 0.01 فأقل، وعليه، توجد فروق بين المجموعتين. ويتضح من الجدول أدناه أن الفروق لصالح من تلقوا أكثر من دورة، فهؤلاء يتحسن مستوى أدائهم مقارنة بمن لم يتلقوا أي دورة تدريبية.

الجدول رقم (03-45): الاختبار الإحصائي

مجموع الرتب	متوسط الرتب	عدد المشاهدات	الدورات التدريبية
-------------	-------------	---------------	-------------------

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

19,00	3,80	5	ولا مرة	الأداء
86,00	9,56	9	أكثر من مرة	
		14	المجموع	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

- بين من تلقوا دورة واحدة ودورتين.

الجدول رقم (03-46): الاختبار الإحصائي

الأداء	
29,500	Mann-Whitney U
120,500	Wilcoxon W
-,300	Z
,764	Asymp. Sig. (2-tailed)
,775 ^b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
Grouping Variable: a. الدورات_التدريبية	
b. Not corrected for ties	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

- يظهر من الجدول أنّ قيمتي مان وتني وويلكوكسون غير دالتين، وبالتالي لا توجد فروق بين المجموعتين.

- بين من تلقوا دورة واحدة وأكثر من دورة.

الجدول رقم (03-47): الاختبار الإحصائي

الأداء	
35,000	Mann-Whitney U
126,000	Wilcoxon W
-1,580	Z

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

,114	Asymp. Sig. (2-tailed)
,126b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية	
b. Not corrected for ties.	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

- يظهر من الجدول أنّ قيمتي مان وتني وويلكوكسون غير دالتين، وبالتالي لا توجد فروق بين المجموعتين.
- بين من تلقوا دورتين وأكثر من دورة.

الجدول رقم (48-03): الاختبار الإحصائي

الأداء	
13,500	Mann-Whitney U
28,500	Wilcoxon W
-1,208	Z

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

.227	Asymp. Sig. (2-tailed)
.240 ^b	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية	
b. Not corrected for ties.	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. VER. 25).

- يظهر من الجدول أنّ قيمتي مان وتني وويلكوكسون غير دالتين، وبالتالي لا توجد فروق بين المجموعتين.

خلاصة الفصل الثالث

تم التوصل من خلال الدراسة الإحصائية إلى النتائج التالية:

- إن العاملين في المصنع يرون أن الإدارة العليا ملتزمة بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية
- يرى عمال المصنع أن الإدارة العليا ملتزمة بتوفير كل الوسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- كذلك يتفق عمال المصنع على أن مستوى أداء العاملين متوسط

الفصل الثالث: قياس أثر معايير

السلامة والصحة المهنية على أداء المورد البشري في مؤسسة إسمنت تبسة

- إن التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية يؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم ذلك ما تفسره النسبة 37% من التغيير مستوى أدائهم، والباقي تفسره عوامل أخرى.
- إن التزام الإدارة العليا بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية يؤدي إلى تحسين مستوى أداء العاملين في المصنع، ذلك ما يفسره النسبة 60% من أداء العاملين أما الباقي فتفسره عوامل أخرى
- لا توجد فروق إحصائية في استجابات العينة المدروسة بسبب الاختلاف بين أفراد هذه العينة من حيث (العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، عدد الدورات التدريبية أو نوع الوظيفة)، إزاء محاور الاستلانة باستثناء عامل الجنس، حيث ترى الإناث أن المؤسسة محل الدراسة ملتزمة بمعايير السلامة والصحة المهنية أكثر من الذكور.

الخاتمة

الخاتمة

ختاماً يمكن القول أن موضوع السلامة والصحة المهنية من المواضيع التي حظيت في الآونة الأخيرة باهتمام بالغ في مختلف الدراسات، باعتباره أحد عوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات، الصناعية منها خاصة، في الوقت الحالي.

وفي دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية من حيث دورها في تحسين أداء العاملين، حيث تمت معالجة هذا في الجانب النظري والإلمام بهذا أكثر من خلال دراسة حالة -شركة اسمنت تبسة-، هذا انطلاقاً من فرضيات الدراسة التي كنا نسعى من خلالها إلى اختبار تأثير معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء المورد البشري.

وعليه توصلنا إلى نتائج والتوصيات في هذه الدراسة:

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء المورد البشري بمؤسسة اسمنت - تبسة-، من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل.

الفرضية الفرعية الأولى: تطبق مؤسسة اسمنت -تبسة- معايير السلامة والصحة المهنية من خلال تأهيل العاملين وإجراء دورات تدريبية لهم.

الفرضية الفرعية الثانية: يعي عمال مؤسسة إسمنت -تبسة- ضرورة وأهمية معايير السلامة والصحة المهنية، من خلال مستوى تأهيلهم لهذا باختلاف الفروقات في مستوياتهم وتطبيقهم لهذه المعايير.

نتائج الدراسة:

نخلص من خلال الدراسة الإحصائية إلى النتائج التالية:

- بينت الدراسة اعتماد المؤسسة على هيكل تنظيمي وظيفي يتناسب مع حجمها، ويضم الوظائف الأساسية التي تضمن للمؤسسة القيام بنشاطها والاستمرار فيه
- أظهرت نتائج الاستبيان أن العاملين بمؤسسة اسمنت -تبسة- لديهم تصور شامل لأهمية تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية وتأثير هذا على أدائهم.
- كما تبين النتائج أن العاملين في المؤسسة محل الدراسة يرون أن الإدارة العليا ملتزمة بتطبيق قواعد (معايير) السلامة والصحة المهنية.

- لا توجد فروق معنوية متباينة في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة بناء على المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).
- الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين.

التوصيات:

- الإهتمام بالدراسات النظرية التي ستساعد في إلقاء الضوء على الوضع الحقيقي للمؤسسات المعنية بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية خاصة المؤسسات الصناعية.
- الاستعانة بالهيئات والمراكز الخارجية التي تختص في معالجة وتحليل البيانات والمعلومات التي تخص معايير السلامة والصحة المهنية.
- ضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف التعليمات السلامة والصحة المهنية.
- تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين المتزمين بتطبيق كافة لوائح السلامة والصحة المهنية.
- إعداد برنامج تدريب للعمال خاصة منهم الأكثر عرضة للحوادث المرتبطة بأعمالهم المباشرة وغير المباشرة داخل ورشة العمل.



قائمة

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تبسة
كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استبيان

أخي العامل أختي العاملة في إطار إنجاز مذكرة التخرج من اجل نيل شهادة الماستر في تخصص تسيير إدارة أعمال ،نضع بين أيديكم هذا الاستبيان و الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة حول دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة إسمنت تبسة، و نرجو منكم قراءة كل عبارة منها، ثم وضع علامة {x} في الخانة التي تراها تناسب معك ،علماً أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن تستعمل إلا في خدمة البحث العلمي وشكراً على تعاونكم وتفاهمكم.

اشراف الأستاذ:

د. فريد راهم

إعداد الطلبة:

هبي يسين

عماد بوعكريف

الموسم الجامعي

2020/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة
- من 40 إلى أقل من 50 سنة أكبر من 50 سنة
- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج
- المستوى الوظيفي: عامل ورشة رئيس مصلحة إطار سامي
- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى أقل من 15 سنة أكبر من 15 سنة

الاستفادة من التدريب في الصحة والسلامة المهنية HSE:

- مرة مرتان أكثر من مرتين

المحور الثاني: نظام الصحة و السلامة المهنية

أولاً: التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	لدى إدارة المؤسسة سياسة سلامة واضحة					
02	لدى إدارة المؤسسة تقييم لمخاطر العمل في محيط العمل					
03	وجود تعاون بينك و بين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد و إجراءات السلامة و الصحة المهنية					
04	تمتلك المؤسسة الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة و الصحة المهنية					
05	توفر إدارة المؤسسة الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية					
06	تتوفر في إدارة المؤسسة خطط و برامج للسلامة المهنية و العمل على متابعتها					
07	لدى رؤساء الأقسام و المشرفين اقتناع بأهمية تطبيق نظام الصحة و السلامة المهنية					
08	تمتلك الادارة اجراءات صارمة و عقوبات لكل من يخالف تعليمات الامن					
09	فرض إدارة السلامة والصحة المهنية عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل					
10	مشاركة إدارة السلامة والصحة المهنية العاملين في القرارات التي تؤثر على سلامتهم وتشجيعهم على ذلك					

ثانيا: الالتزام بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية في محيط العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	تضمن ادارة المؤسسة فعالية مواد بناء الورشة (جدران, ابواب و نوافذ) من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة المواد الكيماوية و الانفجار					
12	توفير تجهيزات الورشة (إضاءة /تهوية, حرارة,ضوضاء) تعتبر مناسبة					
13	جاهزية المتخصصون بالفحص الدوري (الماء, الكهرباء, الغاز) في أداء مهامهم المكلفين بها.					
14	ضمان تسهيلات الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف, قفاز, خوذة, قناع الوجه, نظارة, كامامة. أحذية)					
15	توفر أنظمة إنذار متوفرة و مسموعة بوضوح في كافة ارجاء المؤسسة و مكافحة الحريق موزعة بفعالية و يتم صيانتها بشكل دوري					
16	لدى إدارة المؤسسة نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد					
17	تتوفر في إدارة المؤسسة اجهزة اطفاء يدوية (غازية, بودرة, رغوة, او سائلة)					
08	توفر الإدارة العليا كفاءات وخبرات تستطيع أن تعمل على تطوير إدارة أنظمة السلامة والصحة المهني					
09	تضمن إدارة المؤسسة تطوير الأنظمة و القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية يؤدي إلى تقليل حوادث العمل					
20	الالتزام إدارة المؤسسة بتطبيق لوائح وقوانين السلامة والصحة المهنية					

ثالثا: تحسين أداء العاملين

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
21	توفر إدارة المؤسسة للعاملين تدريبا على خطة الإخلاء والطوارئ					
22	تدرب إدارة المؤسسة العاملين طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشة					
23	ضمان إدارة المؤسسة التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق محاضرات					
24	لدى إدارة المؤسسة طرق للتدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق النشرات المطبوعة					
25	توفر إدارة المؤسسة للعاملين التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق التدريب العملي (محاكاة)					
26	ضمان إدارة المؤسسة مشاركة العمال في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة					
27	توفر إدارة المؤسسة تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين أدائكم في العمل					
28	اهتمام إدارة المؤسسة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائكم					
29	وجود كل وسائل العمل الجماعي في إدارة المؤسسة لتسهيل ممارسة العامل لمهامه .					

الملحق رقم (02): الحائيات الوصفية لعينة الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
التزام_الادارة	32	3,7222	,51629	-1,302	,414	1,923	,809
السلامة	32	3,7590	,57849	-1,385	,414	1,882	,809
الأداء	32	3,3854	,79955	-1,595	,414	3,499	,809
Valid N (listwise)	32						

الملحق رقم (03): القيم المعيارية لمعاملى الالتواء و التفرطح

	القيمة المعيارية لمعامل الالتواء	القيمة المعيارية لمعامل التفرطح
التزام_الادارة	-3.17	2.4
السلامة	-3.36	2.35
الأداء	-3.87	4.36

الملحق رقم (04): اختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التزام_الادارة	,264	32	,000	,851	32	,000
السلامة	,247	32	,000	,839	32	,000
الأداء	,207	32	,001	,851	32	,000

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم (05): اختبار مان-وايتني

	المجموعتين	N	Mean Rank	Sum of Ranks
total	دنيا	8	4,50	36,00
	عليا	8	12,50	100,00
	Total	16		

الملحق رقم (06): الاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

	Total
Mann-Whitney U	,000
Wilcoxon W	36,000
Z	-3,363
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)] ,000^b

- a. Grouping Variable: المجموعتين
b. Not corrected for ties.

الملحق رقم (07): اختبار الثبات

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

الملحق رقم (08): اختبار الثبات

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

الملحق رقم (09): اختبار الثبات

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	10

الملحق رقم (10): اختبار الثبات

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	30

الملحق رقم (11): الارتباط

Correlations

		التزام الإدارة	السلامة	الأداء	
Spearman's rho	التزام الإدارة	Correlation Coefficient	1,000	,786**	,634**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	32	32	32
السلامة		Correlation Coefficient	,786**	1,000	,560**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001
		N	32	32	32
الأداء		Correlation Coefficient	,634**	,560**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,001	.
		N	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (12): النموذج الأمثل

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,610 ^a	,372	,351	,64404	1,503

a. Predictors: (Constant), إلتزام_الادارة

b. Dependent Variable: الأداء

الملحق رقم (13): جدول تحليل التباين

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,374	1	7,374	17,778	,000 ^b
	Residual	12,444	30	,415		
	Total	19,818	31			

a. Dependent Variable: الأداء

b. Predictors: (Constant), إلتزام_الادارة

الملحق رقم (14): المعاملات

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,131	,842		-,155	,878
	إلتزام_الادارة	,945	,224	,610	4,216	,000

a. Dependent Variable: الأداء

الملحق رقم (15): النموذج الأمثل

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,606	,593	,50993	2,156

a. Predictors: (Constant), السلامة

b. Dependent Variable: الأداء

الملحق رقم (16): تحليل التباين (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,017	1	12,017	46,213	,000 ^b
	Residual	7,801	30	,260		
	Total	19,818	31			

a. Dependent Variable: الأداء

b. Predictors: (Constant), السلامة

الملحق رقم (17): المعاملات

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,660	,602		-1,097	,281
	السلامة	1,076	,158	,779	6,798	,000

a. Dependent Variable: الأداء

الملحق رقم (18): لاختبار الإحصائي

Test Statistics ^{a,b}			
	التزام الإدارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	2,080	3,553	,532
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,149	,059	,466

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الجنس

الملحق رقم (19): الرتب

Ranks			
	الجنس	N	Mean Rank
السلامة	ذكر	27	15,17
	أنثى	5	23,70
	Total	32	

الملحق رقم (20): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^{a,b}

	إلتزام الادارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	2,738	3,790	3,322
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,434	,285	,345

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: العمر

الملحق رقم (21): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^{a,b}

	إلتزام الادارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	1,919	,525	1,146
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,166	,469	,284

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: المستوى_التعليمي

الملحق رقم (22): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^{a,b}

	إلتزام الادارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	1,465	1,564	,007
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,226	,211	,934

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الحالة_الاجتماعية

الملحق رقم (23): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^{a,b}

	إلتزام الادارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	,034	2,281	1,040
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,983	,320	,594

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: نوع_الوظيفة

الملحق رقم (24): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^{a,b}

	إلتزام الادارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	2,177	3,640	4,918
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,536	,303	,178

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: سنوات_الخبرة

الملحق رقم (25): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^{a,b}

	إلتزام الادارة	السلامة	الأداء
Kruskal-Wallis H	3,221	1,777	7,919
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,359	,620	,048

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الدورات_التدريبية

الملحق رقم (26): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

	الأداء
Mann-Whitney U	14,500
Wilcoxon W	29,500
Z	-1,787
Asymp. Sig. (2-tailed)	,074
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,075 ^b

a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية

b. Not corrected for ties.

الملحق رقم (27): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

	الأداء
Mann-Whitney U	4,500
Wilcoxon W	19,500
Z	-1,676
Asymp. Sig. (2-tailed)	,094
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,095 ^b

a. Grouping Variable : الدورات_التدريبية

b. Not corrected for ties.

الملحق رقم (28): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

الأداء	
Mann-Whitney U	4,000
Wilcoxon W	19,000
Z	-2,480
Asymp. Sig. (2-tailed)	,013
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,012 ^b

a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية

b. Not corrected for ties.

الملحق رقم (29): لاختبار الإحصائي

Ranks

	الدورات_التدريبية	N	Mean Rank	Sum of Ranks
الأداء	ولا مرة	5	3,80	19,00
	أكثر من مرة	9	9,56	86,00
	Total	14		

الملحق رقم (30): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

الأداء	
Mann-Whitney U	29,500
Wilcoxon W	120,500
Z	-,300
Asymp. Sig. (2-tailed)	,764
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,775 ^b

a. Grouping Variable: الدورات_التدريبية

b. Not corrected for ties.

الملحق رقم (31): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

	الأداء
Mann-Whitney U	35,000
Wilcoxon W	126,000
Z	-1,580
Asymp. Sig. (2-tailed)	,114
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,126 ^b

a. Grouping Variable: النورات_التدريبية

b. Not corrected for ties.

الملحق رقم (32): لاختبار الإحصائي

Test Statistics^a

	الأداء
Mann-Whitney U	13,500
Wilcoxon W	28,500
Z	-1,208
Asymp. Sig. (2-tailed)	,227
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,240 ^b

a. Grouping Variable: النورات_التدريبية

b. Not corrected for ties.

قائمة

المراجع

أ- الكتب:

- 1) أبو بكر، مصطفى محمود الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2008).
- 2) أبو شامة عباس ، الأمن الصناعي، (الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999).
- 3) ديسلر جاري ، إدارة الموارد البشرية، تر: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، (الرياض: دار المريخ للنشر، 2003).
- 4) حنفي عبد الغفار ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2002).
- 5) طه فرح عبد القادر ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، (القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9 ، 2001).
- 6) ياسين حمدي وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق، (القاهرة: دار الكتاب الحديث، ط¹، 1999).
- 7) مباركي بوحفص ، العمل البشري، (جامعة وهران: دار العرب للنشر والتوزيع، ط 2، 2004).
- 8) محمود علي علي وآخرون، قضايا العلاقات الانسانية في المنشآت، (القاهرة: مكتبة عين شمس، د.س.ن).
- 9) الموسوي سنان ، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، (عمان: دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، 2004).
- 10) نصر الله حنا ،إدارة الموارد البشرية، (الأردن: دار زهران، 2002).
- 11) السلمي علي ، إدارة الموارد البشرية، (القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1998).
- 12) العايب رايح ، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، (قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 2005).
- 13) عامر سعيد يسن ، إدارة الأفراد، مركز التمييز لعلوم الإدارة والحاسب، (القاهرة: (د.م.ن)، 2000).
- 14) عاشور أحمد صقر ، إدارة القوى العاملة، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر 1995).
- 15) عاشور أحمد صقر ، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، (بيروت: دار النهضة العربية، 1993).
- 16) عبد الله مجدي احمد محمد ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، (الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2004).
- 17) عبد الله عقيل جاسم ، طارق عبد الله الحسين العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث،، 1998).
- 18) عبد الباقي صلاح الدين محمد ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، (مصر: دار الجامعة الجديدة، 2002).
- 19) عبد الباقي صلاح الدين محمد ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، (الإسكندرية: الدار الجامعية،، 2001).
- 20) عبد الغني اشرف محمد ، علم النفس الصناعي واسسه وتطبيقاته، (الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 2001).

- (21) عبد الرحمن توفيق ، منهج النظام والأساليب، نظم تقييم الأداء، (مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر، 2004).
- (22) عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية ،(عمان: دار وائل للنشر، 2005).
- (23) عقيلي عمر وصفي ، إدارة القوى العاملة، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 1996).
- (24) العمر بدران، تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج SPSS، (الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2004).
- (25) فالخ صالح محمد ، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2004).
- (26) رابع العايب ، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، (قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 2005).
- (27) ربيع محمد شحاتة ، علم النفس الصناعي والمهني،(عمان: دار المسيرة للنشر، ط1، 2010).
- (28) ذياب محمود ، العقائلة الإدارة الحديثة للسلامة المهنية،(عمان: دار الصفاء، 2002).
- ب- الدوريات والمجلات:**
- (1) أحمد علي حسين، "إدارة الصحة و السلامة المهنية وإنتاجية العاملين"، العلاقة والأثر دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد الخامس، العدد 12، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة تكريت 2009.
- (2) بومنجل فريدة ، " تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، (1981) .
- (3) بن رحوم سهام ، "بيئة العمل الداخلية و أثرها على أداء الوظيفي للإداريين"، دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة ، مجلة علوم الانسان الإجتماع ، العدد 08، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، ديسمبر (2013).
- (4) الهنداوي وفية أحمد ، "سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة ، مارس، السعودية، ع82، (1994).
- (5) حسين احمد علي ، " ادارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين والعلاقة والأثر/ دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي، محافظة صلاح الدين"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، م05، ع16، (2009).
- (6) يوسف عبد الرحمان فؤاد ، م سمية عباس مجيد، " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، العراق، السنة الخامسة والثلاثون، ع91، (2012).
- (7) الكبيسي عبد جهاد ، السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، المجلد4، العدد 7، المعهد الفني، الأنبار ، العراق ، (2011).
- (8) ناجي حمد ، " حوادث العمل"، مجلة العمل العربية، العدد 21 ، بغداد، اكتوبر، (1981).

9) عبد الله الحمدان ناهد اسماعيل ي، علي أكرم عبد الله علي، "رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين دراسة تحليلية لعينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، ع98، م 32، (2010).

10) عبد جهاد الكبيسي، السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، المجلد4، العدد7، المعهد الفني، الأنبار، العراق، (2011).

11) سهام بن رحمون، "بيئة العمل الداخلية و أثرها على أداء الوظيفي للإداريين"، دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة، مجلة علوم الانسان الإجتماع، العدد08، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر (2013).

12) غليط شافية، "إشكالية إدارة المخاطر و الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع36، (نوفمبر 2017).

ج- الأطروحات والرسائل:

- 1) شنوبي نور الدين، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه: (جامعة الجزائر).
- 2) برباش توفيق، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة وحدة اللوالب والبراغي والصنابير لعين الكبيرة سطيف، (رسالة ماجستير جامعة سطيف 1997).
- 3) دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير: (جامعة منتوري، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة، 2006).
- 4) الطيف عبد الكريم، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر (2003).
- 5) مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير: (جامعة سطيف، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد، 2011).
- 6) المغني أميمة صقر، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستحدثة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير: (الجامعة الإسلامية غزة: كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2006).
- 7) مخندودة دقيش، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير: (جامعة منتوري، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة).

د- المراسيم والتقارير:

- 1) (د. ا.ن)، "اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة"، (مركز هردو)، لدعم التعبير الرقمي القاهرة 2018.

(2) "المعيار الوطني لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية بدولة الإمارات العربية المتحدة"، الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث ، الهيئة الوطنية لإدارة الكوارث والازمات،(2016).

(3) الوقاية من الأخطار المهنية ، المفتشية العامة للعمال ، (الكتب الثاني) طب العمل.

هـ- مقالات ومواقع الأنترنت:

(1) "السلامة والصحة المهنية"، أنظر الرابط: <https://www.abahe.uk/html/السلامة-والصحة-المهنية.html>، (2020/02/02).

(2) القحطاني محمد بن دليم ، "تخطيط الموارد البشرية"، أنظر الرابط: <https://sst5.com/Article/>، (2020/03/29) .4

(3) " الاتفاقية 174 : منع وقوع الحوادث الصناعية الكبيرة"، انظر الرابط:

(2020/01/14) ، <http://www.eeaa.gov.eg/cmuc/arabic/main/others.asp>

(4) "اتفاقية خدمات الصحة المهنية"، أنظر الرابط : <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c161.pdf> ، (2020/02/15).

(5) "إدارة أنظمة الأمن والسلامة"، أنظر الرابط: <https://euro-match.com>، (2020/03/01).

أولاً: قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

أ- الكتب:

- 1) Sekiou et al, **Gestion des ressources humaines**, 2ème edition De boeck université, Bruxelles, 2001.
- 2) A.Haray, **Accident de travail et maladie professionnels**, 2 ème edition, Masson, Paris, 1998.

ب- المراسيم والتقارير:

- 1) **Abu Dhabi Health and Safety Management System Regulatory Framework** (HSMS) Guidance Documents”, Environment Agency, Abu Dhabi, 2009.
- 2) **Model Work Health and Safety Regulations as at 15 January 2019** As released by Safe Work Australia Published by the Parliamentary Counsel’s Committee .

- 3) Preparation of a Rail Safety Management Guideline”, **The Office of the National Rail Safety Regulator**, www.onrsr.com.au, 2014.

الملخص

يعد موضوع تطبيق وإدارة معايير السلامة والصحة المهنية وأثرها على المورد البشري محور اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، لما يحمله من أهمية في تحسين وتطوير المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الصناعية بشك خاص.

وتأتي هذه الدراسة في محاولة للإلمام بموضوع إدارة السلامة والصحة المهنية وإعطاء مقارنة شاملة لجوانبها المفاهيمية، النظرية، وأيضا تطبيقية من خلال الحالة المدروسة (شركة اسمنت تبسة)، وهذا لما يحمله من أهمية تتمثل في الحفاظ على سلامة المورد البشري، ما يعني نجاح المؤسسة، إضافة إلى إبراز العلاقة بين متغيرات الدراسة وهما معايير الصحة والسلامة المهنية وأداء المورد البشري ومدى أثر المتغير الأول على الثاني، من خلال تقييم المخاطر المهنية و تحديد مدى الالتزام بمعايير السلامة في مواجهة وقوع الحوادث، وقد كان اختيار دراسة الحالة بناء على توفر معطيات تسمح بإبراز هذه المتغيرات بشكل صحيح.

Abstract

The issue of applying and managing occupational safety and health standards and their impact on the human resource is the focus of attention of many researchers and thinkers, due to its importance in improving and developing institutions in general and industrial institutions in particular.

This study comes in an attempt to understand the topic of occupational safety and health management and to give a comprehensive approach to its conceptual, theoretical, and practical aspects through the studied case (Tebessa Cement Company), and this is due to the importance it carries in preserving the safety of the human resource, which means success for the institution, in addition To highlight the relationship between the study variables, namely occupational health and safety standards, the performance of the human resource and the extent of the impact of the first variable on the second, by assessing occupational risks and determining the extent of compliance with safety standards in the face of accidents, and the choice of case study was based on the availability of data that allow highlighting these variables correctly.