

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تدقيق ومراقبة التسيير
بغنوان:

أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود (ENTP)

من إعداد الطالبة: سمية بالعربي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/ 05/ 23

أمام اللجنة المتكونة من:

الأستاذ/ بن شويحة بشير (أستاذ مساعد " أ "، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) رئيساً.

الأستاذة/ تيشات سلوى (أستاذة محاضرة "ب"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفاً ومقرراً.

الأستاذة/ بالأطرش حورية (أستاذة مساعد " أ "، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشاً.

السنة الجامعية: 2016 / 2015

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تدقيق ومراقبة التسيير
بعنوان:

أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود (ENTP)

من إعداد الطالبة: سمية بالعربي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/ 05/ 23

الأستاذ/ بن شويحة بشير (أستاذ مساعد " أ "، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) رئيساً.

الأستاذة/ تيشات سلوى (أستاذة محاضرة "ب"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفاً ومقرراً.

الأستاذة/ بالأطرش حورية (أستاذة مساعد " أ "، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشاً.

السنة الجامعية: 2016 /2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى...

" قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك

أنت العظيم الحكيم "

صدق الله العظيم

" الآية 3 من سورة البقرة "

إهداء

الحمد لله الذي هداني لهذا ولم أكن لأصل إليه لولا فضل الله أما بعد...

إلى من يشتهي اللسان لنطقها وترف العين وحشتها، إلى من تخشع الأحاسيس لذكرها ويرتجف كبدي كلما أبتعد

عنها، إلى من يحن القلب لتقبيلها وتشتاق الأذان لسماع دعواتها الغالية " أمي الحبيبة "

إلى من علمني أبجديات الحياة وسقاني كأسها حلوها ومرها إلى من ناضل لأجلي وتعب لأرتاح إلى جوهرة قلبي

رمز الاحترام " أبي الحبيب "

إلى من هم أنس عمري ومخزن ذكرياتي ومصدر سعادتي إخوتي الأعزاء وأخص بذكر أخي الوحيد " محمد البشير

حفظه الله ورعاه "

إلى من ساعدتني بشتى سبل وعلمتني أن العمل كفاح والعلم سلاح أستاذتي الفاضلة " أسماء يوسف "

إلى من وجدت معهم أسمى معاني الأخوة والصداقة وعشت معهم أجمل أيام الدراسة: محمد الصادق غطاس، عشي

بدر، دوح التجاني، العربي عائشة، يمينة كيند ...

إلى جميع أصدقاء وزملاء دفعة تدقيق ومراقبة تسيير بجامعة قاصدي مرياح _ ورقلة _

إلى الأرواح التي في دار البقاء رحمهم الله وأسكنهم فسيح جنانه: أختي سليمة، ابنة خالي جميلة، عمي سمير ...

إلى كل من تمنى لي الخير وشجعني ولو بكلمة طيبة أهدي ثمرة جهدي المتواضع...

سماحة

شكر و تقدير

في بادئ الأمر نشكر ونحمد الله تعالى على هديه لنا وما كنا لنهتدي لهذا لولا أن هدانا الله...

قال رسول صل الله عليه وسلم <<من لا يشكر الناس لا يشكر الله...>> حديث صحيح.

شكرا لدعواتك يا من جنات الخلد تحت أقدامك " أمي "

شكرا لك يا رمز الفحولة والرجولة " أبي "

كما أتقدم بخالص الشكر إلى من كانت سندي بجهدا ولم تبخل عليا بنصائحها ولا بتوصياتها المشرفة على هذا

العمل المتواضع أستاذتي الفاضلة تيشات سلوى جزاها الله خيرا...

إلى كل أعضاء اللجنة المناقشة كل واحد باسمه...

كما أتقدم بشكر إلى كل من قدم لي يد العون من الأساتذة الكرام: الأستاذة أسماء يوسف، الأستاذ رجم خالد...

شكرا لكل موظفي وعمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود...

إلى كل من ساهم بالكلمة الطيبة في إعداد هذا العمل المتواضع سائلة المولى تبارك وتعالى أن يجازيهم كل الخير

أنه ولي ذلك والقادر عليه...

سهيبة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود ولاية ورقلة، استخدم الطالب مجموعة من الوثائق والسجلات الداخلية للمؤسسة بالإضافة إلى استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (70) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبانة عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد، إضافة إلى إجراء دراسة ميدانية ومقابلات مع عدد من رؤساء المصالح، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن هناك تطبيق لنظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار (ENTP)، كما يساهم نظام الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة في تحسين أداء مواردها البشرية، في حين نفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المورد البشري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المنصب الحالي...). في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: نظام صحة وسلامة مهنية، أداء موارد بشرية، مؤسسة وطنية للأشغال في الآبار.

Abstract

The present study is aiming at checking the influence of Health and Security Professional System on the enhancement of the performance of Human Ressources within Enterprise National Works in Wells petroleum company in Hassi Messaoud – Algeria. Some of the company's records and documents in question along with the questionnaire that is intended to collect enough data are adopted for this purpose. We limited ourselves to the random simple sample with a population of 70.

The data were analysed via the SPSS relying upon the Averages, standard deviations, correlation coefficients, and multiple regression analysis, Besides, some field studies and meetings with a number of heads of the departments were held.

Keywords: Health and Security Professional System, performance of Human Ressources, Enterprise National Works in Wells.

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة المختصرات
VIII	قائمة الأشكال
IX-VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الملاحق
أ - ث	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية
23	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
35	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
63	خلاصة الفصل
68	الخاتمة
73	المراجع
74	الملاحق
88	الفهرس

قائمة المختصرات

الرقم	المختصر	اسم المختصر
01	ENTP	المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار
02	OHSAS	المواصفة العالمية لصحة والسلامة المهنية
03	DHSE	مديرية الصحة والسلامة والبيئة

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.1	أسس برامج الصحة والسلامة المهنية	05
2.1	عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق دورة ديمينغ Deming	08
3.1	العوامل البيئية المحددة للأداء	12
4.1	معايير تقييم أداء الموارد البشرية	14
1.2	حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة حسب درجة الخطورة لسنة 2015	37
2.2	منحنيات بيانية لعدد حوادث العمل حسب درجة الخطورة ما بين 2009 - 2015	40

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.1	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات العربية.....	22
2.1	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات الأجنبية.....	23
1.2	مجتمع الدراسة.....	26
2.2	توزيع عينة الدراسة.....	27
3.2	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الجنس.....	27
4.2	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير العمر.....	28
5.2	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.....	28
6.2	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.....	29
7.2	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المنصب الحالي.....	29
8.2	العبارات التي تقيس نظام الصحة والسلامة المهنية.....	31
9.2	العبارات التي تقيس أداء الموارد البشرية.....	31

32	معامل الثبات لأبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.....	10 .2
32	معامل الثبات لأبعاد أداء الموارد البشرية.....	11 .2
33	معامل الثبات الكلي للإستبانة	12 .2
33	مقياس ليكارت الثلاثي	13 .2
37	إحصائيات حوادث العمل لسنة 2015.....	14 .2
39	يوضح عدد حوادث العمل ما بين 2014 – 2015.....	15 .2
40	إحصائيات حوادث العمل ما بين 2009 – 2015.....	16 .2
42	إحصائيات حوادث العمل وعدد الأيام الضائعة لكل مديريات المؤسسة محل الدراسة... ..	17 .2
48	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية.....	18 .2
59	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء وسائل السلامة والصحة المهنية.....	19 .2
50	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التدريب.....	20 .2
51	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء اللوائح والأنظمة والقوانين.....	21 .2
52	متوسطات أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.....	22 .2
52	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظام الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع أداء الموارد البشرية.....	23 .2
53	العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات.....	24 .2
54	اختبار طبيعة التوزيع.....	25 .2
55	اختبار مان وتيني لمتغير الجنس.....	26 .2
55	اختبار كرسكال للمتغيرات الشخصية والوظيفية.....	27 .2
56	أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.....	28 .2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
73	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
74	استمارة استبيان	02
77	معامل الثبات لبعء قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية.....	03
77	معامل الثبات لبعء وسائل السلامة والصحة المهنية.....	04
78	معامل الثبات لبعء تدريب العاملين على إجراءات الصحة والسلامة المهنية.....	05
78	معامل الثبات لبعء اللوائح والأنظمة والقوانين.....	06
78	معامل الثبات لبعء أداء الموارد البشرية.....	07
78	اختبار طبيعة التوزيع.....	08
79	اختبار مان وتيني لمتغير الجنس.....	09
79	اختبار كرسكال للمتغيرات الوسطية.....	10
80	تحليل الانحدار.....	11
80	معادلة الانحدار.....	12
80	الهيكل التنظيمي لدائرة الصحة و السلامة و البيئة.....	13
81	إحصائيات عدد حوادث العمل ما بين 2009 - 2015.....	14
82	مطابقة سياسة المؤسسة في الجودة و الصحة والسلامة والبيئة للمعايير العالمية.....	15
83	سياسة المؤسسة في الجودة الصحة و السلامة والبيئة.....	16
84	توزيع حوادث العمل حسب مواقع الإصابة.....	17
85	وثيقة توضح المعلومات الخاصة بحدوث العمل للعامل في ENTP	18
86	بطاقة التنقيط الخاصة بتقييم أداء العمال المهرة.....	19

مقدمة

أ. توطئة :

احتل التطور الهائل في أساليب العمل الفنية والتكنولوجية في الآونة الأخيرة الصدارة وتميز بأهمية بالغة وتجلت أهميته في نمو و استمرار حياة المنظمات حاضرا و مستقبلا، إلا أن القوى العاملة ستظل ركيزة من أهم ركائز الإنتاج، بل إنها في حقيقة الأمر عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي، لذلك فإن العناية بتلك القوى البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات، أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل، كلها تعني في النهاية المحافظة على إحدى أهم الثروات الاقتصادية.

ولضمان مواكبة التغيرات التي طرأت أصبح من الضروري على المؤسسات الحرص على العنصر البشري، وضمان سلامته من مخاطر مهنته من أجل تحقيق التقدم الحضاري والتطور التكنولوجي وفق كل ذلك المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في شقها الاجتماعي، وهذا يعني تبني المؤسسة لأنظمة الصحة والسلامة المهنية.

ويعتبر نظام الصحة والسلامة المهنية أحد العوامل المهمة في تحسين أداء المورد البشري، إذ تؤكد الدراسات الميدانية وجود ارتباط وثيق بين إنتاجية الفرد في العمل وبين صحته وسلامته. فالعامل الصحيح البنية والصافي الذهن أكثر تحمسا للعمل، وأكثر عطاء من زميله المريض أو المعرض للحوادث والأخطار أثناء العمل، حيث يهدف هذا النظام إلى تحسين ظروف العمل والبيئة و توفير مناخ عمل مناسب يشجع على بذل المزيد من الجهد والعطاء وكذلك تعزيز الانتماء والولاء للمؤسسة وإدارتها.

ب. إشكالية الدراسة:

وبناء على ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

ما مدى تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ؟

وللإجابة على الإشكال الرئيسي ارتأينا تجزئته إلى أسئلة فرعية وهي :

1. ما هو واقع تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة؟
2. ما هو دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المنصب الحالي...) في المؤسسة محل الدراسة؟

ت. فرضيات الدراسة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وللإجابة عن التساؤلات السابقة تم صياغة

الفرضيات التالية :

1. تطبق المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار نظاما فعالا للصحة والسلامة المهنية؛

2. يساهم نظام الصحة والسلامة المهنية المطبق في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بشكل كبير في تحسين أداء مواردها

البشرية؛

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المورد البشري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي،

سنوات الخبرة، المنصب الحالي...) في المؤسسة محل الدراسة؛

ث. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

✓ التعرف على واقع تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة؛

✓ إبراز الدور الذي يلعبه نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة،

✓ صياغة جملة من التوصيات التي من شأنها المساهمة في تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؛

ج. أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة في جانبين هما:

✓ من الجانب النظري:

- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تكشف العلاقة بين بعدين مهمين في دورة حياة المؤسسات ألا وهما أداء الموارد البشرية ونظام

الصحة والسلامة المهنية؛

- تكسب هذه الدراسة أهميتها من خلال توعية أصحاب الإدارة العليا بأن تطبيق نظام لصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى

استمرارية المؤسسة من خلال تفادي المخاطر الصناعية وإصابة العمال بالحوادث؛

ح. مبررات اختيار الموضوع: تكمن مبررات اختيار الموضوع فيما يلي:

المبررات الموضوعية:

- التعرف على أهمية الصحة والسلامة المهنية لدى المورد البشري؛
- حاجة المؤسسات الجزائرية لتفعيل وتعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية من أجل رفع مستوى الأداء؛
- أهمية الموضوع كونه متعدد الجوانب والأبعاد، فالحوادث المهنية ليست ذات أهمية اقتصادية وحسب بل إنها تطرح بالإضافة لذلك مسائل قانونية، إنسانية و اجتماعية؛

المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الشخصية فيما يلي:

- أهمية موضوع نظام الصحة والسلامة المهنية وعلاقته بأداء الموارد البشرية بالنسبة للباحث و إلى مجال التخصص؛
- الوعي بقيمة وأهمية الموضوع كونه حديث نسبيا ولم ينل حظه من الدراسة والبحث من قبل المختصين؛
- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه المواضيع ذات الأهمية البالغة في حياة منظمات الأعمال؛

خ. المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

من أجل اختبار الفرضيات والتأكد من مدى صحتها، وللإجابة على التساؤلات المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة استبيان لتجميع وتحليل مختلف المعطيات بالإضافة إلى بعض السجلات وتقارير الملمة بالموضوع للتعرف على مدى مساهمة نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الأشغال في الآبار بحاسي مسعود.

د. حدود الدراسة:

من أجل الإلمام بإشكالية البحث وفهم جوانبها المختلفة حددنا مجال دراستنا فيما يلي:

الحدود المكانية: وتمثلت في زيارة ميدانية لمؤسسة الأشغال في الآبار ENTP الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية حاسي مسعود ورقلة.

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في فترة الزمنية الممتدة من 20016/02/20 إلى 2016/03/20

ذ. مرجعية الدراسة:

تم إعداد هذه الدراسة من خلال الاعتماد على الكتب والمذكرات الجامعية التي تخص صلب الموضوع بما فيها العربية منها والأجنبية، وكذلك التطرق للمراجع الإلكترونية والمقالات المنشورة في مواقع وصفحات الانترنت. أما بالنسبة للدراسة الميدانية فقد اعتمدنا على وثائق وسجلات المؤسسة المفيدة لموضوع الدراسة ..

ر. صعوبات الدراسة :

– صعوبة في استرجاع استبانات الدراسة؛

ز. هيكلية البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين نظري وفصل تطبيقي، تناولنا في الفصل الأول مبحثين أساسيين وهما:

المبحث الأول: يتم التطرق إلى كل الأدبيات النظرية لنظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية؛

المبحث الثاني: يتم التطرق للدراسات السابقة التي تناولت موضوع نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية؛

أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية في مؤسسة الأشغال في الآبار ENTP بحاسي مسعود ، حيث تم التعرض إلى مبحثين أساسيين وهما:

المبحث الأول: يتم التطرق لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛

أما المبحث الثاني: تم عرض و تحليل نتائج الدراسة و استخراج الاستنتاجات؛

الفصل الأول

الأدبيات النظرية

والتطبيقية

تمهيد:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف في المؤسسة وهذا نظرا لأهمية العنصر البشري، فنجاح المؤسسة مرتبط بتحسين أداء العاملين فيها، حيث أن تحسين أداء العاملين مرتبط إلى حد كبير بصحتهم و سلامتهم وشعورهم بالأمان، ومن أجل بلوغ هذه الغاية أوجب على المؤسسة وضع نظام قائم بذاته لصحة وسلامة العاملين وهذا من خلال وضع آليات تحكم الموارد البشرية. والتي تعتبر أداة مساعدة على التزام المؤسسة بمسؤوليته اتجاه عاملها من جهة وتحسين أدائهم من جهة أخرى ومن هذا المنطلق خصصنا هذا الفصل لدراسة الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين وهما:

🚩 **المبحث الأول:** يتم التطرق إلى كل الأدبيات النظرية لنظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية؛

🚩 **المبحث الثاني:** يتم التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد

البشرية؛

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية

مع ازدياد المنافسة في مجال الأعمال وظهور دور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، أصبح الضغط كبير على المنظمات من أجل معرفة مستوى أدائها وقياسه مقارنة بالمنظمات الأخرى العاملة في نفس المجال ولمواكبة التحديات والتغيرات التي طرأت على إدارة الموارد البشرية طوال العقود السابقة أوجب على المؤسسة وضع نظام لصحة وسلامة العاملين وتقييمه بصفة دورية من أجل تحسين أدائهم. وفي هذا المبحث سوف يتم التطرق في المطلب الأول إلى ماهية نظام الصحة والسلامة المهنية، وفي المطلب الثاني إلى ماهية أداء الموارد البشرية، وأما المطلب الثالث سنتطرق لعلاقة نظام الصحة والسلامة المهنية بأداء الموارد البشرية.

المطلب الأول: ماهية نظام الصحة والسلامة المهنية :

تعتبر مهمة الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة. فالأمراض و الحوادث الناجمة عن العمل، والتي يتعرض لها الأفراد العاملون تعيق حركة نشاط المنظمة وتحملها خسائر وتكاليف باهظة، مما يستدعي الأمر بالمنظمات إلى الاهتمام بالرعاية الصحية وسلامة العاملين فيها. وسيتم تطرق في هذا المطلب إلى ماهية نظام الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك المفهوم والأسس وكذا الأهمية بالإضافة إلى التطرق للمواصفة العالمية OHSAS 18001.

الفرع الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية.

- مفهوم السلامة المهنية: هي حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر التي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري.¹

نلاحظ أن الكاتب هنا قدم تعريفاً ملخصاً ومختصراً في نفس الوقت يشمل مفهوم السلامة المهنية بشكل واضح.

- مفهوم الصحة المهنية: عني الصحة المهنية هي حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل.²

¹ بوختم عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هن كل الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية، جامعة مسيلة، 10/11/2009، ص2.
² نفس المرجع، ص2.

- الصحة المهنية هي الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي. إذن الصحة المهنية هي الأساس الذي يقوم عليه أي عمل ناجح، ففيه حماية لحياة الفرد العامل وصحته ومنه أيضا حماية للإنتاج وثروة المنظمة.¹
- تعريف موفق ركز على جميع النقاط الضرورية للصحة المهنية (صحة الجسدية والعقلية والنفسية..). كما أعتبر أن صحة المهنية هي أساس العمل الناجح وحماية للثروة المنظمة.
- إدارة الصحة و السلامة المهنية: هي الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول لمعايير الجودة في سلامة المهنية.²
- و منه يمكن تعريف الصحة والسلامة المهنية على أنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة وسلامة العامل من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها بسبب أداء العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من الحوادث أو الأمراض المهنية، ووضع مجموعة من الإجراءات الكفيلة بتجنب مختلف المخاطر المحتملة.
- ومن خلال المفاهيم السابقة يمكن إعطاء مفهوم لنظام الصحة والسلامة الذي يعتبر من الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة اعتمادها في ساستها التنافسية:
- " هو عبارة عن نظام لتسيير الأمور المتعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال وكيفية تفاديها وذلك من خلال القوانين التي يقوم عليها. "

¹ يوسف حج بي الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، دار الوراق لنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2006، ص447.

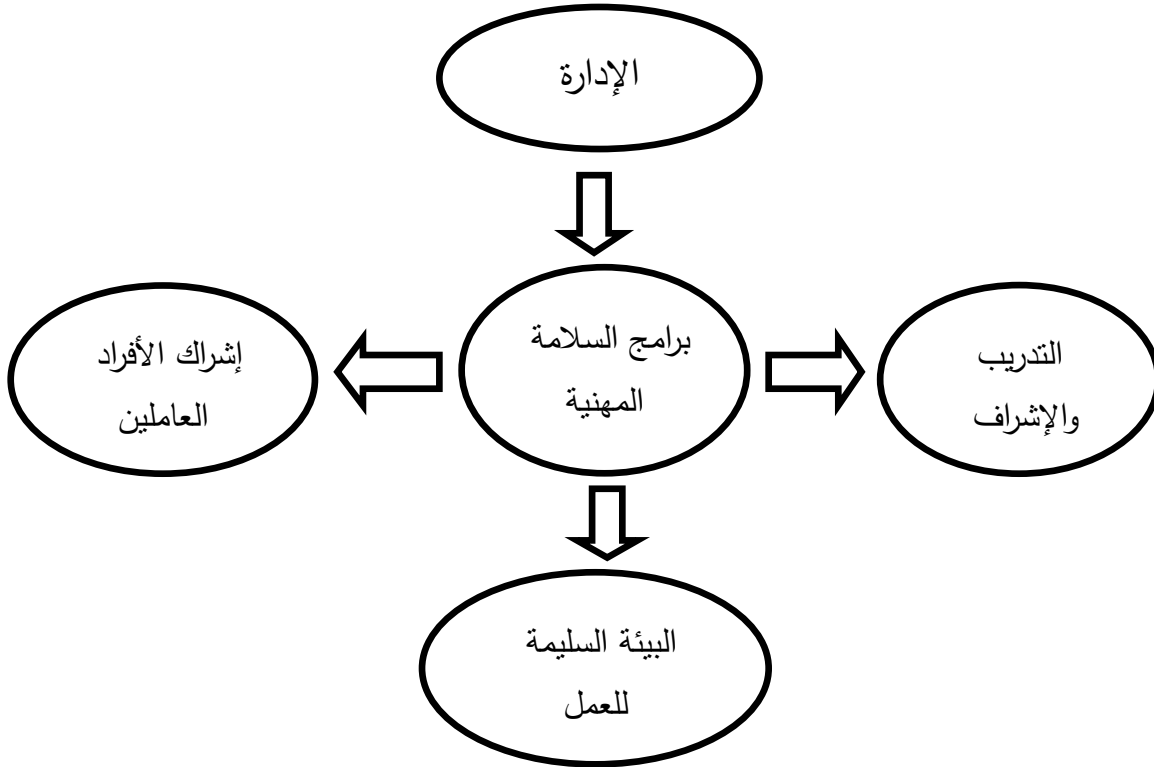
² عدنان سلطان، ملتقى التدريب العربي، من قسم تطوير وتنمية القيادات الأمنية المتوفر على الموقع <http://arab-training.com/vb/t667.html> يوم 2016/04/06 على ساعة 21:51.

الفرع الثاني: أسس نظام الصحة والسلامة المهنية.

إن الإدارة الناجحة للأمن الصناعي هي التي تمتلك برنامجا متكاملًا للصحة والسلامة، ولتحقيق هذه البرامج يجب أن يركز على أسس معينة وبغض النظر عن عدد الأفراد العاملين أو طبيعة العمل في مكان العمل، وهذه الأسس هي:

- موقع الإدارة - البيئة السليمة للعمل - التدريب والإشراف - إشراك الأفراد العاملين

الشكل رقم (1.1) : أسس برامج الصحة والسلامة المهنية.



المصدر: الموقع الإلكتروني http://kinderfac.mans.edu.eg/files/01_occupational-safety.pdf يوم 21/02/2016

على الساعة 16:00 .

1-1 موقع الإدارة: إن نجاح تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية يعتمد بالأساس على مقدار اهتمام الإدارة العليا بالموضوع،

حيث وجد أنه كلما أسندت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري، كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل،

وذلك لكونه يمكن من خلال موقعه في الإدارة العليا من فرض خطط الصحة والسلامة، وبعد اتخاذ القرار يتمكن من متابعة

تنفيذه بشكل دقيق ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص وعلى

مختلف المستويات من تنفيذ خطة البرنامج لضمان نجاحها.

1-2 البيئة السليمة للعمل: وذلك من خلال

- ✓ أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية؛
- ✓ تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وإفهام ذلك للأفراد العاملين بالتدابير الوقائية المتخذة والتي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض؛
- ✓ ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكد من قدرتهم على أداء العمل بشكل صحيح وسليم؛
- ✓ توفير وسائل الوقاية من الحريق والانفجاريات في مواقع العمل مع تدريب على أسلوب استخدامها؛
- ✓ أن يكون هناك صيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم دائماً؛
- ✓ أن يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة؛

1-3 التدريب والإشراف:

إن أحد الأسباب الرئيسية في وقوع الحوادث هو عدم اتخاذ تدابير السلامة من قبل الفرد أثناء العمل، و يعود ذلك إما لعدم معرفته بها أو عدم تدريبه عليها قبل المباشرة بالعمل، أو لعدم استمرار الإشراف المباشر من قبل المشرف على تنفيذ تدابير الوقاية من قبل الفرد نفسه أثناء العمل.

1-4 إشراك الأفراد العاملين في وضع وتحقيق الصحة والسلامة المهنية:

رغم أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية في موقع العمل تقع على الإدارة إلا أن الأفراد العاملين هم المجموعة المستفيدة من برنامج الصحة والسلامة بالدرجة الأولى باعتبارها تحمي الفرد من مخاطر العمل، لذا وجب إشراك الأفراد العاملين مع الإدارة في تحمل مسؤولية تنفيذ هذه البرامج.

الفرع الثالث: أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية. تبرز أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:

- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة و العاملين، إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبين جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.¹

¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، الأردن، 2013، ص306.

- تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم وكذلك تعطيل العمل.¹
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمة الصناعية.
- توفير وسائل السلامة العمالية الضرورية للعامل² من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

الفرع الرابع: المعيار العالمي في مجال الصحة والسلامة المهنية³ OHSAS 18001.

(Occupational Health & Safety Assessment Series)

- يعرف نظام إدارة الصحة وسلامة العمل OHSAS 18001 بأنه عبارة عن: " جزء من النظام العام للإدارة يهدف لتسهيل تسيير المخاطر، والحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة "⁴.
- كما يعرف بأنه عبارة " تقرير رسمي مدع بالقوانين و المتعلق بالحوادث الخطيرة في العمل "⁵.

¹ أميمه صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة قسم إدارة أعمال، 2006، ص17.

² محمد قاسم القريوبي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2010، ص293.

³ صباح مجيد النجار، نداء صالح مهدي، تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS 18001 دراسة حالة في شركة مصافي الوسط في الدورة، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العدد84، السنة مجهولة؟ ص84.

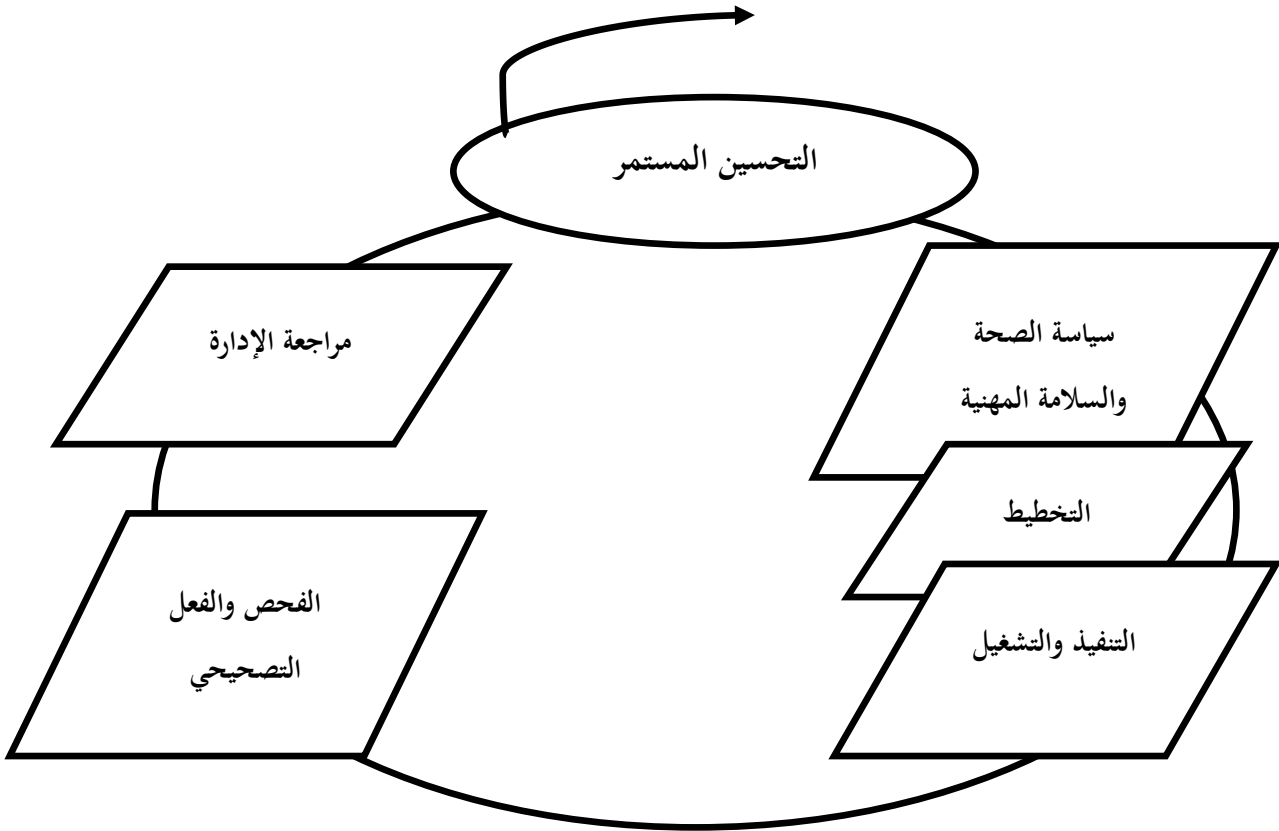
⁴ مليكة علائي، أهمية الجودة الشاملة و مواصفات الإيزو في تنافسية المؤسسة دراسة حالة لصناعة الكوابل بسكرة ENICAR، مذكرة ماجستير تخصص تسيير مؤسسات صناعية، كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2003-2004، ص72.

⁵ مليكة علائي، مرجع سبق ذكره، ص72.

- تعرف المواصفة OHSAS18001 بأنها سلسلة تقييم للسلامة والصحة المهنية، كما تعتبر كقاعدة أساسية لتمكين الجهات المطبقة لها (كل منظمات القطاع الخاص والعام) من التحكم في المخاطر المتصلة بالصحة والسلامة المهنية وتحسين أداؤها . وقد أشير في مقدمة هذه المواصفة إلى أن تطبيق هذه المواصفة من قبل المنظمات لا يعفيها من الالتزامات القانونية لكنهم مسؤولون عن تطبيقها السليم، كما أشير أن عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يعتمد على دورة ديمينغ Deming (خطط، نفذ، دقق، عالج) مع التأكيد على التحسين المستمر للعملية، كما تغطي المواصفة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تمكن المنظمة من ضبط مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين أداؤها و يمكن تطبيق هذه المواصفة على أي منظمة ترغب بتأسيس نظام للإدارة للحد من المخاطر التي قد تصيب العاملين والآخريين الذين يمكن أن يتعرضوا للمخاطر المهنية المتعلقة بالعمليات المنظمة وأن تحدث تحسينات مستمرة في النظام.

والشكل الموالي يوضح عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية:

الشكل رقم (1. 2): عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق دورة ديمينغ Deming



Source: OHSAS 18001: 1999- Amendment1:2002, Occupational Health and Safety Management System- Specification: 10

أ- سياسة الصحة والسلامة المهنية : إن أحد أهم أسس إنشاء نظام لإدارة الصحة والسلامة توافر سياسة واضحة ومحددة

الأهداف تلتزم بتحسين أداء السلامة والصحة المهنية ومصادق عليها من قبل الإدارة العليا.

ب- التخطيط: **planning** ويضم التخطيط الخطوات التالية:

✓ التخطيط لتعريف الخطر وتقييم المخاطر وضبطها؛

✓ المتطلبات القانونية والأخرى؛

✓ الأهداف؛

✓ برنامج إدارة الصحة والسلامة المهنية؛

ت- التنفيذ والتشغيل: وتتضمن هذه المرحلة عدد من الخطوات التي يجب على المنظمة تنفيذها لتشغيل النظام وهي:

✓ الهيكل والمسؤولية؛

✓ التدريب والوعي والكفاءة؛

✓ الاستشارات و الاتصالات؛

✓ التوثيق؛

✓ ضبط الوثائق والبيانات؛

✓ ضبط العمليات

✓ الاستعداد للطوارئ و الاستجابة

ث- الفحص والفعل التصحيحي: يعد الفحص والفعل التصحيحي من العناصر المهمة للتأكد من تطبيق وتشغيل النظام والقيام

بالفحص و اكتشاف الانحرافات وتصحيحها وذلك من خلال القيام بالخطوات الآتية:

✓ مراقبة وقياس الأداء؛

✓ الحوادث، الوقائع، حالات عدم المطابقة والفعل التصحيحي والوقائي؛

✓ السجلات و إدارتها؛

✓ التدقيق؛

ج- مراجعة الإدارة: تلزم المواصفة 18001 الإدارة العليا للمنظمة بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق فترات زمنية تقوم بتحديد لها لضمان ملائمتها المستمرة ودقته وفاعليته، ويتوجب أن تضمن عملية مراجعة الإدارة صحة المعلومات، لتمكين الإدارة من القيام بهذا التقييم ويجب أن تكون المراجعة موثقة بحيث تمكن من تحديد الاحتياجات الممكنة لتغيير السياسة والأهداف والعناصر الأخرى للنظام وكذلك ظروف التغيير والالتزام بتحسين المستمر في ظل نتائج تدقيق النظام.

المطلب الثاني: ماهية أداء الموارد البشرية.

إن العنصر البشري هو أحد أهم مصادر الأداء في المنظمة باعتبار أن الفرد هو أهم مواردها، إذا لا معنى للموارد الأخرى سواء كانت مالية، تكنولوجية أو تنظيمية إذا غاب أداء العنصر البشري سواء في المستوى الإداري أو التنفيذي، فالفرد يلعب دوراً حيوياً في كافة مستويات الأداء .

الفرع الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية.

لقد اختلف الباحثون والكتاب في إعطاء مفهوم موحد لأداء الموارد البشرية، وسنحاول فيما يلي إعطاء بعض المفاهيم الملمة لهذا المصطلح.

- الأداء هو الفعل الذي يقود إلى انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، والذي يتصف بالشمولية والاستمرارية، ومن ثم فهو بهذا المعنى المحدد لنجاح المؤسسة وبقائها في الأسواق، كما يعكس في الوقت نفسه مدى قدرة المؤسسة على التكيف مع بيئتها أو فشلها في تحقيق التأقلم المطلوب، ويقترن مفهوم الأداء بمصطلحين هامين في التسيير هما الكفاءة والفعالية¹.

- الأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية و البشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.²

- ويشير الأداء إلى السلوك أو الممارسة التي يقوم بها الفرد لتنفيذ واجبات أو مهمات معينة في العمل.³

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريفاً شاملاً لأداء الموارد البشرية على أنه هو ما يصدر عن العامل أثناء قيامه بعمله من أجل تحقيق متطلبات الوظيفة التي يشغلها مقابل ما يتقاضاه من عائد مادي ومعنوي، ويمكن تحديد الأداء من خلال النتائج

¹ الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد السابع، 2009-2010، ص217.

² وائل محمد صبحي أدريس، طاهر محسن منصور الغالي، أساسيات الأداء وبطاقة الأداء المتوازن، طبعة 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2009، ص38.

³ الغامدي علي بن محمد زهير، إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري، طنجة، المملكة المغربية، أبريل 2009، طبعة 2010، ص07.

المتحصل عليها في أي ميدان عمل عن طريق كمية الإنتاج ونوعيتها، السرعة والدقة في العمل، وكذا السلوك الوظيفي والشخصية التي يتصف بها الفرد العامل أثناء تأديته لعمله.

الفرع الثاني: أبعاد أداء الموارد البشرية.

وسيتم التطرق هنا إلى 05 أبعاد (الإبداع، الكفاءة و الفعالية، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار والجودة ..).

1- الإبداع: يمكن تعريف الإبداع على أنه العملية التي يتم فيها خلق شيء جديد له قيمة ملحوظة للفرد أو المجموعة أو المؤسسة

أو الصناعة أو المجتمع لذلك فالإبداع هو ابتكار له قيمة ذات معنى.¹

2- التدريب: هو الجهود الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في

المؤسسة التي يعمل فيها.²

ويعرف التدريب أيضا على أنه نشاط تعليم من نوع خاص معتمد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي

يشغلها. وهو واحد من وسائل تطوير العاملين للمنظمة، وقد يكون الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها المنظمة لتطوير العاملين

إذ لم يكن لديها برامج للتطوير في هذه الحالة غالبا ما توسع نشاط التدريب ليشمل نشاطات تدريبية معينة.³

3- المشاركة في اتخاذ القرار: ويعني ذلك إشراك الموظفين أو العاملين عند اتخاذ القرارات التي لها علاقة بأعمال العاملين.⁴

4- الكفاءة والفعالية: يقصد بالكفاءة مدى تحقيق الأهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة

في حين يقصد بالفاعلية القدرة على تدنئه مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقاس بالعلاقة بين

النتائج والموارد المستخدمة.⁵

5- الجودة: لقد أجريت محاولات عديدة في إعطاء مفهوم للجودة حيث عرفها معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي: هي أداء

العمل الصحيح بشكل صحيح من المرة الأولى مع الاعتماد على التقييم المستفيد في معرفة مدى تحسين الأداء.⁶

¹ أوسرير منور، اسعيد منصور فؤاد، الإبداع و الابتكار كعنصرين أساسيين في عملية التأهيل ، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، ملتقى دولي يومي 17/18 أبريل 2006، ص 860.

² بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، طبعة 2010، ص88.

³ نائف برونطي سعاد، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر والتوزيع، طبعة 2007، ص443.

⁴ الجريد عارف بن ماطل، التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص علوم إدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نائف العربية للعلوم الأمنية 2007، ص18.

⁵ مزهودة عبد المالك، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010، ص87.

⁶ زكي عبد العزيز عبد العال، إدارة الجودة ودورها في بناء الشركات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الافتراضية الدولية بالملكة المتحدة، ماي 2010، ص7.

أما JABLANSKI: عرفها أنها مظهر تعاوي لتأدية الأعمال باستخدام مواهب وقدرات العاملين العملية والإدارية من أجل التحسين المستمر للجودة والإنتاجية، من خلال فرق العمل¹.

الفرع الثالث: محددات أداء الموارد البشرية

إن وجود النقص أو القصور في أداء الموارد البشرية يعود بالدرجة الأولى إلى وجود بعض المحددات أو المعوقات التي من شأنها أن تحول دون تحقيق الأداء الفعال. ويمكن تقسيم محددات الأداء إلى:

أ) المحددات التنظيمية: مصدرها التنظيم نفسه، فهناك عوامل سلبية في المؤسسة تؤثر على أداء العاملين منه.

- النمط القيادي المتبع داخل المؤسسة: ومن أهم الأنظمة القيادية، القيادة الأوتوقراطية والقيادة الديمقراطية؛
- عدم حصول العامل على حقوقه من ترقية، مكافآت وحوافز: فحصول العامل على حقوقه كاملة تزيد من أدائه وتجعله يشعر بأن المنظمة تقدر له جهده الذي يبذله²؛

- العوامل البيئية كمحددات للأداء، ويمكن توضيحها في الشكل التالي:

الشكل رقم (1. 3): العوامل البيئية المحددة للأداء.



المصدر: يخلف رابع، نحو تقييم فعال أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات،

كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و علوم تجارية، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2007، ص13.

¹ قويدر عباس، إدارة الجودة الشاملة كأسلوب لتحقيق تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معهد البحوث والدراسات.

² يخلف رابع، نحو تقييم فعال أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2007، ص11.

ب) المحددات السلوكية لأداء الموارد البشرية: هي مجموعة المعايير التي تؤثر على أداء العامل ويكون مصدرها العامل ذاته

أو البيئة المحيطة به ومن أهمها ما يلي : سلوك الفرد داخل المؤسسة، إغفال العلاقات الإنسانية.¹

الفرع الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية.

1.1 تعريف تقييم الأداء: ورد لتقييم أداء الموارد البشرية عدة تعاريف منها:

هو العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجرى مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر و معدلات تتم على أساسها مقارنة مستويات أدائهم بها لتحديد مستويات كفاءتهم في الأعمال الموكلة إليهم²

هو العملية المستمرة التي يمكن من خلالها قياس مدى كفاءة وفعالية الفرد الأدائية، وفقا للمعايير المحددة سلفا واتخاذ القرارات المناسبة في مجالات الموارد البشرية.³

هو العملية الإدارية و الفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات واستنباط المعلومات الوصفية و الكمية التي تدل على مستويات الأداء المحقق فعلا للعاملين لمقارنته بأدائهم السابق وبأداء أقرانهم أو بالمعدلات والمعايير التي توضح ما ينبغي أن يتحقق.⁴ ومن خلال التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف لتقييم أداء الموارد البشرية بأنه تحليل أداء الفرد نفسيا، بدنيا، سلوكيا وفكريا لتأشير نقاط القوة و تعزيزها، وتحديد نقاط الضعف والعمل على تلقيها سعيا لتحقيق فعالية المنظمة حاليا ومستقبليا.⁵

2.1 معايير تقييم أداء الموارد البشرية : يتم تقييم أداء العاملين باستخدام معايير محددة يستند إليها الحكم على صلاحية

السلوك والكفاءة الأدائية للعاملين، ويقصد بمعايير الأداء الأساس الذي ينسب إليه الفرد، وبالتالي يقارن به للحكم عليه، والشكل الموالي يوضح معايير تقييم أداء الموارد البشرية.⁶

¹ بخلف رابع، مرجع سبق ذكره، ص18.

² Schuler R.S, managing human resources, west publishing company, without giving out the publishing country, 5thed 1995, p306.

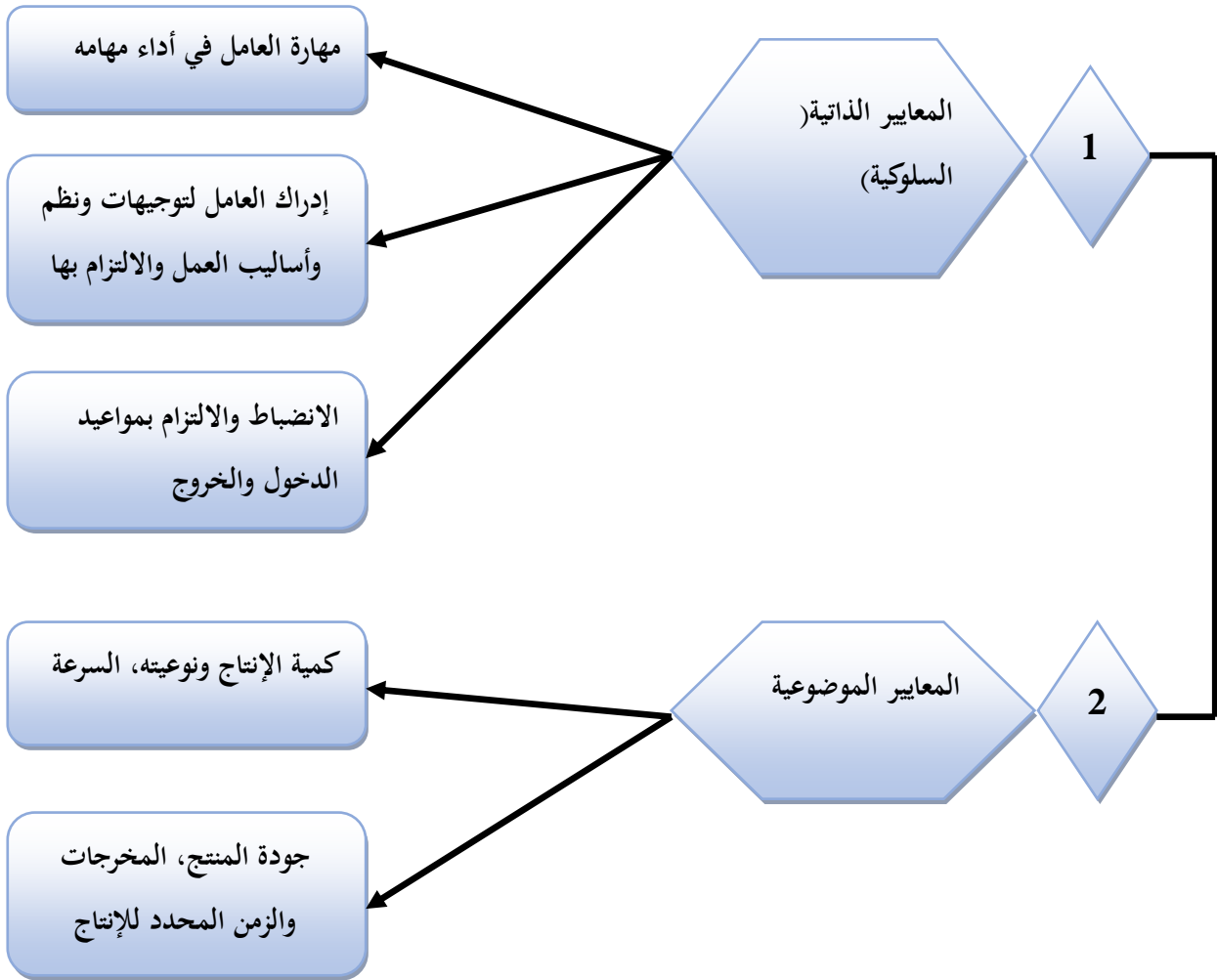
³ حجازي محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار وفاء الدنيا للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، طبعة 2007، ص271.

⁴ خدير الكبيسي عامر، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، طبعة 2010، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص189.

⁵ يونس محمد آل مراد نوال، نظام تقييم أداء الموارد البشرية وانعكاساته في إدارة قراراتها، طبعة 2013، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ص48.

⁶ ولد سيدن باباد، دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء، مذكره ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2010، صص65، 66.

الشكل رقم (1. 4): يوضح معايير تقييم أداء الموارد البشرية



المصدر: يـخلف رابع، نحو تقييم فعال لأداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات،

كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و علوم تجارية، جامعة احمد بوقرة بومرداس، 2007، ص67.

المطلب الثالث: علاقة نظام الصحة والسلامة المهنية بأداء الموارد البشرية .

يمكن توضيح العلاقة التي تربط بين نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية في النقاط التالية:¹

- 1- بيئة العمل:** يهتم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بتقديم الخدمات والمستلزمات الأمنية ووضع الترتيبات اللازمة لحماية عنصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري، رغم هذا فإننا نجد بعض المؤسسات لا تعمل على توفير بيئة عمل آمنة وإن وجدت لا تكون بالمواصفات المطلوبة، مما يجعلها من مسببات حوادث العمل ويكون ذلك من مكونات بيئة العمل. وتعرف بيئة العمل بالمكان والظروف التي يتم فيها العمل، أما عن مكوناتها فتتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما:
- أ. **بيئة العمل المادية:** وتشمل ظروف العمل المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهوئة والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات الراحة... الخ. هذه الظروف ذات انعكاسات و تأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها.
- ب. **بيئة العمل النفسية والاجتماعية:** وتشمل المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة.

" ومنه فكلما كانت بيئة العمل آمنة أدى ذلك إلى زيادة أداء العاملين والعكس صحيح."

- 2- ثقافة الفرد:** ونقصد بثقافة الفرد على أنها مجموعة من المعتقدات والتوجيهات والسلوكيات والممارسات الظاهرية و الباطنية التي تنبع من طرف الفرد.

تلعب ثقافة الفرد دورا مهما في نجاح أو فشل نظام الصحة والسلامة المهنية، كذلك سبب في تحديد مستوى أدائه ورغبته في العمل، فالعامل الواعي يسعى إلى تطبيق مختلف شروط الصحة والسلامة المهنية التي تفرضها المؤسسة، كما يسعى أيضا لاستمرارها من خلال التطوير في هذا المجال وحث العاملين على احترامها، إلا أن هذا لا ينفي وجود عامل غير مبالي و لا يهتم بمختلف متطلبات الصحة والسلامة المهنية وقد يعود هذا إلى عدم معرفته بأهمية صحته وصحة العاملين من حوله ولعل أهم مظاهر نقص ثقافة الصحة والسلامة لدى العاملين نجد:

¹ بحثة هدار، دور معايير لسلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2011-2012، ص ص 29، 30.

- تجاهل مختلف الإرشادات والتعليمات الخاصة بالأماكن الخطرة؛

- التهرب من ارتداء مختلف وسائل الحماية الشخصية التي توافق طبيعة وبيئة العمل الذي ينشط فيه؛

- عدم تنمية الرصيد المعرفي في مجال الصحة والسلامة المهنية من خلال الندوات التي تقوم بها المؤسسة؛

" و رغم سعي المؤسسة إلى توفير كافة وسائل حماية العمال أثناء العمل، إلا أن نقص الوعي لدى العامل حول الصحة

والسلامة المهنية يجعله المتسبب في حوادث و الأمراض المهنية، مما يؤدي إلى نقص في الأداء. "

وعليه يمكن القول أنه كلما عمات إدارة المؤسسة على تثقيف وتوعية عمالها في مجال الصحة والسلامة المهنية كلما زادت

فعالية تطبيق هذا النظام وتحسن أداء العمال.

3- طب العمل: يعتبر طب العمل من الإجراءات التي تكون ضمن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي يهتم بتهيئة

الظروف الصحية والأمنة في موقع العمل والكشف عن العمال المرضى وتقديم العلاج لهم لأنه إذا كان العامل بصحة جيدة

ينعكس ذلك على أدائه ويساهم أيضا في رفع الكفاءة والإنتاجية بشكل فعال ومن هنا طب العمل حتمية قانونية حيث تم

الإدلاء به في المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 1988/01/26 " إن حماية صحة العامل جزء لا يتجزأ من

السياسة الوطنية للصحة... "

" ومن خلال ماسبق نجد أنه إذا تم تنفيذ واحترام القوانين المتعلقة بطب العمل يتيح ذلك التقليل من المخاطر ومختلف

الأمراض المهنية، وكذلك مما يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة به وذلك من خلال توفير الحماية والصحة له مما يسمح له من

رفع مستوى أدائه. "

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية

يعد الاهتمام بموضوع الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين موضوعا حديثا نوعا ما، لكن ومع ذلك توجد بعض الإسهامات والمبادرات التي عاجلت بعض جوانبه ومنها علاقته بتحسين أداء الموارد البشرية، وسنحاول في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات السابقة (الأجنبية والعربية) التي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، وقد تم عرض هذه الدراسات السابقة وفق تتابع زمني من الأقدم إلى الأحدث، ثم بعد ذلك التعقيب على هذه الدراسات وإبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، ونختتم المبحث بإبراز جوانب الاستفادة من هذه الدراسات وما أضافته للدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات العربية.

سنتناول في هذا المطلب بعض الدراسات العربية التي تناولت موضوع نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية على النحو التالي:

1 -دراسة (بوخمم عبد الفتاح، علي موسى حنان) الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة،

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة 10- 11 نوفمبر 2009 مداخله بعنوان: أثر

الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل Henkel بالجزائر.

و خلصت المداخلة إلى أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض

المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بهم، ودوافع الاهتمام بهذا الفعل تتمثل في دوافع إنسانية و اقتصادية.

تؤثر الحوادث والأمراض المهنية سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة

المرتبة عنها، وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية بالمركب التابع لمؤسسة هنكل بالجزائر، حيث تهدف المؤسسة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية ومستوى أدائها من خلال الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وتوفير ظروف العمل المناسبة لتقليل من الأخطار المهنية.

كما اهتمت الدراسة بتعريف حوادث العمل وأثرها على كفاءة الإنتاجية للمؤسسة، وكذا تعريف الصحة والسلامة المهنية

فقط، بالإضافة إلى تقديم مواصفة ISO18001.

2 - دراسة (بلال مشعلي) رسالة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الموسم الجامعي

2010-2011 جامعة فرحات عباس- سطيف- بعنوان : " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، وعالجت الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين

أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية؟

وهدفت الدراسة إلى إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، لمعالجة الموضوع استخدم الباحث المنهج التحليلي في الجانب النظري نظرا لما تقتضيه طبيعة الدراسة القائمة، وذلك

لوصف طبيعة الظاهرة المراد بحثها وتحديد العلاقة بين متغيراتها وفي الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأن

من خلاله يمكن جمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة وتبويبها و تحليلها بهدف الدراسة، وأهم ما توصل إليه الباحث هي أن

ظروف العمل السيئة تعتبر من أهم الأسباب المؤدية لحوادث العمل والنقص في الاتصال والحوار بين الإدارة والعمال مما يعطيهم

الانطباع بعدم أهميتهم داخل المؤسسة.

3 - دراسة (بختة هدار) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص تسيير مؤسسات

صغيرة ومتوسطة خلال الموسم الجامعي 2011-2012 بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة- بعنوان " دور معايير السلامة

والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر

وحدة ورقلة " وعالجت الدراسة الإشكالية التالية: كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

و هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، وقد اعتمد الباحث للإجابة على إشكالية هذا البحث وإثبات أو نفي صحة الفرضيات استخدم المنهج الوصفي

التحليلي إذ يعتبر من أكثر المناهج موافقة مع هذا الموضوع، فالجانب النظري اعتمد على فهم أثر معايير السلامة والصحة المهنية في

تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجانب التطبيقي اعتمد على منهج دراسة الحالة من أجل إسقاط الدراسة

النظرية على واقع المؤسسات الاقتصادية وتوصل الباحث إلى أن:

✓ يتضح لنا أن التركيز على قضايا الصحة والسلامة المهنية يحتل مكانة هامة في مؤسسة ليند غاز وأيضا من أولويات

السياسة العامة لمجتمع ليند غاز، ونتيجة هذا الاهتمام الكبير بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية تهدف المؤسسة

لبقائها واستمرارها في السوق من خلال المحافظة على أهم مواردها وأغلاها المورد البشري.

✓ شهادة OHSAS 18001 هي وسيلة لتأكيد توجيهاتها في تلك المجالات وتناسقها مع أعلى معايير فحسب وإنما

يجب التركيز على شؤون الصحة والسلامة المهنية لتصبح من ثقافة المؤسسة.

4 -حراسة (دراسة زكريا لدهم) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير من جامعة عمار

ثليجي بالأغواط 2012 بعنوان: " تأثير تطبيق HSE على سلوك المورد البشري دراسة حالة مديرية الصيانة لمؤسسة

سوناطراك بالأغواط ". وناقشت هذه الدراسة الإشكالية التالية: ما مدى تأثير تطبيق الصحة والسلامة المهنية على سلوك

المورد البشري ؟

حيث هدفت الدراسة إلى إبراز مدى أهمية التطبيق الفعلي لبرامج الوقاية من أجل حماية الأفراد والإصابات وحوادث العمل،

ويقلل المخاطر في أماكن العمل. وما مدى تأثير إدارة الصحة والسلامة المهنية على تغيير سلوك الأفراد، وانتهجت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي و اقتصر حدودها المكانية على مديرية الصيانة لمؤسسة سوناطراك بالأغواط وذلك في 2012 ومن بين الطرق

والأدوات التي اعتمدت في إجراء هذه الدراسة نجد الاستبيان والمقابلة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ إدارة الصحة والسلامة المهنية لا تقتصر على المنظمات ذات الطابع الصناعي فقط بل تتعداه إلى المنظمات الخدمية و

التجارية؛

✓ هناك مجموعة من العوامل تساعد على توفير بيئة تمتاز بالأمان وهو جوهر وهدف إدارة الصحة والسلامة المهنية والسعي نحو

الحد من المخاطر وتخفيضها قدر المستطاع؛

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.

سنتناول في هذا المطلب بعض الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع تدقيق الموارد البشرية ونظام الصحة والسلامة المهنية على النحو التالي:

1 -دراسة (Walker & Tait) بعنوان: "worker productivity and occupational health and safety in the industry in Britain."

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة 50 مدير إنتاج.

أوضحت النتائج أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة، كما توجد ضوضاء داخل المصانع، كذلك اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال حيث الإعياء، وألم الظهر، وألم أعلى الجسم والصداع، كما أوضحت النتائج أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب.

تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث، كما أوصت بضرورة تدريب العمال لتحسين الإنتاجية وتوفير السلامة والصحة المهنية، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط للعمل والالتزام بتطبيقها.

2 - دراسة (Nath Sen & yeow) بعنوان: " the Quality, occupational, Safety and Health in Britain "

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين أماكن العمل وتحديد المشاكل التي تواجه العاملين داخل المصنع، حيث بلغت حجم العينة 30 مصنع.

أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك سوء تخطيط لمواقع العمل حيث لا يوجد فراغ لراحة أذرع العاملين عند العمل على أجهزة الكمبيوتر كما أن لوحة المفاتيح موضوعة في مكان بعيد ومرتفع و الرؤية غير واضحة، كما أوضحت النتائج بعدم وجود تدريب للعاملين، وأن العاملين غير مؤهلين في مجال عملهم.

أوصى الباحثان بضرورة العمل على تحسين ظروف العمل لدى العاملين في المصانع لان هذا بدوره سيساعد في زيادة الإنتاجية كما أوصيا بضرورة العمل على تدريب العاملين والتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب مقارنة الدراسة الحالية و الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية واستخراج أوجه التشابه والاختلاف

بينها.

أوجه الشبه:

تكمن أوجه الشبه في أن جميع الدراسات اعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. اشتمت الدراسة الحالية مع

الدراسات الأجنبية في كونها انتهجت المنهج التحليلي الوصفي في المعالجة.

أوجه الاختلاف:

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، العينة، نوع القطاع

و المتغيرات والجدول والموالي يوضح أوجه الاختلاف بينهما.

الجدول (1.1) : يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات العربية.

الدراسة الحالية	دراسة بوخمم عبد الفتاح، علي موسى حنان	دراسة (بلال مشعلي)	دراسة (يختة هدار)، دراسة (دراسة زكريا لدهم).
تمت الدراسة الحالية في مدينة حاسي مسعود ولاية ورقلة سنة 2016.	10- 11 نوفمبر 2009 في مؤسسة هنكل Henkel بالجزائر	2010-2011 جامعة فرحات عباس- سطيف،	2011-2012 بجامعة قاصدي مرياح - ورقلة، جامعة عمار ثليجي بالأغواط 2012
تناولت الدراسة حوالي 70 عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود ولاية ورقلة	تناولت الدراسة عينة من عمال المركب التابع لمؤسسة هنكل بالجزائر.	تناولت الدراسة عينة من عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	عينة من عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عدد من عمال مديرية الصيانة لمؤسسة سوناطراك بالأغواط.

من حيث نوع القطاع	كانت الدراسة في القطاع العام والمتمثل في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود.	كانت الدراسة في القطاع الخاص في مؤسسة هنكل Henkel بالجزائر.	في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	دراسة حالة المؤسسة الوطنية ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، دراسة حالة مديرية الصيانة لمؤسسة سوناطراك بالأغواط (القطاع العام).
من حيث المتغيرات	تناولت الدراسة إلى إبراز أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية.	تناولت الدراسة أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية	تناولت الدراسة دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين	دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، تأثير تطبيق HSE على سلوك المورد البشري

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الجدول (2.1) : يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات الأجنبية.

من حيث الزمان و المكان	الدراسة الحالية	دراسة (Walker & Tait)	(Nath Sen & yeow)
تمت الدراسة الحالية في مدينة حاسي مسعود ولاية ورقلة سنة 2016.	تمت الدراسة في بريطانيا	تمت الدراسة في بريطانيا	تمت الدراسة في بريطانيا
من حيث العينة	تناولت الدراسة حوالي 70 عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود ولاية ورقلة	50 مدير إنتاج من مصانع مختلفة	حجم العينة 30 مصنع.
من حيث نوع القطاع	كانت الدراسة في القطاع العام والمتمثل في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود.	كانت الدراسة في القطاع الخاص في الصناعات المختلفة	كانت الدراسة في القطاع الخاص في الصناعات المختلفة
من حيث المتغيرات	هدفت الدراسة إلى إبراز أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية.	تناولت الدراسة أثر الصحة والسلامة المهنية على معدل إنتاج العامل	تناولت الدراسة متغير الجودة، الصحة والسلامة المهنية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإحاطة بمفهوم نظام الصحة و السلامة المهنية وأثر على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة مع إلقاء الضوء على المواصفة الدولية التي تتبنى هذا النظام (OHSAS 18001) .

وما يمكن استنتاجه : تسعى أي مؤسسة إلى زيادة إنتاجها وحصتها السوقية وذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية، ويتحقق هذا بتوفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بالارتياح والاطمئنان في عمله كالبينة الآمنة في العمل وهذا من أجل التحسين والرفع من أدائه وتحقيق ولائه للمؤسسة.

وهذا ما سنحاول معرفته في دراستنا الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل الأول من الدراسة إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية ، وكذا أهم الدراسات السابقة في المجال سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري على أرض الواقع من خلال دراسة واقع تقييم نظام الصحة والسلامة المهنية الموارد البشرية وانعكاسه على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- ❖ **المبحث الأول:** يتم التطرق إلى الطريقة والأدوات المستخدمة.
- ❖ **المبحث الثاني:** يتم التطرق إلى عرض النتائج واستخراج الاستنتاجات.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يتم التطرق في هذا المبحث إلى الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

يتم في هذا المطلب التعرض للمنهج المستخدم في هذه الدراسة، و مجتمع و عينة الدراسة، و أهم خصائص عينة الدراسة.

الفرع الأول: منهج الدراسة

تم الاعتماد على أساليب متعددة لجمع البيانات والمعلومات كالاستبانة، والملاحظة والاطلاع على بعض وثائق المؤسسة محل الدراسة. لذا استقر الرأي على تبني المنهج الوصفي التحليلي، (Descriptive Analytical Approach) الذي نراه مُلماً بكل ما ذكرنا سابقاً، والذي يمكن عن طريقه جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها.

كما استخدمنا الأسلوب المكتبي لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

1 -مجتمع الدراسة: و يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسة محل الدراسة و الموضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (1.2) : يوضح مجتمع الدراسة.

المؤسسة	تاريخ التأسيس	نوع المؤسسة	عدد العمال	رأس المال
المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP	في 01 أوت 1981، مقرها الاجتماعي في القاعدة الصناعية 20 أوت 1955 حاسي مسعود ولاية ورقلة	شركة ذات أسهم	7598 منهم 3002 نساء	14 800 000 000 دج

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المؤسسة.

2 عينة الدراسة:

قام الطالب بسحب عينة عشوائية بسيطة قدرها 70 عامل من أصل 7598 عامل وهو مجموع عدد العمال بالمؤسسة محل الدراسة، مع العلم أن جزء كبير من عمال المؤسسة يعملون بورشات بعيدة عن مقر المؤسسة مما صعب الوصول إليهم بالإضافة إلى الموظفين الذين كانوا في عطلة فترة إجراء الدراسة.

حيث تم توزيع 70 استبانة على العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وتم استرجاع 50 استبيان أي ما يعادل 71.42%، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب 20 استبانة أي بنسبة 28.57%، أما فيما يخص الاستبيانات غيرصالحة لتحليل فكانت 10 استبانة أي ما يعادل 14.28% والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة.

الجدول رقم (2.2): توزيع عينة الدراسة.

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	غير المسترجع	غير صالح لتحليل	النهائي
العدد	70	50	20	10	40
النسبة	100%	71.42%	28.57%	14.28%	57.14%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لتوزيع الاستبيانات.

الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة

تتميز عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص يمكن إيجازها فيما يلي:

1. متغير الجنس.

الجدول رقم (3.2): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة	التكرار	الفئة
77.5%	31	ذكر
22.5%	09	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة ذكور بلغت **77.5%** وهي أعلى من نسبة الإناث التي بلغت **22.5%** و يعود ذلك لطبيعة النشاط الأساسي للمؤسسة الذي يمتاز بالخطورة الذي يتطلب تواجد الذكور أكثر من تواجد الإناث.

2. متغير العمر.

الجدول رقم (2. 4): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير العمر.

النسبة	التكرار	فئة العمر
12.5%	5	أقل من 30
65%	26	من 31 - 40
15%	6	من 41 - 50
7.5%	3	أكثر من 50 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أن الفئة التي احتلت الصدارة بنسبة **65%** هي فئة من **31 - 40** وهذا دليل على أن المؤسسة تهتم بفئة الشباب باعتبارها الفئة الأكثر عطاء وحماس وقدرة على لعمل عكس ما نلاحظ في فئة أكثر من **50** سنة حيث بلغت نسبتها **7.5%** وهي منخفضة نوعا ما إلا أنها تعبر عن وجود أفراد ذوي الأقدمية والخبرة في المؤسسة.

3. المستوى التعليمي.

الجدول رقم (2. 5): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
2.5%	1	أقل من ثانوي
15%	6	ثانوي
80%	32	جامعي
2.5%	1	شهادات خبرة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

يلاحظ من خلال الجدول والبيانات الموضحة فيه والمتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي أن نسبة **80%** من المستجيبين من ذوي حاملي شهادات الجامعية وشهادات عليا وهذا دليل أن المؤسسة لديها كفاءات بشرية عالية.

4. عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم (2 . 6): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	9	22.5%
من 5- 10 سنوات	19	47.5%
أكثر من 10 سنوات	12	30%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

من خلال البيانات التي يوضحها الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة في العمل كانت لفئة من 5- 10 سنوات

بنسبة 47.5% وهي نسبة مرتفعة ومنطقية نظرا لتطور المؤسسة وتوظيفها للكفاءات الشابة و استغلالها من خلال توظيف

جهودها وطاقاتها وبهذا تحقق المؤسسة النمو و الاستمرارية، وتليها فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 30% وهذا قد يرجع لاهتمام

المؤسسة بالفئات الشابة التي تكون في بداية العطاء، في حين فئة أقل من 5 سنوات فكانت بنسبة 22.5% وهذا يرجع لطبيعة

استحداث المناصب المشتغلة.

5. المنصب الحالي .

الجدول رقم (2 . 7): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المنصب الحالي .

الوظيفة الحالية	التكرار	النسبة
عامل	27	67.5%
رئيس مصلحة	3	7.5%
تقني سامي	10	25%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

من خلال المعلومات المعطاة نلاحظ أن نسبة 67.5% من المستجيبين كانوا من العاملين، في حين بلغت النسبة من تقني

سامي 25% وهذا راجع لصعوبة الوصول إلى عمال الورشات عكس العاملين المتمركزين على مستوى إدارات المؤسسة، تليها فئة

رؤساء المصالح بنسبة 7.5%.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

يتم في هذا المطلب التطرق للأدوات التي اعتمدها الباحث في جمع البيانات وكذا الأساليب المستخدمة في تحليل هذه البيانات.

الفرع الأول:أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان وسجلات ووثائق المؤسسة كأداتين رئيسيتين لجمع بيانات الدراسة بالإضافة إلى عنصر المقابلة الميدانية الذي لا يقل أهمية من الأدوات السابقة.

1 - المقابلة:

استخدمت المقابلة تدعيما للسجلات والوثائق المتحصل عليها من طرف المؤسسة وكذا تدعيما لاستمارة الاستبيان، إذا توجد معلومات أساسية لا يمكن استقصائها والحصول عليها إلا عن طرق الأشخاص الذين لهم دراية بمجال البحث، ويمارسون عليه نوع من التأثير . ولقد احتلت أداة المقابلة الحرة في هذا البحث مركزا هاما، لما لها أهمية في تحديد و التوفيق بين طموحات هذه الدراسة و المعطيات الميدانية، وذلك من خلال القيام بمجموعة من المقابلات مع رؤساء المصالح كرئيس مصلحة النوعية الصحة والأمن البيئية (DHSE)، ورئيس مصلحة الموارد البشرية ولقد تضمنت هذه المقابلة أسئلة لم تطرح في الاستمارة إنما جاءت مكتملة لها .

2 - سجلات ووثائق المؤسسة:

ولعل المصدر الأكثر موثوقية لاستخلاص المعلومات هو الوثائق، وعليه تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق والسجلات الداخلية للمؤسسة محل الدراسة والتي تتعلق بإحصائيات حوادث العمل لعدة سنوات متتالية بالإضافة لبعض الوثائق التي تخص سياسة المؤسسة في الصحة والسلامة المهنية موضوع الدراسة وتم دراسة هذه الوثائق وتحليلها واستخراج كل ما يمكن أن تحتويه هذه الوثائق والسجلات من بيانات تساعد على إثراء الموضوع المدروس.

3- الاستبيان: وقد تم إعداده وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق)، وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاث

أجزاء تتمثل في:

المحور الأول: ويتضمن هذا الجزء المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الثصب الحالي).

المحور الثاني: ويتضمن المتغير المستقل وهو نظام الصحة والسلامة المهنية بأبعاده الأربعة (قواعد وإجراءات نظام، وسائل السلامة والصحة المهنية، التدريب، اللوائح والأنظمة والقوانين)، وشملت هذه الأبعاد 32 عبارة لكل بعد 8 عبارات قسمت وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

المحور الثالث: ويتضمن المتغير التابع وهو أداء الموارد البشرية وشمل هذا القسم 14 عبارة قسمت وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

جدول رقم (2. 8): العبارات التي تقيس أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.

رقم العبارة	البعد
(1-2-3-4-5-6-7-8)	قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية
(9-10-11-12-13-14-15-16)	وسائل السلامة والصحة المهنية
(17-18-19-20-21-22-23-24)	التدريب
(25-26-27-28-29-30-31-32)	اللوائح والأنظمة والقوانين

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمعطيات الدراسة.

الجدول رقم (2. 9): العبارات التي تقيس أداء الموارد البشرية.

رقم العبارة	البعد
1 14	أداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمعطيات الدراسة.

الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة

ويقصد بصدق أداة الدراسة أن هذه الأخيرة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيء آخر وفي إطار حرص الباحث على تحقيق الصدق محتوى استمارة الاستبانة، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين تألفت من خمسة مختصين في المجال وأسماء المحكمين في الملحق رقم (01)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من تعديل وحذف وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

أما فيما يخص التقارير والوثائق المتحصل عليها فقد تم جلبها من مصادر ذات موثوقية من داخل المؤسسة وبالختم الخاص للمؤسسة وتم تحليلها ومعالجتها بشكل علمي ومدروس بغية الوصول إلى استنتاجات تفيد الدراسة، وعن المقابلة فقد قام الباحث بهذا بحضور شخصي منه مع أحد المسؤولين وامتازت هذه الأخيرة بصدق وشفافية وعدم وجود أي تلاعب في ذلك.

الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة

الجدول رقم (2. 10): معاملات الثبات لأبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية .

المحاور	البعد	عدد العبارات	معاملات الثبات ألفا كرونباخ
نظام الصحة والسلامة المهنية	التزام بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	8	63,7%
	الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل	8	81,9%
	تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية	8	75,5%
	الالتزام بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	8	79,5%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

الجدول رقم (2. 11): معاملات الثبات لأبعاد محور أداء الموارد البشرية

الحجور	البعد	عدد العبارات	معاملات الثبات ألفا كرونباخ
أداء الموارد البشرية	أداء المورد البشري	14	84,2%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

الجدول رقم (12.2): معاملات الثبات الكلي للإستبانة.

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الاستبانة	56	93,3%

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (12.2) يمكن أن نلاحظ قيمة ألفا كرونباخ تقدر ب **0.933** وهي أكبر **0.62**، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي **0.933** وهي تعبر عن إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى، في حالة ما إذا قمنا باستجابة أفراد العينة من جديد وفي نفس الظروف فإن **93,3%** من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام في هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أو صدق أداة الدراسة والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، وهذه الأساليب هي:

1. النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص أفراد عينة الدراسة.
 2. معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
 3. الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لتحديد أهمية الدراسة لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.
 4. معامل الانحدار المتعدد وذلك لقياس أثر المتغير المستقل بأبعاده الأربع على المتغير التابع.
 5. اختبار مان وتيني، اختبار كرسكال للفرق بين أكثر من متوسطين.
 6. اختبار التوزيع الطبيعي (Normal distribution) لمعرفة طبيعة توزيع أفراد عينة الدراسة.
- كما تم استخدام مقياس ليكارت الثلاثي في محاور الدراسة على النحو التالي:

الجدول رقم (13.2): يوضح مقياس ليكارت الثلاثي .

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة.

ويتم تحديد قيم المتوسط الحسابي من خلال إيجاد:

$$\text{المدى (RANGE)} = \text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} = 2 - 1 = 1$$

- ثم قسمة المدى على عدد الفئات $0.66 = 1/2 = 3/2$ وبعد ذلك يضاف (0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالتالي:

$$[1 ; 1.66] \text{ غير موافق (منخفض)}؛$$

$$[1.67 ; 2.33] \text{ محايد (متوسط)}؛$$

$$[2.34 ; 3] \text{ موافق (مرتفع)}؛$$

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال عرض نتائج فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة، وكذا الاختبارات الإحصائية.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج الدراسة:

الفرع الأول: النتائج المتعلقة بالمقابلة.

السؤال الأول: ما هي الإستراتيجيات المتبعة من طرف المؤسسة لتحسين أداء العاملين ؟

تعمل المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار على:

- ✓ تنمية المهارات الضرورية عن طريق التكوين في نظام الجودة، الصحة، السلامة، البيئة وتشجيع عمالها.
- ✓ مشاركة و استشارة العمال في جميع بعض المسائل في عملهم.
- ✓ التكفل باحتياجات العمال الاجتماعية و المهنية.
- ✓ تواصل داخلي، مرن ودائم بين العامل و المسؤول.
- ✓ التحفيز عن طريق مكافئة العمال المتفوقين بالمكافئة المادية و الترقية.

السؤال الثاني: هل توجد ثقافة أو وعي لدى العمال حول السلامة والأمن في العمل؟

توجد هناك ثقافة ووعي لدى العمال حول السلامة والأمن في العمل وهذا ناتج عن:

- ✓ توفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية.
- ✓ يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرئية.

السؤال الثالث: نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة (تميزه بالمخاطر)، هل وقعت حوادث في العمل أو الأمراض المهنية ؟

تعرض المؤسسة لحوادث العمل و الأمراض المهنية نتيجة نشاط المؤسسة و قد توفرت لدينا إحصائيات لحوادث عمل لسنوات

سابقة وتم استعمالها في الدراسة.

السؤال الرابع: ما هي أسباب هذه الحوادث؟

- ✓ تميز العمل بالخطر: التعامل مع آلات و أجهزة كثيرة و خطيرة؛
- ✓ ظروف العمل الصعبة: في الصحراء للبحث عن البترول؛
- ✓ قلة التركيز أحيانا: العامل يغيب عن أهله أربع أسابيع كاملة؛
- ✓ عدم المعرفة الدقيقة بكيفية عمل الآلة؛
- ✓ عدم أخذ الاحتياطات الواجبة واستعمال أدوات الوقاية الضرورية؛
- ✓ وجود خلل في بعض الآلات؛

السؤال الخامس: ما هي الإجراءات والوسائل التي تعتمدها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

- ✓ الصرامة في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛
- ✓ الصيانة الدورية لآلات؛
- ✓ منح حوافز لورشات الحفر الأقل حوادث؛
- ✓ توفير وسائل الصحة والسلامة والمهنية؛
- ✓ إجراء الفحوصات الدورية؛

السؤال السادس: هل هناك اهتمام من قبل الإدارة بمعرفة أسباب التراجع في أداء العمال ؟

يوجد هناك اهتمام من قبل الإدارة بمعرفة أسباب التراجع في أداء العمال و محاولة معالجة ذلك بالأساليب المناسبة ويتم التعرف على ذلك من خلال نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة (نظام التنقيط).

السؤال السابع: بخصوص طب العمل، ما هي الطرق التي تقوم بها المؤسسة لإسعاف المصابين و الفحوصات الطبية ؟

المؤسسة لها مصحة طبية خاصة تابعة لها بما أطباء و ممرضين و في ورشات الحفر يوجد طبيب ومسعف و سيارة إسعاف.

الفرع الثاني: تحليل وثائق المؤسسة

1. تحليل وظيفة الأمن والوقاية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار .

أ. تعداد إحصائيات حوادث العمل لسنة 2015

خلال سنة 2015 سجلت المؤسسة ما يلي :

✓ 32 حادث عمل بتوقف وما يقارب 12458 يوم ضائع، و123 حادث عمل بدون توقف (يحصل العامل على

إسعافات أولية ثم يعود إلى العمل)، و164 حادث مادي.

✓ وسجلت حادث عمل واحد فقط مميت (حالة وفاة)، خلف 6000 يوم عمل ضائع في ورشة الحفر رقم

(TP162).

✓ 68 تحقيق غير منجز و24 تحقيق قيد الإنجاز.(عن حوادث العمل)

✓ 17 تحقيق في الحوادث المادية.

وكان تحليل المؤشرات الإحصائية لحوادث العمل كما يلي:

الجدول رقم (14.2) : إحصائيات حوادث العمل لسنة 2015

سنة 2015	المعطيات الإحصائية
7598	عدد العمال
16 640 220	عدد ساعات العمل
01	عدد الوفيات
92	عدد حوادث العمل مع التوقف
123	عدد حوادث العمل بدون توقف
164	عدد الحوادث المادية
12458	عدد الأيام الضائعة
%5.35	نسبة التكرار
0,75	نسبة الخطورة
%12.11	مؤشر التكرار

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات من سجل حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.

ملاحظة:

نسبة التكرار: ويقصد بها عدد حوادث العمل مع التوقف لكل مليون ساعة عمل للعامل الواحد، وتعبّر هذه النسبة عن مدى تكرار عدد الحوادث. وتحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{" نسبة التكرار = (عدد حوادث العمل مع التوقف / عدد ساعات العمل) } 10^6 \text{"}$$

نسبة الخطورة: ويقصد بها عدد الأيام الضائعة (أيام عجز مؤقتة) لكل 1000 ساعة عمل للعامل الواحد، وتعبّر هذه النسبة عن مدى خطورة الحادث. وتحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{" نسبة الخطورة = (العدد الإجمالي للأيام الضائعة / عدد ساعات العمل) } 10^3 \text{"}$$

مؤشر التكرار: ويقصد بها عدد حوادث العمل مع التوقف لكل 1000 عامل. ويحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{" مؤشر التكرار = (عدد حوادث العمل مع التوقف / عدد العمال) } 10^3 \text{"}$$

الشكل رقم (2. 1): حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة حسب درجة الخطورة لسنة 2015.



الجدول رقم (2. 15): يوضح عدد حوادث العمل ما بين 2014 - 2015

المعطيات الإحصائية	سنة 2014	سنة 2015	الفرق
عدد العمال	7263	7598	335
عدد ساعات العمل	15 908 118	16 640 220	732 102
عدد الوفيات	2	1	-1
عدد حوادث العمل مع التوقف	64	92	28
عدد حوادث العمل بدون توقف	129	123	-6
عدد الحوادث المادية	182	164	-18
عدد الأيام الضائعة	16192	12458	-3734
نسبة التكرار	%4.02	%5.53	%1.51
نسبة الخطورة	1,02	0,75	-0,27
مؤشر التكرار	8,81	12,11	3,3

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات من سجل حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال الجدول يتبين لنا أن رغم الزيادة في عدد ساعات العمل الحقيقية في سنة 2015 مقارنة بسنة 2014 إلا أن

المؤسسة سجلت انخفاض في نسبة الخطورة **0,27-** وهذا راجع لزيادة وعي العمال حول السلامة والأمن في العمل، وهذا ما

يبرره انخفاض كذلك في عدد حوادث العمل بدون توقف و كذلك الانخفاض مس عدد الوفيات و عدد حوادث العمل المادية...

الجدول رقم (2. 16): إحصائيات حوادث العمل ما بين 2009-2015

درجة الخطورة			عدد حوادث العمل	السنوات
عدد الوفيات	عدد حوادث العمل بدون توقف	عدد حوادث العمل مع التوقف		
2	39	108	147	2009
1	44	99	143	2010
0	67	73	140	2011
1	68	84	152	2012
0	94	62	156	2013
2	129	64	193	2014
1	123	92	215	2015

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات من سجل حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.

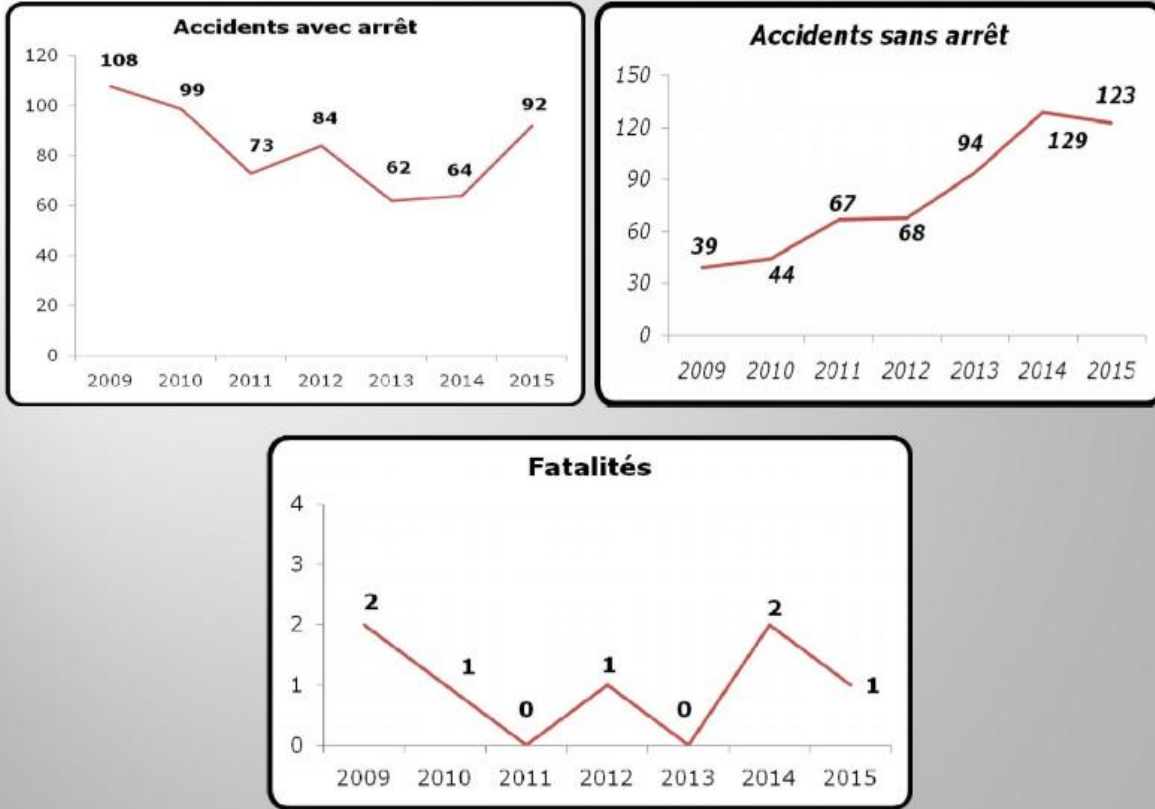
من خلال الجدول نجد في سنة 2009 عدد الحوادث تقدر ب 147 حادثة منها 39 حادث عمل بدون توقف عن العمل (يحصل العامل على إصابات أولية ثم يعود إلى العمل)، و أخرى 108 حادثة عمل مع التوقف و العامل هنا يتوقف عن القيام بالعمل، أما في سنة 2011 وصل عدد الحوادث إلى 140 حادث عمل حيث هناك انخفاض ملحوظ في عدد حوادث العمل مع التوقف من 108 حادث في سنة 2009 إلى 73 حادث في سنة 2011 بالإضافة إلى عدم تسجيل أي حالة وفاة في سنة 2011.

أما السنة الأخيرة هناك ارتفاع في عدد الحوادث وصل إلى 215 حادث باستثناء عدد حوادث العمل مع التوقف التي

انخفضت وهذا في نفس السنة.

الشكل رقم (2.2) : منحنيات بيانية لعدد حوادث العمل حسب درجة الخطورة ما بين 2009 – 2015

Tableau comparatif de l'année 2009 à l'année 2014



المصدر: من وثائق المؤسسة محل الدراسة.

- من خلال المنحنى رقم 03 (حوادث العمل بدون توقف) نلاحظ أن المؤسسة شهدت ارتفاعا لحوادث العمل من سنة 2009 إلى غاية 2014، أما في سنة الأخيرة نلاحظ أن هناك انخفاض مقارنة بسنة التي تسبقها حيث بلغت 123 حادث

عكس ما شاهده سنة 2014 ما يقارب 129 حادث.

- من خلال المنحنى رقم 04 (حوادث العمل مع التوقف) نلاحظ أن المؤسسة شهدت انخفاض جد ملحوظ في عدد الحوادث

من سنة 2009 إلى غاية 2012 نلاحظ أن هناك ارتفاع طفيف ثم انخفضت النسبة في الموسم 2013-2014 ونفس

الملاحظة السابقة سجلت في سنة الأخيرة 2015 (ارتفاع طفيف).

- من خلال المنحنى رقم 05 (الوفيات) نلاحظ هناك انخفاض في عدد الوفيات إلى غاية سنة 2012 سجلت المؤسسة حالة

وفاة واحدة ثم ارتفعت النسبة إلى حالتين وفاة سنة 2014.

الجدول رقم (2. 17): إحصائيات حوادث العمل وعدد الأيام الضائعة لكل مديريات المؤسسة محل الدراسة.

المديريات	عدد العمال	عدد ساعات العمل	عدد حوادث العمل مع التوقف	عدد حوادث العمل بدون توقف	عدد الوفيات	عدد الأيام الضائعة	نسبة التكرار	نسبة الخطورة
مديرية صيانة الآبار	2171	4755426	43	53	0	829	%9.04	%0.67
مديرية الحفر	2690	5890128	41	47	1	6987	9,04	0,67
مديرية النقل	484	1856124	4	10	0	91	6,96	1,53
مديرية عتاد الأنابيب	452	990300	2	6	0	18	2,16	0,09
المديرية العامة	186	407130	2	0	0	51	2,02	0,02
مديرية الفنادق والوسائل العامة	376	822714	0	1	0	0	4,91	0,21
مديرية الصيانة البترولية	286	627324	0	5	0	0	0,00	0,00
مديرية شراء وتسيير المخزون	163	357294	0	1	0	0	0,00	0,00
مديرية الأمن	151	331392	0	0	0	0	0,00	0,00

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات من سجل حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد العمل يتمركز بنسبة مرتفعة في المديريات التي يتم فيها نشاط المؤسسة الأساسي كمديرية صيانة الآبار ومديرية الحفر، وبالتالي نجد عدد حوادث العمل مرتفع فيها نتيجة خطورة العمل مقارنة بباقي المديريات ونفس شيء فيما يخص عدد الوفيات وعدد الأيام الضائعة فالعدد يستمر في تناقص كلما اقتربنا من المديريات التي تمارس النشاط أداري بعيد عن الخطورة.

ب . أسباب حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة

من خلال تحليل المقابلة التي أجريت مع المسؤول عن الموارد البشرية ترجع أسباب حوادث العمل أغلبها إلى:

- ✓ تميز العمل بالخطر: التعامل مع آلات و أجهزة كثيرة و خطيرة؛
- ✓ ظروف العمل الصعبة: في الصحراء للبحث عن البترول؛
- ✓ قلة التركيز أحيانا: العامل يغيب عن أهله أربع أسابيع كاملة؛
- ✓ عدم المعرفة الدقيقة بكيفية عمل الآلة؛
- ✓ عدم أخذ الاحتياطات الواجبة واستعمال أدوات الوقاية الضرورية؛
- ✓ وجود خلل في بعض الآلات؛

2. تقييم فعالية نظام الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار.

أ . تحليل نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار:

بالرغم من الطبيعة نشاط المؤسسة المتميز بالخطورة (حفر آبار النفط وصيانتها، وحفر آبار المياه بعيدة العمق)، و مع العلم أن

المؤسسة متحصلة على شهادات التالية:

ISO 14001: سنة 2004، ISO 18001: سنة 2007، ISO 9001: سنة 2008 (أنظر الملحق رقم 15)

فهي تعمل على نشر الوعي لدى الأفراد العاملين لديها و بأهمية ثقافة السلامة المهنية بالإضافة إلى الإجراءات التي تعتمدها

لتفعيل نظام صحة والسلامة لديها نجد ما يلي:

✓ الصرامة في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛

✓ الصيانة الدورية لآلات؛

✓ منح حوافز لورشات الحفر الأقل حوادث؛

✓ توفير وسائل الصحة والسلامة والمهنية؛

وهذا يعني أن المؤسسة قطعت أشواط عديدة من خلال تطبيقها لمعايير الإنيزو العالمية، مما يؤهلها بأن تمتاز بنظام صحة وسلامة

مهنية جد فعال.

ب . الإجراءات والوسائل الوقائية من إصابات العمل في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار:

❖ الإجراءات المتبعة من طرف المؤسسة.

- قوانين النظام الداخلي للمؤسسة: نجد في دليل النظام الداخلي للمؤسسة في العنوان الرابع - النظافة، طب العمل، الأمن

- مجموعة من الالتزامات والتعليمات يجب على كل فرد الالتزام بها تفاديا لوقوع الحوادث والإصابات، ومن بين قوانين النظام

الداخلي للمؤسسة بخصوص النظافة و طب العمل والأمن نجد ما يلي:

✓ المؤسسة ملزمة بضمان النظافة المستمرة لقواعد الحياة؛

✓ في إطار الإيواء فإن المؤسسة ملزمة بضمان الشروط الصحية الضرورية (النظافة، التهوية الجيدة...)؛

✓ يجب على جميع العمال الخضوع إلى الفحوصات الطبية المختلفة المحددة في التشريع المعمول به والاتفاقية الجماعية؛

✓ لا يقبل تشغيل أي شخص إن لم يعاينه طبيب العمل التابع للمؤسسة، ويقر بقدرته على مزاوله العمل؛

✓ يجب التصريح بكل حادث وقع في أماكن العمل أثناء القيام بمهمة أو أثناء التنقل؛

✓ يجب احترام التعليمات العامة الخاصة بالأمن السارية المفعول في المؤسسة، لاسيما التعليمات الخاصة بارتداء الخوذات

وأحذية الأمن في ورشات وأماكن العمل التابعة للمؤسسة؛

✓ يمنع على كل عامل لمس أو استعمال الأجهزة الكهربائية دون تلقيه الأوامر؛

✓ يجب على كل عامل اشتبه أو لاحظ وجود حالة أو جهاز يشكل خطر وشيك عليه و/أو على زملائه إخطار المصالح

المعنية فوراً؛

✓ تقدم ملابس العمل ووسائل الحماية الفردية للعمال من طرف المؤسسة وفق القائمة الاسمية السارية؛

- طب العمل في المؤسسة:

يوجد على مستوى المؤسسة مركزين استشفائيين للعمال، يقومان على تقديم مختلف الفحوصات الطبية ومعالجة الحالات

المرضية الاستعجالية للعمال، حيث يوجد سبعة أطباء - طب عام - وطبيين في الأسنان، و عشرة مساعدي طبيب، وسيارتي

إسعاف على مستوى القاعدة الصناعية و قاعدة الحياة، أما بالنسبة لورشات الحفر فيوجد في كل ورشة طبيب أو مساعد طبيب

وسيارة إسعاف.

- تدريب العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية:

تسعى المؤسسة جاهدة إلى تكوين عمالها في مجال الصحة والسلامة المهنية وفي هذا الإطار تمتلك المؤسسة مركز داخلي لتكوين العمل في كل المجالات خاصة ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، و تجدر الإشارة أنه يوجد تكوين إجباري أولي لكل موظف جديد بالمؤسسة بالمركز حيث تقدم له مجموعة من الدروس حول الإجراءات الوقائية العامة مثل إطفاء الحرائق والإسعافات الأولية.

وينفذ فريق إدارة النوعية والصحة والأمن والبيئة مجموعة من العروض التدريبية التدرجية، حيث يتم التظاهر بوقوع حادثة تستدعي التدخل واتخاذ إجراءات محددة وفقا لهذه الحادثة مثل إجراء عروض تجريبية لإطفاء الحرائق والإجلاء الطبي العاجل.

- اللوحات التحذيرية والتوجيهية:

توضع مجموعة من اللوحات التوجيهية و الإرشادية توضح مجموعة من المعلومات والتنبيهات المهمة من أجل تحقيق الأمن والسلامة المهنية مثل رقم وحدة التدخل وإشارات تحديد السرعة و التوقف وكذلك إشارات توجيهية لأماكن تواجد ورشات الحفر.

- إجراءات الأمن والسلامة:

وضعت مديرية الجودة الصحة والأمن والبيئة مجموعة من الإجراءات الواجب اتخاذها عند القيام بمختلف العمليات لكل مديرية حيث يراعى لدى تنفيذ أي عملية مهما كان نوعها مدى مطابقتها لشروط الصحة والسلامة المهنية، أي كيفية تنفيذ مختلف الأنشطة داخل المؤسسة بطريقة آمنة.

- مخطط قياس الطوارئ PMU:

يهدف مخطط قياس الطوارئ إلى التعرف على مدى جاهزية العمال لمواجهة مختلف حالات الطوارئ التي يمكن أن تصادفهم في أماكن عملهم، ومن أمثلة ذلك مخطط قياس الجاهزية لإطفاء حريق، حيث يقوم مسؤول الأمن بإبلاغ الفريق الخاص بإطفاء النار عن وجود حريق وهمي و يراقب طريقة استجابة الفريق لهذا الطارئ.

❖ المعدات الوقائية من حوادث العمل في المؤسسة.

- **معدات الوقاية الشخصية:** كما سبق الذكر توفر المؤسسة كل المعدات الخاصة بالوقاية لكل العمال مثل اللباس والحذاء والنظارات والخوذة..... الخ

- **قارورات الإطفاء:** توضع قارورات الإطفاء في جميع أنحاء المؤسسة و تتنوع من حيث الحجم والنوع وهي تحت تصرف جميع العمال.

- **شاحنات إطفاء الحرائق:** يوجد في حظيرة المؤسسة في قاعدة الحياة شاحنتين خاصتين بإطفاء الحرائق وتستخدم للتدخل من طرف الفريق الخاص بذلك.

- **سيارات الإسعاف:** يوجد كذلك سيارتي إسعاف بحظيرة المؤسسة بقاعدة الحياة كما توجد سيارة إسعاف في كل ورشة حفر.

❖ **نموذج تسيير حركات السيارات GMV:** هو نظام يهدف إلى تنظيم وتسيير حركة كل السيارات والآليات التابعة للمؤسسة، حيث يفرض الفحص الدائم لكل الآليات والسيارات قبل كل استعمال، كما يسمح بتحديد المسؤوليات في حالة وقوع حادث تحديدا دقيقا.

3. تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة .

نظام تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة

تم عملية تقييم أداء الموارد البشرية في مؤسسة ENTP: من خلال ما يسمى ب " نظام التقييط " d'appréciation « système notation و يسمى كذلك بنظام الدرجات، خاضت المؤسسة تجربة طويلة في تطبيق هذا النظام ولا يزال لحد اليوم قائما في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ومن أهدافه نجد ما يلي:

-تقييم أداء العمال؛

- اختيار الأشخاص المؤهلين لترقية؛

- حساب العلاوات والمكافئات (علاوة المدروية الفردية و الجماعية)؛

ويتم إعداد بطاقة تقييم أو ما يسمى « Fiche de notation » وتحتوي البطاقة على اسم وللقب العامل و الوظيفة و

مجموعة من المؤشرات تتمثل في (السلوك، نوعية العمل، المباشرة، الانضباط...) ويتم ملؤها من طرف رئيس المصلحة، ويتم

تقييم مردوديته بسلم تنقيط من 1 إلى 70 نقطة لكل فئات مؤسسة سواء إطارات، عمال، مهرة، عمال تنفيذيون... خلال

فترة كل شهر ومن ثم يتم تقييم أداء العامل. (أنظر الملحق رقم 19)

الأساليب المعتمدة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة

من بين طرق والإجراءات المعتمدة من طرف المؤسسة لتحسين أداء عمالها والمحتواة في سياستها نجد ما يلي: (أنظر الملحق

رقم 16)

- ✓ تنمية المهارات الضرورية عن طريق التكوين في نظام الجودة، الصحة، السلامة، البيئة وتشبيب عمالها.
- ✓ مشاركة و استشارة العمال في جميع مسائل الصحة والسلامة في عملهم.
- ✓ التكفل باحتياجات العمال الاجتماعية و المهنية.
- ✓ تواصل داخلي، مرن و دائم.

الفرع الثالث: عرض و تحليل نتائج الاستبيان.

الفرضية الأولى: تطبق المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار نظام فعالا للصحة والسلامة المهنية.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية من عدمها، قام الباحث و بحساب المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية، لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المثلة لمحور نظام الصحة والسلامة المهنية، وذلك وفق للأبعاد المكونة له وهي: قواعد وإجراءات نظام، وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل، تدريب العاملين، اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية.

البعد الأول: قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية.

الجدول رقم (2. 18): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة

المهنية.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
1	يوجد خطط وبرامج للسلامة المهنية والعمل على متابعتها	2,90	0,38	مرتفع
2	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل	2,90	0,30	مرتفع
3	يوجد سياسة سلامة واضحة للعمل من قبل إدارة المؤسسة	2,85	0,53	مرتفع
4	يتم توفير الإمكانيات المالية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية	2,83	0,50	مرتفع
5	يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية	2,78	0,58	مرتفع
6	أشعر باقتناع المشرفين ورؤساء الأقسام بأهمية تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية	2,65	0,74	مرتفع
7	تشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة	2,55	0,71	مرتفع
8	هناك وصف وظيفي لكل وظيفة يشمل تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية التي تنطوي عليها الوظيفة واطلاع العامل عليها.	2,18	0,64	متوسط
	المتوسط العام لبعده التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	2,70	0,30	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

البعد الثاني: وسائل السلامة والصحة المهنية.

الجدول رقم (2 . 19): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد وسائل السلامة والصحة المهنية.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
1	يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية	2,95	0,22	مرتفع
2	هناك أنظمة إنذار متوفرة داخل الورشة	2,93	0,35	مرتفع
3	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد	2,83	0,55	مرتفع
4	يهتم المتخصصون بالفحص الدوري (الماء ، الكهرباء ، الغاز)	2,80	0,56	متوسط
5	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف- قفاز- خوذة- نظارة- كمامة- أحذية -بطانية إطفاء- قناع الوجه).	2,73	0,68	متوسط
6	تجهيزات الورشة من (إضاءة - تهوية - حرارة - ضوضاء) تعتبر مناسبة	2,65	0,74	مرتفع
7	أنظمة الإنذار مناسبة لنوعية الورشة وبأعداد كافية وأماكن مناسبة	2,58	0,64	مرتفع
8	بناء الورشة (الجدران والأبواب والنوافذ) من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجار	1,98	0,66	مرتفع
	المتوسط العام لبعد الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل	2,68	0,38	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية.

الجدول رقم (20.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث التدريب.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
1	يتلقى العاملون تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ	2,95	0,22	مرتفع
2	يتم التدريب على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة بالورشه	2,93	0,35	مرتفع
3	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق التدريب العملي	2,88	0,46	مرتفع
4	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق النشرات المطبوعة	2,87	0,41	مرتفع
5	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق المحاضرات	2,85	0,48	مرتفع
6	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق ورشات العمل	2,83	0,45	مرتفع
7	هناك تدريب للعاملين على الإسعافات الأولية	2,80	0,56	مرتفع
8	هناك مشاركة للعاملين في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (منظمة العمل الدولية- منظمة الصحة العالمية)	1,73	0,75	متوسط
	المتوسط العام لبعث تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية	2,73	0,29	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات البرنامج SPSS.

البعد الرابع: اللوائح والأنظمة والقوانين.

الجدول رقم (2. 21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد اللوائح و الأنظمة والقوانين المتعلقة

بالسلامة والصحة المهنية.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
1	هناك لوائح وقوانين خاصة بالسلامة والصحة المهنية داخل الورشة	2,93	0,27	مرتفع
2	يتوفر داخل المؤسسة لوائح وقوانين تهتم بإجراءات السلامة والصحة المهنية	2,93	0,35	مرتفع
3	توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية	2,88	0,46	مرتفع
4	هناك توجيهات وإرشادات للوثائق المرتبطة بتطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	2,85	0,43	مرتفع
5	الوقائية اللوائح والأنظمة الموجودة متوافقة مع المعايير الدولية (OSHA)	2,78	0,58	مرتفع
6	يوجد تقييم لدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية	2,78	0,48	مرتفع
7	يتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل	2,73	0,64	مرتفع
8	هناك التزام من قبل العاملين باللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية	2,48	0,78	مرتفع
	المتوسط العام لبعد الالتزام بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	2,79	0,33	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار محل

الدراسة تكون وفق الترتيب الآتي:

الجدول رقم (2. 22): متوسطات أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
1	اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	2,79	0,33	مرتفع
2	تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية	2,73	0,29	مرتفع
3	قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	2,70	0,30	مرتفع
4	وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل	2,68	0,38	مرتفع
	أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية	2,73	0,29	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات البرنامج SPSS.

الفرضية الثانية: يساهم نظام الصحة والسلامة المهنية المطبق في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بشكل كبير في تحسين أداء مواردها البشرية.

للتأكد من صحة هذه الفرضية أو عدمها، قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغية تحديد تأثير المتغير

المستقل على المتغير التابع، و النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2. 23): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظام الصحة والسلامة المهنية

والمتغير التابع أداء الموارد البشرية.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	Constant
الانحدار	2,414	1	2,414	0,000	0,441	0,664	0.47
الخطأ	3,055	38	0,08				
المجموع	5,469	39					

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات البرنامج SPSS. * دال عند مستوى (0.05)

العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (2. 24): العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات.

أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية				الإحصائيات	المحاور
التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	التزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل	الالتزام بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	التدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية		
0,349	0,000	0,000	0,720	مستوى الدلالة	
0,027	0,598	0,664	0,000	معامل الارتباط	
40	40	40	40	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المورد البشري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى

التعليمي، سنوات الخبرة، المنصب الحالي) في المؤسسة محل الدراسة.

1. اختبار طبيعة التوزيع:

حتى يتمكن الباحث من معرفة المتغير التابع إلى أي نوع من التوزيع يخضع ومدى وجود علاقة ذات إحصائية بينه وبين

المتغيرات الشخصية، قام بتطبيق اختبار طبيعة التوزيع بين المتغير التابع وهو أداء الموارد البشرية والمتغيرات الشخصية وهي (الجنس،

العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية...) والجدول أدناه يوضح اختبار طبيعة التوزيع.

الجدول رقم (25. 2): اختبار طبيعة التوزيع

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		أداء الموارد البشرية
N		40
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	2,5911
	Ecart-type	0,37448
Différences les plus extrêmes	Absolue	0,33
	Positive	0,177
	Négative	-0,33
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,087
Signification asymptotique (bilatérale)		0,00
Signification de Monte Carlo (bilatérale)		,000 ^c
Intervalle de confiance à 95%	Borne inférieure	0
	Borne supérieure	0

المصدر: من مخرجات البرنامج SPSS.

بما أن (SIG= 0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) فإن المتغير لا يتبع التوزيع الطبيعي.

ولذلك سنقوم بتطبيق اختبار مان وتيني في حالة المتغير يحتل إجابتين و اختبار كرسكال في حالة المتغير يحتل أكثر من

إجابتين

1- النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المورد البشري تعزى لمتغير الجنس.

و لإثبات هذه الفرضية أو نفيها، قام الباحث باعتماد اختبار **Test de Mann-Whitney** و الذي الهدف منه بيان

هل العلاقة بين الجنس و أداء الموارد البشرية ذات دلالة إحصائية أم لا. و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2. 26): نتائج اختبار Mann-Whitney

		MOYVAR2
U de Mann-Whitney		131,500
W de Wilcoxon		627,500
Z		-,265
Signification asymptotique (bilatérale)		,791
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]		,799 ^b
Signification de Monte Carlo (bilatérale)	Signification	,796 ^c
	Borne inférieure	,788
	Borne supérieure	,804
Signification de Monte Carlo (unilatérale)	Signification	,397 ^c
	Borne inférieure	,388
	Borne supérieure	,407

المصدر: مخرجات البرنامج SPSS.

2- النتائج المتعلقة بالمتغيرات الأخرى و اختبار **Kruskal-Wallis**: ويقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين

المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والمتغيرات لشخصية التي تحمل أكثر من إجابتين والهدف منه هو بيان هل العلاقة بين

المتغيرات الشخصية الأخرى و أداء الموارد البشرية ذات دلالة إحصائية أم لا.

الجدول رقم (2. 27): اختبار كرسكال للمتغيرات الشخصية و الوظيفية

الرقم	المتغير	Khi-deux	Ddl	SIG
01	السن	1.242	3	0.768
02	المستوى التعليمي	5.189	3	0.116
03	سنوات الخبرة	2.353	2	0.312
04	المنصب الحالي	5.072	2	0.073

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS.

اختبار إذا ما كان علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية وأبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية :

الجدول رقم (2. 28): اختبار أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.

الرقم	المتغير	الخطأ	Beta	T	SIG
1	قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية	0,328	0,320	1,216	0,232
2	وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل	0,256	0,280	1,078	0,289
3	تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية	0,276	-0,291	1,347	0,187
4	اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	0,201	0,422	2,354	0,024

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات البرنامج SPSS.

المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة).

الفرع الأول: تحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى: تطبق المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار نظام فعالاً للصحة والسلامة

المهنية.

التحليل رقم (1): متوسطات إجابة العينة لبعده إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

يتضح من خلال الجدول رقم (2- 12) أن بعد قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية سائد بدرجة مرتفعة في

المؤسسة محل الدراسة بمتوسط حسابي (2.70) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يوجد خطط وبرامج

للسلامة المهنية والعمل على متابعتها " بمتوسط حسابي بلغ (2.90) وانحراف معياري (0.38)، ثم تليها عبارة " يوجد تقييم

لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل " بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.30)، ثم تليها فيما بعد عبارة

" يوجد سياسة سلامة واضحة للعمل من قبل إدارة المؤسسة " بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.53)، ثم عبارة

" يتم توفير الإمكانيات المالية لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية " بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري

(0.50)، ثم تليها عبارة " يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية " بمتوسط حسابي (2.78)

وانحراف معياري (0.58)، ثم عبارة " أشعر باقتناع المشرفين و رؤساء الأقسام بأهمية تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية

" بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.74)، ثم عبارة " تشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد

وإجراءات السلامة " بمتوسط حسابي (2.55) و انحراف معياري (0.71)، في حين جاءت العبارة " هناك وصف وظيفي

لكل وظيفة يشمل تحديد إجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تنطوي عليها الوظيفة وإطلاع العامل عليها " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.18) و انحراف معياري (0.64)، وهذا ما يدل أن المؤسسة تعاني من خلل في إدارة الموارد البشرية من خلال عدم توفر إحدى أهم خطوات هذه الأخيرة ألا وهي " الوصف الوظيفي "

التحليل رقم (02): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعث وسائل السلامة والصحة المهنية.

يتبين من الجدول (2- 13) أن بعد وسائل السلامة والصحة المهنية سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة بمتوسط حسابي (2.68). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية" بمتوسط حسابي (2.95) و بانحراف معياري (0.22)، وتليها عبارة "هناك أنظمة إنذار متوفرة داخل الورشة" بمتوسط حسابي (2.93) و انحراف معياري (0.35)، ثم عبارة "يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد" بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري قدره (0.55)، ثم تليها عبارة "يهتم المتخصصون بالفحص الدوري للماء، الكهرباء، الغاز" بمتوسط حسابي (2.80) و بانحراف معياري (0.56)، ثم تليها عبارة "من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف- قفاز- خوذة- نظارة- كمامة- أحذية- بطانية إطفاء- قناع الوجه)" بمتوسط حسابي (2.73) و بانحراف معياري (0.68)، ومن بعد تأتي عبارة "تجهيزات الورشة من (إضاءة- تهوية- حرارة- ضوضاء) تعتبر مناسبة" بمتوسط حسابي (2.65) و بانحراف معياري (0.74)، ثم تليها عبارة "أنظمة الإنذار مناسبة لنوعية الورشة وبأعداد كافية وأماكن مناسبة" بمتوسط حسابي (2.58) و انحراف معياري (0.64)، وتأتي عبارة "بناء الورشة (الجدران والأبواب والنوافذ) من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجار" بمتوسط حسابي (1.98) و بانحراف معياري (0.66).

التحليل رقم (03): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعث تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية.

يتضح من الجدول رقم (2- 14) أن بعد التدريب سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة بمتوسط حسابي (2.73). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "يتلقى العاملون تدريب على خطة الإخلاء والطوارئ" بمتوسط حسابي (2.95) و بانحراف معياري (0.22)، تليها عبارة "يتم التدريب على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة بالورشة" بمتوسط حسابي (2.93) و انحراف معياري (0.35)، ثم عبارة "يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق التدريب العملي" بمتوسط حسابي (2.88) و بانحراف معياري (0.46)، تليها عبارة "يتم التدريب على إجراءات السلامة عن

طريق النشرات المطبوعة" بمتوسط حسابي (2.87) وبانحراف معياري (0.41)، تليها عبارة " يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق المحاضرات" بمتوسط حسابي (2.85) وبانحراف معياري (0.48)، ثم تليها عبارة " يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق ورشات العمل" بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.45)، ثم عبارة "هناك تدريب للعاملين على الإسعافات الأولية" بمتوسط حسابي (2.80) وبانحراف معياري (0.56)، وفي الأخير تأتي عبارة "هناك مشاركة للعاملين في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية (منظمة العمل الدولية- منظمة الصحة العالمية) بمتوسط حسابي (1.73) وبانحراف معياري (0.75)، وهذا ما يدل على نقص الثقافة العلمية لدى العاملين.

التحليل رقم (04): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء الأنظمة و اللوائح والقوانين .

يتضح من الجدول رقم (2- 15) أن بعد الأنظمة واللوائح والقوانين سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة بمتوسط حسابي (2.79). كما يتضح لنا أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " هناك لوائح وقوانين خاصة بالسلامة والصحة المهنية داخل الورشة" بمتوسط حسابي (2.93) وبانحراف معياري (0.27)، ثم تليها عبارة " يتوفر داخل المؤسسة لوائح وقوانين تهتم بإجراءات السلامة والصحة المهنية" بنفس المتوسط الحسابي للعبارة السابقة وبانحراف معياري قدره (0.35)، ثم عبارة " توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية" بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (0.46)، وبعدها تأتي عبارة " هناك توجيهات وإرشادات للوائح المرتبطة بتطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية" بمتوسط حسابي (2.85) وبانحراف معياري (0.43)، ثم تليها عبارة " اللوائح والأنظمة الموجودة متوافقة مع المعايير الدولية (OSHA)" بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (0.58)، تليها عبارة " يوجد تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية" بمتوسط حسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.48)، ثم تليها عبارة " يتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية" بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (0.64)، وفي الأخير تأتي عبارة " هناك توجيهات وإرشادات للوائح المرتبطة بتطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية" بمتوسط حسابي (2.48) وبانحراف معياري (0.78)، وهذا ما يدل على النقص أو التقصير نوعاً ما من طرف الإدارة حول مسؤولية التوجيه والإرشاد.

التحليل رقم (05): متوسطات أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية

بناء على النتائج التي يوضحها الجدول رقم (2- 16) فإن المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تلتزم بتطبيق قواعد و إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية وكذا الوسائل الضرورية لهذا النظام، والتدريب للعاملين بمستوى مرتفع بالإضافة إلى التزامها بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بنظام الصحة والسلامة المهنية .

أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور نظام الصحة والسلامة المهنية بجميع أبعاده وعبارته بشكل عام كان (2.73) وهو مستوى مرتفع وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى أن المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تعمل على تطبيق نظام فعال للصحة والسلامة المهنية.

الفرع الثاني: تحليل نتائج الفرضية الثانية: يساهم نظام الصحة والسلامة المهنية المطبق في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بشكل كبير في تحسين أداء مواردها البشرية.

التحليل رقم (06): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظام الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع أداء الموارد البشرية .

تم إجراء تحليل الانحدار الخطي وكانت نتائج تحليل التباين كما يبينها الجدول رقم (2- 17)، حيث أن مستوى دلالة (F) البالغ (0) أقل من (0.05) مستوى دلالة المعتمد وهذا يوجب قبول الفرضية التي تنص على يسمح التقييم الدوري لنظام الصحة والسلامة المهنية بتقليل من حوادث العمل وتفاديها مما يؤدي إلى تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، ويعزز هذا معامل الارتباط (R = 0.664)، والعلاقة هي علاقة طردية لأن معامل الارتباط إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت (R² = 0.441) وهي قوة تفسيرية قوية نسبياً مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (نظام الصحة والسلامة المهنية) تفسر ما مقداره (44.1%) من المتغير التابع (أداء الموارد البشرية). والباقي قد يرجع لعوامل أخرى.

وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة المتغير المستقل (نظام الصحة والسلامة المهنية (X)) بالمتغير التابع (أداء الموارد البشرية (Y)) كالآتي:

$$Y = 0.47 + 0.32 x_1 + 0.28 x_2 - 0.291 x_3 + 0.422 x_4$$

حيث:

X₁: قواعد و إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية، **X₂** : وسائل نظام الصحة والسلامة المهنية، **X₃** : تدريب العاملين

بإجراءات السلامة والصحة المهنية، **X₄** : اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بنظام الصحة والسلامة المهنية.

التحليل رقم (07) : العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

يبين الجدول رقم (2- 18) العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة حيث يبين أنه توجد علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد

نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية

الفرع الثالث: تحليل نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المورد البشري تعزى للمتغيرات الشخصية

(الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المنصب الحالي) في المؤسسة محل الدراسة.

التحليل رقم (08) : متغير الجنس و اختبار Test de Mann-Whitney

توضح نتائج الجدول رقم (2- 24) أنه لا توجد علاقة ذات إحصائية بين أداء الموارد البشرية و متغير الجنس في المؤسسة محل

الدراسة حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.397 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد .

التحليل رقم (09) : اختبار Test de Kruskal-Wallis للمتغيرات الشخصية الأخرى.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (2- 25) أن كل من السن والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة ، و كذا المنصب الحالي كان

مستوى دلالتها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية

وبين كل من العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، و كذا المنصب الحالي.

التحليل رقم (10) : اختبار العلاقة بين أداء الموارد البشرية و أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية .

يلاحظ من خلال الجدول رقم (2. 23) أن مستوى الدلالة لكل من قواعد و إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية

ووسائل هذا النظام وتدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فعليه لا توجد علاقة

ذات إحصائية بين أداء المورد البشري و كلا من قواعد و إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية ووسائل هذا النظام وتدريب

العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية بينما الأنظمة واللوائح والقوانين فكان مستوى الدلالة 0.024 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء المورد البشري وبين الأنظمة واللوائح والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وهذا يعني أن الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة يزيد أداؤها كلما كان هناك التزام بتطبيق قواعد و إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية وتوفير وسائل لهذا النظام وكذا تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية، أما الأنظمة واللوائح والقوانين فهي لا تؤثر على أدائهم وقد يعود سبب إلى عدم التطبيق الصارم لها من طرف الإدارة العليا .

ربط النتائج بالفرضيات:

➤ اختبار صحة الفرضية الأولى :

أثبتت الدراسة أن المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تطبق نظام افعالاً للصحة والسلامة المهنية ، و ذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.73) وهو مستوى مرتفع.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى نسبياً والتي تنص على "تطبق المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار نظام افعالاً للصحة والسلامة المهنية "

➤ اختبار صحة الفرضية الثانية :

وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الصحة والسلامة المهنية و أداء الموارد البشرية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05، ويعزز هذا بقيمة ارتباط (0.664) والعلاقة هي طردية لأن إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية فقد بلغت $(R^2=0.441)$ وهي قوة تفسيرية قويّة نسبياً مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (نظام الصحة والسلامة المهنية) تفسر ما مقداره (44.1%) من المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية التي تنص على " يساهم نظام الصحة والسلامة المهنية المطبق في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بشكل كبير في تحسين أداء مواردها البشرية "

➤ اختبار صحة الفرضية الثالثة :

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار مان وتيني واختبار كرسكال وتوصلت الدراسة إلا انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية في مؤسسة ENTP تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.397) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، و أن كل من العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، وكذا المنصب الحالي دلالتها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية وبين كل من العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، و المنصب الحالي.

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثالثة التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المورد البشري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المنصب الحالي) في المؤسسة محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع وأبعاد نظـ ام الصحة والسلامة المهنية و أثرها على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار وذلك من خلال تحليل وظيفة الأمن والوقاية في المؤسسة محل الدراسة وكذا تحليل الاستبيان باستعمال أساليب إحصائية (المتوسط الحسابي، معامل الارتباط، الانحراف المعياري ...) وتوصلنا إلى معرفة أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية ومدى تأثيرها على أداء الموارد البشرية .

كما أن التزام المؤسسة ليس في الحصول على ISO14001 و ISO18001 و ISO9001 فحسب وإنما يجب

الاستمرار و التركيز على شؤون الصحة والسلامة المهنية لتصبح من ثقافة المؤسسة.

الخاتمة

تعتبر الموارد البشرية من أثنى موارد المؤسسة كونها تعتبر من أهم العوامل التي تحقق النجاح و الاستمرارية للمؤسسة في البيئة التي تنشط فيها، ومن ثم قدرتها على تحقيق أهدافها وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة وسلامة مهنية وصحية أي تطبيق نظام صحة وسلامة مهنية وضرورة تفعيله داخل المؤسسة، مما يساعدها على تفادي المخاطر و الحوادث وكذا الأمراض المهنية، وهذا ما دعانا لطرح الإشكالية التالية " ما مدى تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود؟"، حيث تعتبر هذه الدراسة في منطلقها دراسة تحليلية إحصائية وصفية لنظام الصحة والسلامة المهنية المطبق في المؤسسة محل الدراسة من حيث التعرف على أهم أبعاده وكذلك مستوى أداء الموارد البشرية فيها.

وقد أظهرت نتائج الدراسة التحليلية التي اعتمدت على تحليل تقارير وإحصائيات حوادث العمل في المؤسسة، وكذا النتائج الإحصائية التي اعتمدت في تحليلها على مجموعة من المؤشرات و الأساليب الإحصائية، بأن نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة مطبق وبشكل قانوني، ولكن ما يعاب في هذه الحالة وجود ارتفاع نسبي أو متفاوت في حوادث العمل نتيجة محيط المؤسسة الذي يمتاز بالخطورة عالية.

أما الدراسة الارتباطية بين أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية وأثرها على أداء الموارد البشرية فقد بينت أن كلما زاد الاهتمام بنظام الصحة والسلامة المهنية من طرف الإدارة كلما زاد مستوى أداء المورد البشري من خلال الالتزام بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية، أما فيما يخص نتائج الدراسة فقد تبين أنه توجد علاقة قوية إيجابية بين نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود (ENTP).

النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضيات

➤ **الفرضية الأولى:** أثبتت الدراسة أن المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تعمل على تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية ، و ذلك ومن خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.73) وهو مستوى مرتفع .

➤ **الفرضية الثانية:** وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين نظام الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، ويعزز هذا بقيمة ارتباط (0.664) و العلاقة هي طردية لأن إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية فقد بلغت (0.441) ($R^2=0.441$) وهي قوة تفسيرية قوية نسبيا مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (نظام الصحة والسلامة المهنية) تفسر ما مقداره (44.1%) من المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لعوامل أخرى.

➤ **الفرضية الثالثة:** وتوصلت الدراسة إلا انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية في مؤسسة ENTP تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.397) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، و أن كل من العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، وكذا المنصب الحالي دلالتها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية وبين كل من العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، و المنصب الحالي.

كما أثبتت الدراسة النتائج التالية

1. أثبتت الدراسة أنه توجد لا علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء المورد البشري تعزى إلى أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية وهي قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية، وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل وتدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية.
2. أثبتت الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء المورد البشري تعزى إلى أحد أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية وهو اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

الاقتراحات

كخلاصة لما جاء في هذه الدراسة، يقدم الباحث جملة من الاقتراحات والتوصيات بهدف تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية وكذا الرفع من مستوى أداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة وتتخلص هذه التوصيات في:

- زيادة نشر الوعي وثقافة السلامة المهنية لدى العاملين من قبل المسؤولين والإدارة العليا باعتبار أن بيئة العمل الآمنة مرتكزا هاما في تعزيز أداء الموارد البشرية .

- نقترح على المؤسسة إعادة مراجعة نظام تقييم الأداء كلما استجد جديد، لأن الملاحظ أن نظام التقييم المطبق في المؤسسة محل الدراسة لا يتميز بالمرونة، فالمؤسسة لازالت تطبق نظام التنقيط منذ بداية العمل به ولمدة سنوات طويلة، متجاهلة بذلك تغيير الظروف المحيطة بها وظروف العمل.
- من الأحسن توظيف شخص في علم النفس التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- من خلال هذه الدراسة تم توصل إلى أن 44.1% من التغيرات التي تحدث في أداء الموارد البشرية ترجع إلى أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، لذا نوصي بإجراء دراسات تمكن من التعرف على باقي العوامل.
- تم توصل إلا أنه لا توجد علاقة ذات إحصائية بين أداء المورد البشري وكلا من قواعد و إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية ووسائل هذا النظام وتدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية، لذا نقترح من إجراء دراسات تمكن من التعرف على أسباب ذلك.
- نقترح على المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ترسيخ روح المشاركة لدى لعاملين في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية (منظمة العمل الدولية- منظمة الصحة العالمية) و الاستفادة منها في مجال العمل.

آفاق البحث

- دور التكوين الفعال في تفعيل أداء الموارد البشرية .
- فعالية تقييم صحة والسلامة المهنية ودورها في رفع الأداء الوظيفي .
- علاقة الصحة والسلامة المهنية بالالتزام التنظيمي في المؤسسات البترولية (ENTP)

قائمة المراجع

1. الكتب:

1. أدریس وائل محمد صبحي، طاهر محسن منصور الغالي، أساسيات الأداء وبطاقة الأداء المتوازن، الطبعة 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2009 .
2. بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، طبعة 2010.
3. حجازي محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار وفاء الدنيا للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، طبعة 2007 .
4. خدير الكبيسي عامر، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، طبعة 2010.
5. الطائي يوسف حجيج، مؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، دار الوراق لنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2006.
6. الغامدي علي بن محمد زهير، إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري، طنجة، المملكة المغربية، أبريل 2009، طبعة 2010.
7. القريوتي محمد قاسم، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2010.
8. محمد عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، الأردن، 2013.
9. نائف برنوطي سعاد، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر والتوزيع، طبعة 2007 .
10. يونس محمد آل مراد نوال، نظام تقييم أداء الموارد البشرية وانعكاساته في إدارة قراراتها، طبعة 2013، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
2. الملتقيات والمؤتمرات:
 11. أوسرير منور، اسعيد منصور فؤاد، الإبداع و الابتكار كعنصرين أساسيين في عملية التأهيل، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ملتقى دولي يومي 17/18 أبريل 2006 .

12. بوخمحم عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في

مؤسسة هنكل الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم

التسيير وعلوم التجارية، جامعة مسيلة، 2009/11/10 .

13. قويدر عباس، إدارة الجودة الشاملة كأسلوب لتحقيق تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، متطلبات تأهيل

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معهد البحوث والدراسات .

3. المجلات العلمية :

14. الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد السابع، 2009-2010.

15. مجيد النجار صباح، نداء صالح مهدي، تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS

18001 دراسة حالة في شركة مصافي الوسط في الدورة، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العدد 84.

16. مزهودة عبد المالك، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم ، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم

الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010 .

4. البحوث الجامعية:

أ. أطروحات دكتوراه :

17. زكي عبد العزيز عبد العال، إدارة الجودة ودورها في بناء الشركات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الافتراضية

الدولية بالمملكة المتحدة، ماي 2010 .

ب. مذكرات ماجستير:

18. الجريد عارف بن ماطل، التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين ، مذكرة ماجستير غير

منشورة، تخصص علوم إدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نائف العربية للعلوم الأمنية 2007.

19. أميمه صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في

قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة قسم إدارة أعمال،

2006 .

20. مليكة علائي، أهمية الجودة الشاملة و مواصفات الإيزو في تنافسية المؤسسة دراسة حالة لصناعة الكوابل
بسكرة ENICAR ، مذكرة ماجستير تخصص تسيير مؤسسات صناعية، كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2003-2004.
21. بلال مشعلي، " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" رسالة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الموسم الجامعي 2010-2011 جامعة فرحات عباس- سطيف.
22. ولد سيدن باباه، دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء ، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2010 .
- 23 . يخلف رايح، نحو تقييم فعال لأداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2007.
- ت. مذكرات ماستر :
24. لدهم زكريا، " تأثير تطبيق HSE على سلوك المورد البشري دراسة حالة مديرية الصيانة لمؤسسة سوناطراك بالأغواط" مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير من جامعة عمار ثليجي بالأغواط 2012.
25. هدار بختة، دور معايير لسلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة ماستر، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2011-2012 .

5. المواقع الإلكترونية

- 26 . <http://arab-training.com/vb/t667.html>
27 . http://kinderfac.mans.edu.eg/files/01_occupational-safety.pdf

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 28 . OHSAS 18001: 1999- Amendment 1:2002, **Occupational Health and Safety Management System** - Specification.
29 . Schuler R.S, **managing human resources**, west publishing company, without giving out the publishing country, 5thed 1995.
30. Walker & Tait :"**Worker productivity and occupational health and safety in the industry in Britain** "2003.
31. Nath Sen. &Yeow :"**Quality, productivity, occupational health and safety in Britain** "2003.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	إسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	أسماء يوسف	أستاذة مساعدة أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
02	رحم خالد	أستاذ مساعد أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
03	خامرة طاهر	أستاذ مساعد أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
04	مناصرية رشيد	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
05	حجاج عبد الرؤوف	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

المصدر: من إعداد الطالبة.

الملحق رقم (02): استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص تدقيق و مراقبة التسيير

الطالبة: بالعربي سمية

الأستاذة المشرفة: تيشات سلوى

البريد الإلكتروني: ranimbelarbi@gmail.com

الاستبيان

إخواني أخواتي الأعزاء تحية معطرة وطيبة وبعد،

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص تدقيق ومراقبة تسيير والتي تحمل عنوان " أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية" ونظرا لأهمية مؤسستكم قمنا باختياركم كعينة لدراستنا الميدانية ، كما يشرفني مشاركتكم من خلال الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان، نحيطكم علما بأن إجاباتكم ستستخدم لغرض علمي، مع السرية التامة وعدم الإفصاح عن الجيبين...وفي الأخير تقبلوا منّا فائق عبارات الشكر والتقدير والاحترام..

السنة الجامعية: 2015 _ 2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس:- ذكر أنثى

- العمر:- أقل من 30 من 31-40 من 41-50 أكثر من 50 سنة

- المستوى التعليمي:- أقل من ثانوي ثانوي جامعي شهادات خبرة

- عدد سنوات الخبرة:- أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

-المنصب الحالي:- عامل رئيس مصلحة تقني سامي

مصطلحات هامة:

الصحة والسلامة المهنية: تعتبر الصحة والسلامة المهنية هي تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة وإحاطتها بجو خالي من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل.

أداء الموارد البشرية: هو ما يصدر عن العامل أثناء قيامه بعمله من أجل تحقيق متطلبات الوظيفة التي يشغلها مقابل ما يتقاضاه من عائد مادي و معنوي.

نظام OHSAS 18001: يعتبر من بين أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة لاعتمادها في سياستها التنافسية، لضمان أفضل ظروف للعمل وزيادة أداء الأفراد، حيث يهدف إلى تسهيل تسيير الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بنشاطات المؤسسة من خلال إعطاء المتطلبات اللازمة ومراجعة مدى تطبيقها، ويتم منح شهادة المطابقة لمواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية للمؤسسات بناء على تطبيقها وتبنيها لمتطلبات وإجراءات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في كافة مواقع العمل

المحور الثاني: نظام الصحة والسلامة المهنية

ضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول: التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات نظام				
01	يوجد سياسة سلامة واضحة للعمل من قبل إدارة المؤسسة			
02	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل			
03	تشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة			
04	يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية			
05	يتم توفير الإمكانيات المالية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية			
06	يوجد خطط وبرامج للسلامة المهنية والعمل على متابعتها			
07	أشعر باقتناع المشرفين ورؤساء الأقسام بأهمية تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية			
08	هناك وصف وظيفي لكل وظيفة يشمل تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية التي تنطوي عليها الوظيفة وإطلاع العامل عليها.			
البعد الثاني: الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل				
09	بناء الورشة (الجدران والأبواب والنوافذ) من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجار			
10	تجهيزات الورشة من (إضاءة - تهوية - حرارة - ضوضاء) تعتبر مناسبة			
11	يهتم المتخصصون بالفحص الدوري (الماء، الكهرباء، الغاز)			

12	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف - قفاز - خوذة - نظارة - كمامة - أحذية - بطانية إطفاء - قناع الوجه).
13	هناك أنظمة إنذار متوفرة داخل الورشة
14	أنظمة الإنذار مناسبة لنوعية الورشة وبأعداد كافية وأماكن مناسبة
15	يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية الطفايات اليدوية والمتحركة بأنواعها (البودرة أو الرغوة أو السائلة أو الغازية) وجرادل الرمل أعدادها كافية وأماكنها مناسبة
16	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد.
البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية	
17	يتلقى العاملون تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ
18	يتم التدريب على طرق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة بالورشة
19	هناك تدريب للعاملين على الإسعافات الأولية
20	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن المحاضرات
21	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق النشرات المطبوعة
22	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق التدريب العملي
23	يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق ورشات العمل
24	هناك مشاركة للعاملين في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (منظمة العمل الدولية - منظمة الصحة العالمية)
البعد الرابع: الالتزام بتوفير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	
25	هناك لوائح وقوانين خاصة بالسلامة والصحة المهنية داخل الورشة
26	توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية
27	يوجد تقييم لمدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية
28	يتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية
29	يتوفر داخل المؤسسة لوائح وقوانين تهتم بإجراءات السلامة والصحة المهنية.
30	هناك توجيهات وإرشادات للوثائق المرتبطة بتطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
31	هناك التزام من قبل العاملين باللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية
32	اللوائح والأنظمة الموجودة متوافقة مع المعايير الدولية (OSHA)

المحور الثالث: أداء الموارد البشرية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	تعتقد أن الأداء هو المحدد الرئيسي لنجاح في المؤسسة			
02	توجد لديك القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامك بأداء عملك			
03	أغلب نتائج عملك تستطيع تقييمها بالجيدة بل الممتازة			
04	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم أداء العاملين بصفة دائمة ومستمرة			
05	يساهم الالتزام واحترام قيمة الوقت في زيادة أدائك بشكل جيد			
06	تتوفر الوظيفة التي أمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أفضل أداء			
07	تستفيد من أسلوب تنظيم العمل وهذا يساعدك في أداء عملك بكفاءة			
08	تقديمك أفكار إبداعية يساعدك في الرفع من مستوى أدائك			
09	مشاركتك في اتخاذ القرارات تساعدك في تحسين أدائك وتجعلك تتحمل المسؤولية			
10	تعمل إدارة المؤسسة على منح مكافآت للعاملين بهدف تحسين الأداء			
11	تهتم المؤسسة بمنح العمال فرص للتدريب من أجل تطوير مهاراتهم وتحسين أداءهم			
12	تتوفر الوظيفة التي تمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أفضل أداء			
13	حصولي على التدريب المناسب بمعنى أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد			
14	أنا مقتنع بإعطاء الحرية المطلقة لرئيسي المباشر لتقييم أدائي			

شكرا لتعاونكم

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة.

الملحق رقم (03): معامل الثبات لبعث قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية .

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,637	8

الملحق رقم (04): معامل الثبات لبعث وسائل السلامة والصحة المهنية.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,819	8

الملحق رقم (05): معامل الثبات لبعث تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,755	8

الملحق رقم (06): معامل الثبات لبعث اللوائح والأنظمة والقوانين.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,795	8

الملحق رقم (07): معامل الثبات لبعث أداء الموارد البشرية.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,842	14

الملحق رقم (08): اختبار طبيعة التوزيع.

		MOYVAR2
N		40
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	2,5911
	Ecart-type	0,37448
Différences les plus extrêmes	Absolue	0,33
	Positive	0,177
	Négative	-0,33
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,087
Signification asymptotique (bilatérale)		0,00
	Signification	,000 ^c
Signification de Monte Carlo (bilatérale)	Intervalle de confiance à 95%	
	Borne inférieure	0
	Borne supérieure	0

الملحق رقم (09): اختبار Mann-Whitney لمتغير الجنس.

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		Test-t pour égalité des moyennes			Test-t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
MOYVAR2	11,677	0,002	-1,352	38	0,184	-0,18971	0,14031	-0,47376	0,09434
			-2,397	35,948	0,022	-0,18971	0,07915	-0,35024	-0,02918

الملحق رقم (10): اختبار كرسكال للمتغيرات الشخصية.

ANOVA à 1 facteur العمر

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	0,178	3	0,059	0,405	0,751
Intra-groupes	5,291	36	0,147		
Total	5,469	39			

ANOVA à 1 facteur المستوى التعليمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	0,534	3	0,178	1,299	0,29
Intra-groupes	4,935	36	0,137		
Total	5,469	39			

ANOVA à 1 facteur عدد سنوات الخبرة

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	0,209	2	0,105	0,736	0,486
Intra-groupes	5,26	37	0,142		
Total	5,469	39			

ANOVA à 1 facteur المنصب الحالي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1,315	2	0,658	5,856	0,006
Intra-groupes	4,154	37	0,112		
Total	5,469	39			

الملحق رقم (11): تحليل الانحدار.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,664 ^a	0,441	0,427	0,28354

نظام الصحة والسلامة المهنية. Valeurs prédites : (constantes),

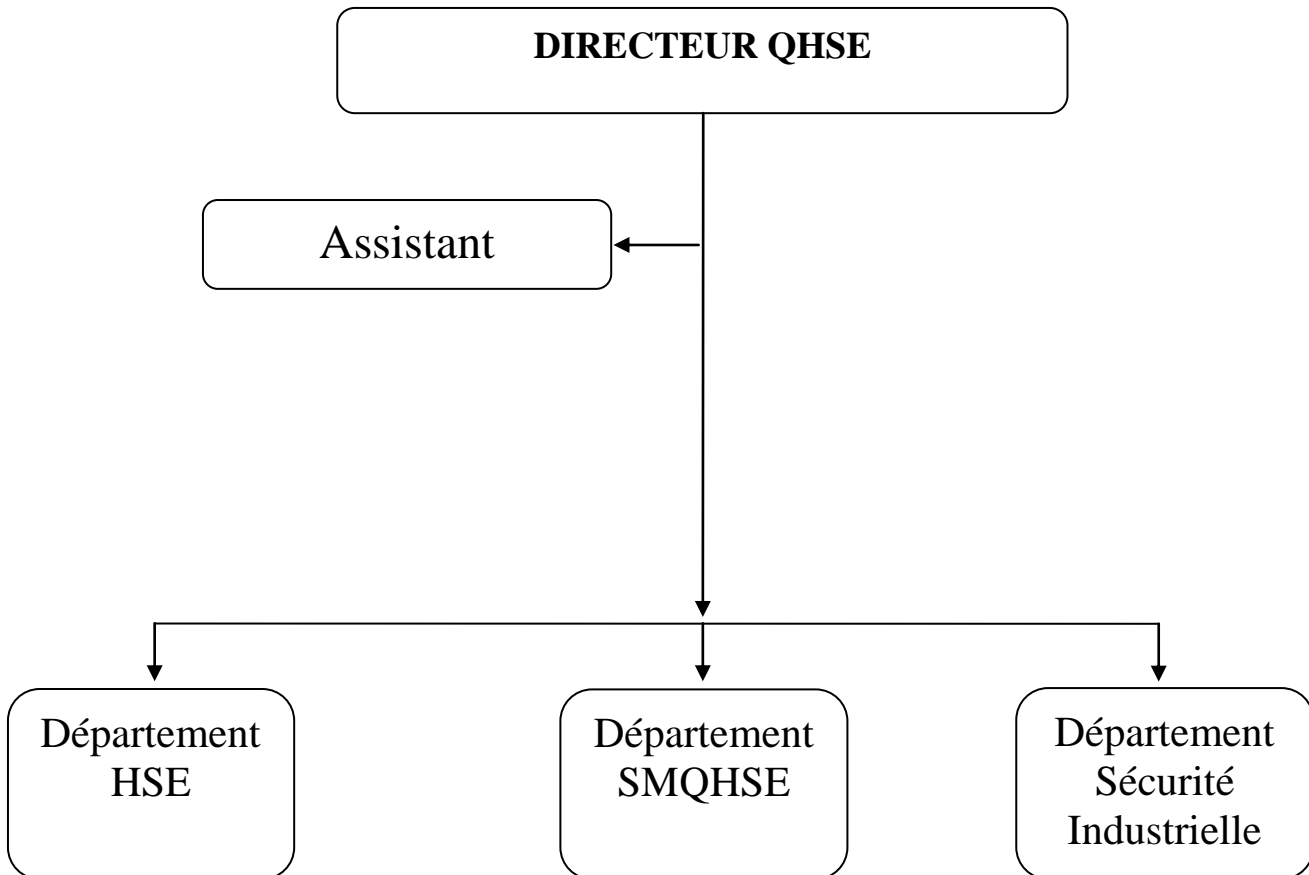
الملحق رقم (12): معادلة الانحدار.

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	0,244	0,431		0,566	0,575
MOYVA R1	0,861	0,157	0,664	5,48	0

أداء الموارد البشرية. Variable dépendante :

الملحق رقم (13): الهيكل التنظيمي لدائرة الصحة والسلامة والبيئة



الملحق رقم (14): إحصائيات عدد حوادث العمل ما بين 2009 – 2015

Tableau comparatif de l'année 2009 à l'année 2014

Années	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Effectifs	7020	6876	6898	6922	6948	7263	7598
Nombre d'Heures Travaillées	15229518	14757084	14828898	15199914	15214380	15908118	16640220
Taux de Fréquence	7,09	6,71	4,92	5,53	4,08	4,02	5,53
Indice de Fréquence	15,38	14,40	10,58	12,14	8,92	8,81	12,11
Taux de Gravité	1,16	0,81	0,30	0,78	0,23	1,02	0,75
Accidents avec arrêt	108	99	73	84	62	64	92
Fatalités	2	1	0	1	0	2	1
Total journées perdues	17689	11987	4515	11832	3500	16192	12458

الملحق رقم (15): مطابقة سياسة المؤسسة في الجودة والصحة والسلامة والبيئة للمعايير العالمية



Entreprise Nationale des Travaux aux Puits

ENTP- CERTIFIEE QHSE



Certificat FROU/08020

Le système de management de

Entreprise Nationale des Travaux aux Puits (ENTP)

Base du 20 Août 1955, BP 206207,
30500 Hassi - Messaoud, Algérie

à été audité et certifié selon les exigences de

ISO 9001 : 2008

Pour les activités suivantes

Forage, Entretien des puits, Maintenance pétrolière, Engineering, Equipement tubulaire, Transports de matériels et d'équipements, Maintenance de véhicules et d'engins, Héliportale

Ce certificat est valable du 22 Septembre 2014 au 29 Mai 2017 et reste valide jusqu'à décision satisfaisante à l'issue des audits de suivi

Date de renouvellement de certification 29 Mai 2017 - 3 mois

Version 4. Certifié depuis Mai 2003

Audité par



SGS CS
25 avenue André Borel - BP 11111 - 92400 Courcouronnes - France
+33 (0) 1 47 47 47 17 - +33 (0) 1 47 47 17 10 - www.sgs.com

Page 1 de 1



Certificat FROU/08020

Le système de management de

Entreprise Nationale des Travaux aux Puits (ENTP)

Base du 20 Août 1955, BP 206207,
30500 Hassi - Messaoud, Algérie

à été audité et certifié selon les exigences de

OHSAS 18001 : 2007

Pour les activités suivantes

Forage, Entretien des puits, Maintenance pétrolière, Engineering, Equipement tubulaire, Transports de matériels et d'équipements, Maintenance de véhicules et d'engins, Héliportale

Ce certificat est valable du 22 Septembre 2014 au 29 Mai 2017

Et reste valide jusqu'à décision satisfaisante à l'issue des audits de suivi

Date de renouvellement de certification 29 Mai 2017 - 3 mois

Version 4. Certifié depuis Mai 2003

Audité par



SGS CS
25 avenue André Borel - BP 11111 - 92400 Courcouronnes - France
+33 (0) 1 47 47 47 17 - +33 (0) 1 47 47 17 10 - www.sgs.com

Page 1 de 1



Certificat FROU/08020

Le système de management de

Entreprise Nationale des Travaux aux Puits (ENTP)

Base du 20 Août 1955, BP 206207,
30500 Hassi - Messaoud, Algérie

à été audité et certifié selon les exigences de

ISO 14001 : 2004

Pour les activités suivantes

Forage, Entretien des puits, Maintenance pétrolière, Engineering, Equipement tubulaire, Transports de matériels et d'équipements, Maintenance de véhicules et d'engins, Héliportale

Ce certificat est valable du 22 Septembre 2014 au 29 Mai 2017

et reste valide jusqu'à décision satisfaisante à l'issue des audits de suivi

Date de renouvellement de certification 29 Mai 2017 - 3 mois

Version 4. Certifié depuis Mai 2003

Audité par



SGS CS
25 avenue André Borel - BP 11111 - 92400 Courcouronnes - France
+33 (0) 1 47 47 47 17 - +33 (0) 1 47 47 17 10 - www.sgs.com

Page 1 de 1



De l'avis de l'audit, le système de management de la qualité est conforme aux exigences de la norme ISO 9001:2008. Le système de management de la qualité est conforme aux exigences de la norme ISO 9001:2008. Le système de management de la qualité est conforme aux exigences de la norme ISO 9001:2008.

De l'avis de l'audit, le système de management de la santé, sécurité et environnement est conforme aux exigences de la norme OHSAS 18001:2007. Le système de management de la santé, sécurité et environnement est conforme aux exigences de la norme OHSAS 18001:2007. Le système de management de la santé, sécurité et environnement est conforme aux exigences de la norme OHSAS 18001:2007.

De l'avis de l'audit, le système de management de l'environnement est conforme aux exigences de la norme ISO 14001:2004. Le système de management de l'environnement est conforme aux exigences de la norme ISO 14001:2004. Le système de management de l'environnement est conforme aux exigences de la norme ISO 14001:2004.

الملحق رقم (16): سياسة المؤسسة في الجودة والصحة والسلامة والبيئة

المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار
Entreprise Nationale des Travaux aux Puits



سياستنا
في نظام الجودة، الصحة، السلامة والبيئة

- ظموحنا هو أن نظل الرائد على المستوى الإقليمي في مجال الحفر والصيانة البترولية، ولهذا سنوفر جميع الوسائل التي تمكننا من تلبية احتياجات عملائنا والمضي قدما في سبيل تطلعاتهم.
- تسهر مؤسستنا على تزويد زبانتها أداة إنتاج ناجعة وعمال أكفاء يدركون مدى أهمية احترام متطلبات الزبون بضمان سلامته على غرار محيطه وبيئته، وهذا من خلال التركيز على :
- رفع المستوى التكنولوجي لألات الحفر وصيانة الآبار.
 - تنمية المهارات الضرورية عن طريق التكوين في نظام الجودة، الصحة، السلامة، البيئة وتشجيع عمالها.
 - مشاركة واستشارة العمال في جميع مسائل الصحة والسلامة في عملهم.
- من أجل فعالية أنشطتها فضلا عن الحفر، الصيانة البترولية والدعم اللوجيستكي تضمن المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار وفرة الموارد المالية والمادية والتنظيمية لتحقيق أهدافها، واكتساب أدوات حديثة للتسيير والسهر بانتظام لتحسين نتائج عملياتها، من بينها :
- علاقات المنفعة المتبادلة مع الموردين والمداولين.
 - التكفل باحتياجات العمال الاجتماعية والمهنية .
 - تواصل داخلي، مرن ودائم.
- بالانسجام مع سياسة مجمع سونا طراك تسيير المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار أنشطتها وفقا للمقاييس العالمية:

- للجودة : 2008/ 9001 ISO
- للصحة والسلامة في العمل : 2007/18001 OHSAS
- للبيئة : 2004/14001 ISO

بناءا على ما سبق تلتزم المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بما يلي:

- الامتثال للقوانين الحالية والمستقبلية المتعلقة بالمخاطر على الصحة والسلامة في العمل والجوانب البيئية والى أية متطلبات تنظيمية قابلة للتطبيق.
 - وقاية العمال من الأخطار المضرة بصحتهم.
 - الوقاية من التلوث.
 - التحسين المستمر لنظام الجودة، الصحة، السلامة و البيئة.
 - التطبيق والحفاظ الصارم على نظام الجودة، الصحة، السلامة و البيئة.
 - ضمان التواصل الفعال مع الأطراف المعنية.
 - فرض الاحترام والتطبيق الصارم لسياسة المؤسسة في نظام الجودة، الصحة، السلامة، البيئة من قبل المؤسسات المناولة الاستماع لانشغالات السكان المحليين وتقديم الدعم لهم.
 - تحسين تنظيمها و مدارجها التشغيلية عن طريق الوقاية وحل الاختلالات الوظيفية.
- تحدد المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار أهدافها التي تعكس سياستها من أجل إرضاء زبانتها، الحفاظ على صحة و أمن الأشخاص في العمل والمحافظة على البيئة. هذه الأهداف تتابع وترجع بصفة دورية وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.
- عمالنا، مهما كان ترتيبهم في التسلسل الهرمي، مدعوون إلى احترام سياسة المؤسسة، تطبيق مبادئ نظام الجودة، الصحة، السلامة والبيئة و المساهمة الفعالة في تحقيق أهدافها.

01 JAN. 2014

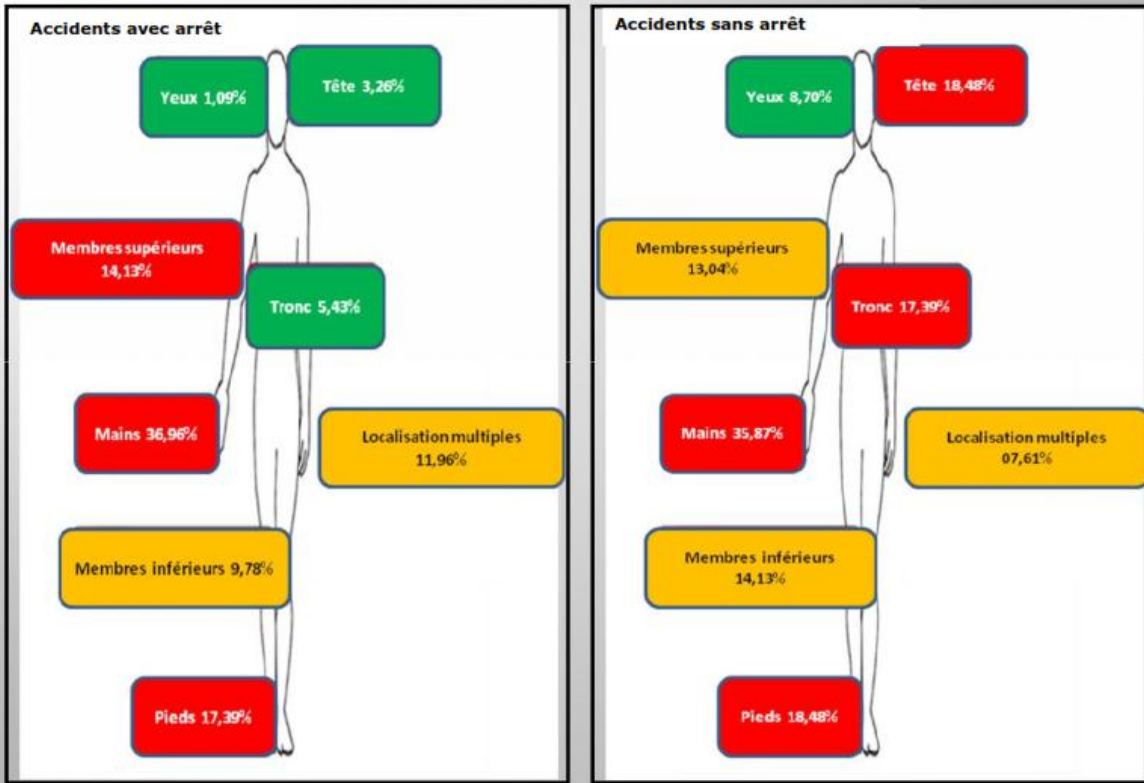
حاسي مسعود



الرئيس المدير العام
س.حجاج

الملحق رقم (17): توزيع حوادث العمل حسب مواقع الإصابة في ENTP .

Répartition des accidents de travail par siège des lésions



الملحق رقم (18) : وثيقة توضح المعلومات الخاصة بحادث العمل للعامل في ENTP.

	SAFETY ALERT	Page 1 sur 2
		Date d'effet : 15/12/2013
		Structure : DQHSE

Informations sur l'accident/incident			
Activité : DTM			
Lieu d'accident/incident : Escaliers de restaurant base logistique			
Date de l'accident/incident : 01/03/2016	Heure : 12 H 30	N° Rapport Accident/Incident : 01 / 2016	
Domages	<input checked="" type="checkbox"/> Corporel	<input type="checkbox"/> Matériel	<input type="checkbox"/> Pollution
Estimation du potentiel de gravité	<input checked="" type="checkbox"/> Elevé	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Faible

Description sur l'accident/incident :

Un agent a glissé dans les escaliers et il a tombé par terre.

Domages Corporels : Fracture au niveau du poignet droit ...

Domages matériels : Néant

Domages à l'environnement : Néant

Circonstances :

Après le repas de déjeuner et En sortant du réfectoire de la cuisine de la base logistique la victime en descendant l'escalier glissa et tomba sur sa main droite



Photo similaire de la victime en descendant les escaliers main occupée porte une sandale en état dégradé

Escaliers du réfectoire de restaurant base logistique (lieu de l'accident)

Causes probables :

*Non vigilance et inattention de l'agent
Pert d'équilibre
Sous-estimation et Mauvaise évaluation des risques.
Etat dégradé de la sandale portée
Mal positionné du pied sur la marche de l'escalier*

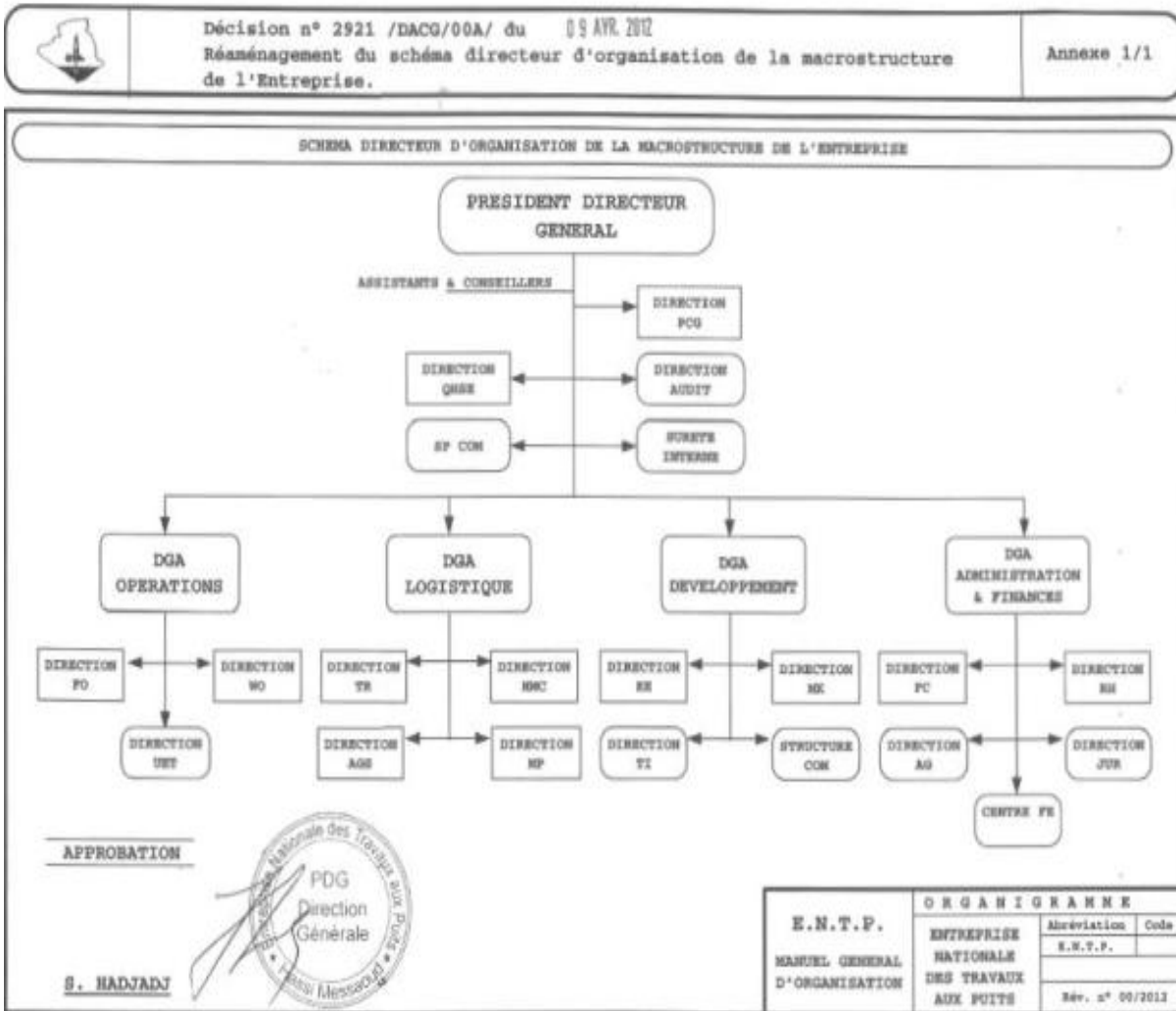
Recommandations et actions correctives :

*Sensibilisation du personnel sur les risques : chute, glissement et trébuchement.
Être toujours conscient lors de la montée ou descente des escaliers
Doublé la vigilance dans les cas similaires
Porter des chaussures (sandale) appropriées (avec semelles antidérapantes).
Respecter les consignes de sécurité.*

CETTE NOTE DOIT FAIRE L'OBJET D'UN SAFETY MEETING.

DIFFUSION GENERALE

الملحق رقم (19) : بطاقة التنقيط الخاصة بتقييم أداء العمال المهرة .



الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة المختصرات
VIII	قائمة الأشكال
IX - VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الملاحق
أ - ث	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
3	المطلب الأول: نظام الصحة و السلامة المهنية
3	الفرع الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية
5	الفرع الثاني: أسس نظام الصحة والسلامة المهنية
6	الفرع الثالث: أهمية نظام اصحة والسلامة المهنية
7	الفرع الرابع: المعيار العالمي في مجال الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001
10	المطلب الثاني: أداء الموارد البشرية
10	الفرع الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية
11	الفرع الثاني: أبعاد أداء الموارد البشرية
11	1- الإبداع
11	2- التدريب
11	3- المشاركة في اتخاذ القرار
11	4- الكفاءة والفعالية
11	5- الجودة
12	الفرع الثالث: محددات أداء الموارد البشرية
13	الفرع الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية
13	1-1 تعريف تقييم الأداء
13	1-2 معايير تقييم أداء الموارد البشرية

15	المطلب الثالث: علاقة نظام الصحة والسلامة المهنية بأداء الموارد البشرية.....
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.....
19 – 17	المطلب الأول: الدراسات العربية.....
21 – 20	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.....
21	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.....
23	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
25	تمهيد.....
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
26	المطلب الأول: طريقة الدراسة.....
26	الفرع الأول: منهج الدراسة.....
26	الفرع الثاني: مجتمع و عينة الدراسة.....
27	الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة.....
27	1. متغير الجنس.....
28	2. متغير العمر.....
28	3. المستوى التعليمي.....
29	4. عدد سنوات الخبرة.....
29	5. المنصب الحالي.....
30	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....
30	الفرع الأول: أداة الدراسة.....
31	الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة.....
32	الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة.....
33	. أساليب المعالجة الإحصائية.....
35	المبحث الثاني: النتائج و المناقشة.....
35	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة.....
35	الفرع الأول: النتائج المتعلقة بالمقابلة.....
36	الفرع الثاني: تحليل وثائق المؤسسة.....
37	1. تحليل وظيفة الأمن والوقاية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار.....
37	أ. تعداد إحصائيات حوادث العمل لسنة 2015.....
43	ب. أسباب حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.....
43	2. تقييم فعالية نظام الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار.....

43	أ . تحليل نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار.....
44	ب. الإجراءات والوسائل الوقائية من إصابات العمل في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار.....
46	3.تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.....
46	. نظام تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.....
47	. الأساليب المعتمدة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة.....
47	الفرع الثالث: عرض و تحليل نتائج الاستبيان.....
48	البعد الأول: قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية.....
49	البعد الثاني: وسائل السلامة والصحة المهنية.....
50	البعد الثالث: تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية.....
51	البعد الرابع: اللوائح والأنظمة والقوانين.....
53	العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.....
53	اختبار طبيعة التوزيع.....
55	نتائج اختبار Mann-Whitney.....
55	اختبار كرسكال للمتغيرات الشخصية.....
56	اختبار إذا ما كان علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية وأبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية
56	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة)
56	الفرع الأول: تحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى.....
56	التحليل رقم (1): متوسطات إجابة العينة لبعء قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية.....
57	التحليل رقم (02): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء وسائل السلامة والصحة المهنية.....
57	التحليل رقم (03): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء تدريب العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية.....
58	التحليل رقم (04): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء الأنظمة و اللوائح والقوانين.....
59	التحليل رقم (05): متوسطات أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.....
59	الفرع الثاني: تحليل نتائج الفرضية الثانية.....
59	التحليل رقم (06): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظام الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع أداء الموارد البشرية.....
60	التحليل رقم (07) : العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.....
60	الفرع الثالث: تحليل نتائج الفرضية الثالثة.....
60	التحليل رقم (08) : متغير الجنس و اختبار..Test de Mann-Whitney.....
60	التحليل رقم (09) : اختبار Test de Kruskal-Wallis للمتغيرات الشخصية الأخرى.....
60	التحليل رقم (10) : اختبار العلاقة بين أداء الموارد البشرية و أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.....

61	ربط النتائج بالفرضيات.....
61	اختبار صحة الفرضية الأولى.....
61	اختبار صحة الفرضية الثانية.....
61	اختبار صحة الفرضية الثالثة.....
63	خلاصة الفصل.....
66 - 64	الخاتمة.....
71 - 68	قائمة المراجع.....
86 - 73	قائمة الملاحق.....
91 - 88	فهرس المحتويات.....