

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:



## أثر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة سوناپراك قسم الإنتاج حاسي مسعود

إشراف الدكتور:

د. باديس بوخلوة

من إعداد الطالبين:

➤ دردوري حبيب شوقي

➤ باي نصر الدين

السنة الجامعية 2020/2019



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:



## أثر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود

إشراف الدكتور:

د. باديس بوخلوة

من إعداد الطالبين:

➤ دردوري حبيب شوقي

➤ باي نصر الدين

السنة الجامعية 2020/2019

## الشكر وعرهان

بداية لا يسعنا في هذا المقام إلا نحمد الله حمدا كثيرا طيبا يليق بجلال وجه  
وعظيم سلطانه على أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع فهو ولي التوفيق  
والسداد ،

وانه من العرفان بالجميل أن نتوجه في بداية هذا البحث بجزيل الشكر  
والامتنان للإستاذ المشرف "بوخلوة باديس" صاحب الفضل بعد الله على  
نصائحه وتوجيهاته القيمة لإتمام هذه المذكرة

الشكر موصول لكل من شجعني وساعدني من زملاء وأصدقاء وأقاربي  
لإتمام هذا العمل من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية تطبيق أنظمة الصحة و السلامة المهنية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي للعمال وذلك من خلال دراسة في مؤسسة سونطراك بحاسي مسعود، كما اشتملت عينة الدراسة على 131 عاملا في المؤسسة محل الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، حيث تم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss الإصدار 20. أهم النتائج التي خلصت اليها الدراسة هي: وجود أثر إيجابي لنظم الصحة والسلامة المهنية من خلال أبعادها ( التزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية، التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ، ظروف العمل ،حوادث العمل).

**الكلمات المفتاحية:** صحة وسلامة مهنية- نظام إدارة صحة وسلامة مهنية - معايير صحة وسلامة مهنية - أداء وظيفي - أداء عاملين - سونطراك.

## Summary

This study aims to know how to apply occupational safety and health systems ,and their impact on workers job performance through a study which conducted at “ Sonatrachfoundation ” in HassiMessaoud; this study included a sample of 165 workers in the institution under study and we used the descriptive analytical method to study the topic.

The results were analyzed by SPSS version , 20 statistical packages.

The most important results this study are: The existence of a positive impact on occupational health and safety systems through its dimensions (commitment of senior management to implementing occupational health and safety programs. training in the field of occupational health and safety. Work conditions and Work accidents)

## Keywords :

Occupational health and safety ; Occupational health and safety management system ; Occupational health and safety standards ;job performance; workers performance ; Sonatrach ;



## قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
II	الشكر.....
IV	الملخص.....
V	قائمة المحتويات.....
VI	قائمة الجداول.....
VII	قائمة الأشكال البيانية.....
VII	قائمة الملاحق.....
ب	المقدمة.....
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي</b>	
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي.
25	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي.
<b>الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي</b>	
34	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
38	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها.
63	الخاتمة.....
66	قائمة المراجع.....
70	الملاحق.....
89	الفهرس.....

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
29	يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.	(1.1)
34	يوضح توزيع عينة الدراسة.	(1-2)
34	يوضح متغيرات الدراسة.	(2-2)
36	المتوسط المرجح.	(3-2)
36	معامل الثبات.	(4-2)
37	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	(5-2)
38	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير السن.	(6-2)
39	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	(7-2)
40	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفي.	(8-2)
41	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.	(9-2)
42	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الاستفادة من تدريب.	(10-2)
43	يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الأول.	(11-2)
44	يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الثاني.	(12-2)
45	يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الثالث.	(13-2)
46	يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الرابع.	(14-2)
47	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.	(15-2)
48	يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات الأداء الوظيفي.	(16-2)
49	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأداء الوظيفي .	(17-2)
50	يوضح معامل الارتباط من البعد الأول ومحور الأداء الوظيفي.	(18-2)
50	الجدول رقم نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الأول مع محور الأداء الوظيفي.	(19-2)
51	الجدول رقم يبين قيمة معاملات خط الانحدار.	(20-2)
51	اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على البعد الثاني.	(21-2)
52	نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الثاني مع محور الأداء الوظيفي.	(22-2)

52	يبيّن قيمة معاملات خط الانحدار.	(23-2)
53	اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على البعد الثالث.	(24-2)
53	نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الثالث مع محور الأداء الوظيفي.	(25-2)
54	يبيّن قيمة معاملات خط الانحدار.	(26-2)
54	اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على البعد الرابع.	(27-2)
55	نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الرابع مع محور الأداء الوظيفي.	(28-2)
55	يبيّن قيمة معاملات خط الانحدار.	(29-2)
56	اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على محور الصحة والسلامة المهنية.	(30-2)
56	نتيجة تحليل تباين خط الانحدار لمحور الصحة والسلامة المهنية مع محور الأداء الوظيفي.	(31-2)
57	يبيّن قيمة معاملات خط الانحدار.	(32-2)
57	يوضح اختبار (ت) لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير الجنس	(33-2)
58	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير العمر	(34-2)
59	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي	(35-2)
60	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير الوظيفة	(36-2)
60	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة	(37-2)
61	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير الاستفادة من التدريب	(38-2)



## قائمة الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1-1	يلخص عناصر الإدارة المتكاملة في المؤسسة.	11
2-1	يمثل الأداء الفعال .	15
1-2	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الجنس.	37
2-2	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير السن.	38
3-2	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير المستوى التعليمي.	39
4-2	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الوظيفة.	40
5-2	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الخبرة .	41
6-2	توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الاستفادة من تدريب.	42

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
74	إستمارة إستبيان.	الملحق (01)
79	مخرجات ال .spss.	الملحق (02)

مقدمة

## I. توطئة :

أدى النمو الاقتصادي السريع والتطور التكنولوجي الرهيب، وبروز ظاهرة العمالة إلى حدوث آثار واضحة المعالم على كل قطاعات الحياة وخصوصا القطاع الصناعي، الذي تجسدت فيه تلك الآثار بنشأة مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة والدقة، والتعقيد، وبرؤوس أموال ضخمة، وموارد بشرية فاقت الآلاف إضافة إلى تشابك الواجبات والمسؤوليات، وبالرغم من الانتصارات والنجاحات التي حققتها هاته المؤسسات.

إلا أنها لم تسلم من مشكلات همة صاحبته في تحقيق أهدافها المسطرة، وكانت في مقدمتها مشكلة السلامة والصحة المهنية، والتي كلفتها خسائر جسيمة تراوحت ما بين مادية وبشرية مما أثر على الأداء الوظيفي للعمال، هذا الذي فرض عليها أن تقوم بإجراءات وأنظمة تعوض العجز الكلي أو الجزئي الذي يصيبها خاصة في العنصر البشري بسبب فقدان العناصر التي تتمتع بكفاءة عالية، وبالتالي تعين عليها الاهتمام بهذا الأخير (العنصر البشري) ومدى تحقيق رغباته للمحافظة على توازنها وتعايشها مع بيئتها قدر المستطاع، ولكن قد يتعرض أداء عاملها إلى بعض الظروف التي قد تؤثر على إنتاجيته ومردوديته، وهذا ما لا يمكن تعويضه أو تعويض الضرر الذي يلحق به بشكل حقيقي، فإن التسيير التنبؤي لحوادث العمل سوف يسمح باتخاذ نظام مناسب على مستوى المؤسسة للتقليل من هاته الحوادث أو من أثارها السلبية على الداء الوظيفي وقدرة العاملين.

ومن هنا تنبثق معالم إشكالية هذا البحث والتي يمكن صياغتها في السؤال الرئيسي التالي:

الإشكالية:

إلى أي مدى يؤثر تطبيق نظم السلامة والصحة المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج

حاسي مسعود؟

ومن خلال هذه الإشكالية، يمكننا طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:

- 1- ما هو تصور المبحوثين لتوفر نظم السلامة والصحة المهنية في مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج؟
- 2- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ميدان الدراسة من وجهة نظرهم؟
- 3- هل يوجد أثر نظم السلامة والصحة المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة وحول الأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى بحيث تعزى إلى المتغيرات الشخصية والتنظيمية؟

II. الفرضيات:

وحتى يمكننا الإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية اعتمدنا على الفرضيات التالية:

- 1- نظم السلامة والصحة المهنية مطبقة بمستوى مرتفع بمؤسسة سوناطراك؛
- 2- هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة؛



- 3- هناك أثر لأبعاد نظم السلامة والصحة المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة؛
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة وحول الأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى بحيث تعزى إلى المتغيرات الشخصية والتنظيمية.

### III. أسباب اختيار الموضوع:

- الميول الشخصي للموضوع؛
- أهمية السلامة والصحة المهنية في المؤسسة؛
- توافق الموضوع مع نوع تخصصي العلمي؛
- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات كونه متعدد الجوانب إقتصادي، إجتماعي، إنساني؛
- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات لما له دور هام في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين.

### IV. أهمية الدراسة:

إن أهم ما يميز أي دراسة علمية على الأخرى هو درجة أهميتها وقيمتها العلمية، وكذا الإضافة التي يمكن أن تضيفها في مجال البحث العلمي، وتكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع بحد ذاته في المحافظة على صحة وروح العامل وأيضاً توفير بيئة عمل سليمة وآمنة للعمال وتقليل من الحوادث المهنية والتي يجب على الإدارة في المؤسسة أن تعمل على تفعيلها والاهتمام بها نظراً لمساهمتها في تحسين الأداء الوظيفي للعمال.

### V. أهداف الدراسة:

- وتهدف من خلال هاته الدراسة إلى ما يلي:
- ✓ الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بنظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي؛
  - ✓ عرض شامل لمعرفة مفهوم نظم الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي؛
  - ✓ التوصل إلى مدى تأثير تطبيق نظم السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود.

### VI. حدود الدراسة:

تتمثل في الحدود الزمنية والمكانية للدراسة وهي كالآتي:

الحدود الزمانية التي كانت في الفترة الممتدة ما بين 01 مارس إلى غاية 20 مارس من سنة 2020.

أما الحدود المكانية فهي على مستوى مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج-حاسي مسعود- ورقلة.



**VII . مرجعية الدراسة :**

تم الاعتماد على نوعين من مصادر جمع المعلومات وهي:

✓ **الجانب النظري:** وتم فيه الاعتماد على المجالات العلمية المحكمة، والمقالات، والكتب والمكتبيات، وبعض الوثائق للمحل الدراسة والمجلات.

✓ **الجانب التطبيقي:** وتم فيه الاعتماد على استبانة صممت لأغراض الدراسة، ثم تم توجيهها للعاملين في مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج.

**VIII . المنهجية المتبعة والأدوات المستخدمة:**

في هذه الدراسة سوف نستخدم المنهج الوصفي في الجزء النظري وفي الجزء التطبيقي أسلوب دراسة العينة بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود إذ حاولنا تشخيص واقع نظم السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي وذلك بالاعتماد على الاستبيان عن طريق برنامج SPSS بغرض الوصول الى الأهداف المنشودة.

**IX . صعوبة الدراسة:**

وتمثلت صعوبات الدراسة بشكل عام في ما يلي:

- ✓ صعوبة الحصول على الموافقة لإقامة الدراسة في مؤسسة سوناطراك؛
- ✓ صعوبة توزيع الاستبانات بسبب بعد قاعدة العمل .
- ✓ اتساع موضوع الدراسة وتشعبه؛
- ✓ فيروس كورونا .

**X . هيكل الدراسة:**

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين، فصل نظري سنتطرق فيه إلى الإطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة والدراسات السابقة التي تعالج مواضيع السلامة والصحة المهنية وكذا الأداء الوظيفي، أما في الفصل الثاني سنحاول تجسيد الجانب النظري ميدانيا عن طريق دراسة العينة بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود حيث تطرقنا الى تقديم تعريف عام للمؤسسة محل الدراسة وأيضا تطرقنا الى طرق جمع البيانات والأدوات المستخدمة في الدراسة كالجداول والأشكال البيانية وقمنا بتوزيع إستبانة علة عينة قدرها 165 عامل بالمؤسسة مع استخدام برنامج SPSS للاختبار صحة الفرضيات واستخراج النتائج.

## الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم السلامة

والصحة المهنية والأداء الوظيفي

**تمهيد:**

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من دول العالم والباحثين والمؤسسات، لأسباب إنسانية، اجتماعية واقتصادية، إذ تسارعت مختلف الدول في إصدار القوانين والتشريعات التي تنظم هذا المجال، كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسة وتحليل وتفسير مختلف جوانبه، أما على مستوى المؤسسة الإنتاجية، فقد ظهر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، في اعتبارها وظيفة أساسية كباقي الوظائف (الإنتاج، المالية،...)، مع العلم أن مسؤوليتها ليست مسؤولية الجهاز الخاص بها في المؤسسة الإنتاجية، بل مسؤولية عدة أطراف داخل المؤسسة وخارجها. ولما كان الهدف الأساسي لمجال الصحة والسلامة المهنية، حماية العنصر البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي.

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي.

**المبحث الأول:** الأدبيات النظرية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي؛

**المبحث الثاني:** الأدبيات التطبيقية المتعلقة بنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي .



## المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي

يعتبر مفهوم السلامة والصحة المهنية من المفاهيم الحديثة التي لاقت اهتماما كبيرا نظرا لأهميتها على مستوى أداء العاملين وعلى مستوى المؤسسة ككل، كما تعتبر الأداء الوظيفي من العوامل التي من شأنها أن تؤثر على إنتاجية المؤسسة.

وفيما يلي سيتم التطرق لماهية كل من السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي.

### المطلب الأول: نظم السلامة والصحة المهنية.

في هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف السلامة والصحة المهنية وكذا دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وذكر بعض من أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية وذكر أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية.

### الفرع الأول: مفهوم السلامة والصحة المهنية.

#### 1. الصحة: يوجد عدة تعاريف نذكر منها<sup>1</sup>:

- أ. تعريف يرتكز للصحة: أنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وأن حالة التوازن تنتج عن تكييف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها .
- ب. تعريف منظمة الصحة العالمية: بأنها الحالة الإيجابية من السلامة الكفائية البدنية العقلانية والاجتماعية وليس فقط الخلو من المرض أو العجز .

#### 2. الصحة والسلامة المهنية:

- أ. السلامة والصحة المهنية<sup>2</sup>: هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولها من أماكن العمل التي قد تؤدي إصابتهم بالأمراض والحوادث.
- ب. الصحة المهنية<sup>3</sup>: 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 حياة الفرد العامل وصحته ومنه أيضا حماية للإنتاج وثروة المنظمة.

<sup>1</sup> سهى سيف الدين عمر الباس، مذكرة ماجستير، أنظمة السلامة والصحة المهنية في مواقع التشييد، جامعة السودان، نوفمبر 2016، ص18.

<sup>2</sup> عباس أبو شامة، كتاب الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، طبعة 1995، ص1، ص85.

<sup>3</sup> بوخمحم عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مسيلة، 2009 ص2.

**الفرع الثاني: دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية:**

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظرا للاعتبارات التالية:

**1. الاعتبار الإنساني :**

- يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية؛ نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، كما يلي<sup>1</sup>:
- أ. **الأثر الجسدي**: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن....، وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.
- ب. **الأثر النفسي**: تنعكس الحوادث والأمراض المهنية، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم؛ لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.
- ت. **الأثر العقلي**: "العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.
- ث. **الأثر الاجتماعي**: إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية. فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.

" ففي فرنسا أثبتت الدراسة الإحصائية- من خلال سجلات حوادث العمل الموجودة في صندوق الضمان الاجتماعي - أن العامل حتى لا يصاب بحادث عمل، له حظ واحد على خمسة (في المعدل) وأنه تعرض لخمسة حوادث عمل طوال حياة عمله". "كما بينت دراسة أخرى، ارتفاع عدد الوفيات بسبب الحوادث والأمراض المهنية من 1651 وفاة سنة 1960 إلى 2383 وفاة سنة 1971، أي بزيادة قدرها حوالي 20% هذا ما يعد دليلا واضحا على تفاقم أخطار العمل، وضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية"<sup>2</sup>.

**2. الاعتبار الاقتصادي :**

- يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:
- أ. **بالنسبة للمؤسسة**: يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها. هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص ص 576- 575.

<sup>2</sup> محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص 195.

وامتلاكها غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.

في إحدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة الدافع إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث والأمراض المهنية، تبين أنه يتمثل أساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها. حيث أجاب 98% من الذين شملهم الاستقصاء، أن دوافع الإدارة العليا لتأييد برامج الوقاية، يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل<sup>1</sup>.

ب. **بالنسبة للاقتصاد الوطني:** انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدرية....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو وتقدم أي بلد.

على سبيل المثال عام 1947، سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل وقتل (17.000) في مجال الصناعة، أما الخسائر من جراء ذلك فقدت بـ: (5000) مليون دولار. كما قدرت تكاليف الحوادث والأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984 بـ (1200) مليون جنيه إسترليني، أي ما يعادل (7,8%) من إجمالي الناتج القومي<sup>2</sup>.

### 3. اعتبارات أخرى:

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة الذكر، توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من آثار على أرباح المؤسسة وعلى قدرتها على البقاء، رغم صعوبة تقييمها ماديا. وأهم هذه الاعتبارات ما يلي<sup>3</sup>:

أ. **تخفيض معدل دوران العمل:** الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية عموما؛ يخلق شعورا لدى العمال بأهميتهم، وأنهم ليسو مجرد أداة تستعملهم الإدارة لتحقيق أهدافها، ما يؤدي إلى ارتفاع معنوياتهم وزيادة رضاهم، وبالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم.

ب. **تخفيض معدلات الغياب:** تحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية يؤدي إلى تخفيض عدد الأيام التي يتغيبها العمال عن العمل.

ت. **تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة:** الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، ويؤدي إلى تحسين علاقاتها العامة، مما يجعلها تتمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات والقدرة على استقطابها.

<sup>1</sup> سعاد نايف بنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص 469.

<sup>2</sup> وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، لواقع ومقترحات التطوير، مجلة معهد الإدارة العامة، عدد 82، مارس 1994، ص 53.

<sup>3</sup> Dolan Shimon et Autres, **La gestion des ressources humaines: tendances, enjeux et pratiques actuelles**, 3ème édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995

**الفرع الثالث: أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية:**

1. يمكن تلخيص أهداف هذه الإدارة بالنقاط التالية<sup>1</sup>:

- حماية وتشجيع مقومات الإنتاج البشرية من خلال إمكانية السيطرة على مسببات المخاطر المهنية عن طريق هذه الإدارة.
- التشجيع على تهيئة بيئة العمل المناسبة والمنظمات الصحة الآمنة وتطويرها.
- المحافظة على المكائن والمعدات والمستلزمات المادية الأخرى التي تستعمل في العملية التصنيعية من الهدر والضياع خلال عمليات الإنتاج والتوزيع والمناولة والنقل.
- تطبيق كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل بهدف الحفاظ على الممتلكات المادية والأفراد العاملين ضمن بيئة العمل.

2. ولكي تتحقق الأهداف لابد من توافر المقومات الآتية:

- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية من الحوادث وإصابات العمل في المنظمات.
- التشريع الحكومي النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني .
- التنفيذ المبني على الأسس العملية السليمة مع توفير الأجهزة الفنية المطلوبة لضمان استمرار خدمات السلامة والصحة المهنية في المنظمات.

3. كما أن هناك عدة دوافع لاستجابة المنظمات لواجبات ومسئوليات وأنشطة ومهام إدارة السلامة والصحة المهنية زمنها :

- المسؤولية الاجتماعية والإنسانية .
- نقابات العمال .
- الاعتبارات الاقتصادية.
- الحقوق القانونية .
- الاعتبارات النفسية.
- الفرع الرابع : أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية:

ويمكن أن نوجز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية<sup>2</sup>:

1. تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة لتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم، وكذلك تعطل العمل؟؛

<sup>1</sup> Hogstod, christer & Pieris, Bodbi, (2000)," Occupational Safety & Health in developing countries Review of Strategies: case studies & A bibliography", national instate for working life.

<sup>2</sup> حكمة جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، مديرية مطابع التعليم العالي، العراق، بدون طبعة، 1989، ص ص 20-21.

2. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والحالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المؤسسة الصناعية؛
3. توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض؛
4. التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين؛
5. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام من قبل الإدارة يشعروهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم؛
6. تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية والصحية والسمعة الجيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

### المطلب الثاني: المعايير العالمية المتعلقة بالجودة والصحة والسلامة والبيئة QHSE.

في هذا المطلب سنتطرق إلى التعرف على عدة معايير متعلقة بالصحة والسلامة المهنية منها نظام ادارة الجودة ايزو 9001 ونظام ادارة البيئة ايزو 14001 ونظام الصحة والسلامة المهنية ايزو 18001 ونظام الادارة المتكامل QHSE.

### الفرع الأول : نظام إدارة الجودة(ايزو 9001 ) :

1. **تعريف معيار الجودة:** المعيار هو عبارة عن وثيقة تصدر نتيجة إجماع يحدد المتطلبات التي أن يفني بها منتج ما أو خدمة وتصادق عليها جهة معارف بما، فعلى مستوى الشركة يكون الهدف الأساسي من توحيد المعايير هو زيادة ربحية الشركة، أما على المستوى الدولي فيكون الهدف الأساسي هو ترويج التجارة بين البلدان وإزالة العوائق الفنية التي تقف في وجه التجارة وحماية الصحة والسلامة والبيئة في الوقت الذي يحدد فيه معيار المنتج المتطلبات التي يجب توفرها ليكون المنتج صالحاً للاستخدام<sup>1</sup>.

2. **فوائد iso 9001 نظام إدارة الجودة عند المنظمة :** تكون الفوائد الرئيسية التي تنشأ نتيجة تنفيذ نظام إدارة الجودة أما ذات طابع تقني أو فائدة للموارد البشرية هو تحسين عملية الإنتاج، فضلاً عن زيادة ثقة العملاء الجدد في منتجات الشركة والفائدة الرئيسية المتعلقة بالموارد البشرية هي تحسين التواصل بين مختلف إدارات المنظمة، وقد تم تحليل فوائد المنظمات إلى مجموعتين، الفوائد الداخلية والفوائد الخارجية<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> اسماعيل القزاز، التطبيق العملي للمواصفة للايزو، 9001 ط 1، دار دجلة ، عمان الاردن، 2009 ، ص 17.

<sup>2</sup> اسماعيل القزاز، مرجع نفسه، ص 27 .

## ● الفوائد الداخلية :

- انخفاض في التكلفة؛
- انخفاض في معدل الخسائر؛
- تطوير منتجات جديدة؛
- الحفاظ الشخصي؛
- تحسين الاتصالات داخل الشركة؛
- التعاون بين الإدارات؛
- التحسين في تحديد المشاكل.

## ● الفوائد الخارجية :

- انخفاض شكوى العملاء؛
- الزيادة في المبيعات والحصة في السوق؛
- ارتفاع في عدد العملاء؛
- ميزة تنافسية؛
- تحسين صورة الشركة؛
- فرصة لاختراق الأسواق الأجنبية.

الفرع الثاني : نظام الإدارة البيئية (ايزو 14001 ):

1. تعريف الإدارة البيئية على أنها<sup>1</sup> : جزء من النظام الإداري الشامل الذي يتضمن الهيكل التنظيمي ونشاطات التخطيط والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات والموارد المتعلقة بتطوير السياسة البيئية وتطبيقها ومراجعتها والحفاظ عليها .

وتعرف بأنها : مجموعة أنشطة الإدارة التي تحدد السياسة البيئية الأهداف والمسؤولية البيئية التي تنفذ بوسائل مثل تخطيط الأهداف البيئية نتيجة القياس وإتقان الآثار البيئية.

## 2. أهداف الإدارة البيئية

تعد المواصفة العالمية لنظام الإدارة البيئية ISO 14001 إحدى مكونات سلسلة عائلة المواصفة وهذه الأخيرة طورت بواسطة اللجنة الفنية التابعة لمنظمة المقاييس الدولية، يهدف تزويد المنظمات في جميع أنحاء العالم بالمفاتيح الأساسية لإدارة البيئية، فالمواصفة العالمية ISO14001 هي جزء من نظام الإدارة الكلي الذي يتضمن الهيكل التنظيمي، ونشاطات التخطيط،

<sup>1</sup>أيمان حسيني، دور ادارة الصحة والسلامة والبيئة في الحد من اثار الصناعة البترولية ، جامعة ورقلة، 2014 ، ص 12.

والمسؤوليات، والإجراءات، والعمليات، والموارد لتطوير المراجعة وتنفيذها والحفاظ على السياسة البيئية في محاولة وتحقيقها لتعزيز بدائل ذات أخلاق بيئية كفؤة لتصميم المنتج والعملية، واختيار الموارد ونقلها للسوق عبر دورة حياة المنتج بشكل من يجد تأثيره البيئي وتعد هذه المواصفة إلزامية، تقدم للمنظمات المتطلبات الخاصة بنظام الإدارة البيئية، وبلورة سياسة بيئية واضحة، تراعي الإجراءات والقوانين البيئية السائدة لذلك فإن حسن تطبيقها يمكن المنظمات من تحقيق الأهداف الآتية<sup>1</sup> :

- الحد من التلوث؛

- التوافق مع القوانين والتشريعات البيئية؛

- تفعيل قنوات الاتصال بين المنظمة والجهات الحكومية المتخصصة؛

- تطوير الوضع البيئي في الدولة والعالم ككل؛

- تحسين سمعة المنظمة وصورتها أمام الزبائن.

### 3. أثر نشاط المؤسسة على البيئة:

إن النشاط الصناعي لأي مؤسسة أثر على البيئة وعلى توزيعها الطبيعي لكن هذا التأثير يكون بدرجات متفاوتة حسب طبيعة وخصوصية النشاط كل منها حسب طبيعة وخصوصية نشاط كل منها، إلا أن عموماً يتسبب في الآتي<sup>2</sup>:

- التأثير على نوعية الهواء واختلال توازنه في الجو مما يتسبب في تنامي الأمراض التنفسية؛
- انبعاث الروائح الكريهة والدخان والغازات السامة؛
- تلويث (إفساد) نوعية الموارد المائية والتي تعد سبباً رئيسياً في تفشي الأمراض المتقلة عن طريق المياه؛
- تدهور (قلة) النظافة وكثرة النفايات خاصة داخل المؤسسة؛
- تشويه المناظر الطبيعية الحيوية وتدميرها؛
- التخلص من النفايات بزمبج في مزابل فوضوية؛
- الاستهلاك اللاعقلاني والكبير للمواد الأولية والطاقة مما يجعل البعض منها مهدد بالزوال، وخاصة المياه التي تستهلك بنوع من التبذير وعدم المراقبة.

### الفرع الثالث: نظام الصحة والسلامة المهنية اوشا 1801 :

1. تعريف نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية :على انه جزء من النظام العام للإدارة يهدف لتسهيل وتسيير المخاطر والحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>إيمان حسيني، مرجع سابق، ص13.

<sup>2</sup>رحيم حسين، رشيد مناصرة: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2011، ص312.

<sup>3</sup>هالة قوارح، بعنوان تقييم فعالية نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية اوشاش، جامعة ورقلة، 2015، ص15.

2. كما يعرف نظام السلامة والصحة المهنية اوشا 18001 على انه ذلك الجزء من النظام الإدارة المتكامل الذي يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة والتخطيط والأنشطة والمهام والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات والموارد اللازمة للتطوير وتطبيق وإنشاء وخدمة وصيانة سياسة السلامة والصحة المهنية وعليه فانه جزء من نظام العام للإدارة يهدف لتسهيل وتسيير السلامة والصحة المهنية المرتبطة بنشاط المؤسسة من خلال إعطاء متطلبات اللازمة ومراجعة مدى تطبيقها وتبنيها لمتطلبات وإجراءات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001 في كافة مواقع العمل كما يبرهن الحصول على هذه الشهادة على ان نظام إدارة السلامة تقوم به المؤسسة بتوافق مع ارقى المعايير الدولية المتعرف بها في هذا المجال.<sup>1</sup>

### 3. المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة OHSAS18001 : تتمثل في ما يلي<sup>2</sup>:

- السياسة: يجب أن تقوم المنظمة بتحديد سياستها بخصوص الصحة والسلامة المهنية ؛
- التزام: لا بد أن تؤكد المنظمة التزامها تجاه نظام الصحة والسلامة المهنية ؛
- التخطيط: لا بد أن تقوم المنظمة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة والسلامة المهنية ؛
- التطبيق: لا بد للمنظمة أن توفر القدرات والدعم اللازم لتحقيق الساسة والأهداف الخاصة بالصحة والسلامة المهنية؛
- القياس والتقييم: ينبغي أن تقوم المنظمة بالمراجعة والتحسين المستمر المتصاعد لنظام الصحة والسلامة المهنية وذلك لتحسين الأداء العام للصحة والسلامة المهنية.

### الفرع الرابع: نظام الإدارة المتكامل QHSE:

1 تعريف نظام الإدارة المتكامل: يعرف على أنه يقوم بتوحيد كل من أنظمة الصحة والسلامة المهنية ، الجودة والبيئة ، إلى نظام واحد يلي كل متطلبات المعايير الثلاثة ايزو9001، ايزو14001، ومعيار 18001 ، هذه المعايير بدورها تقوم على رباعية دمينيغ (خطط، نفذ، قيم وصحح)<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> إيمان حسيني، مرجع سابق ، ص 17 .

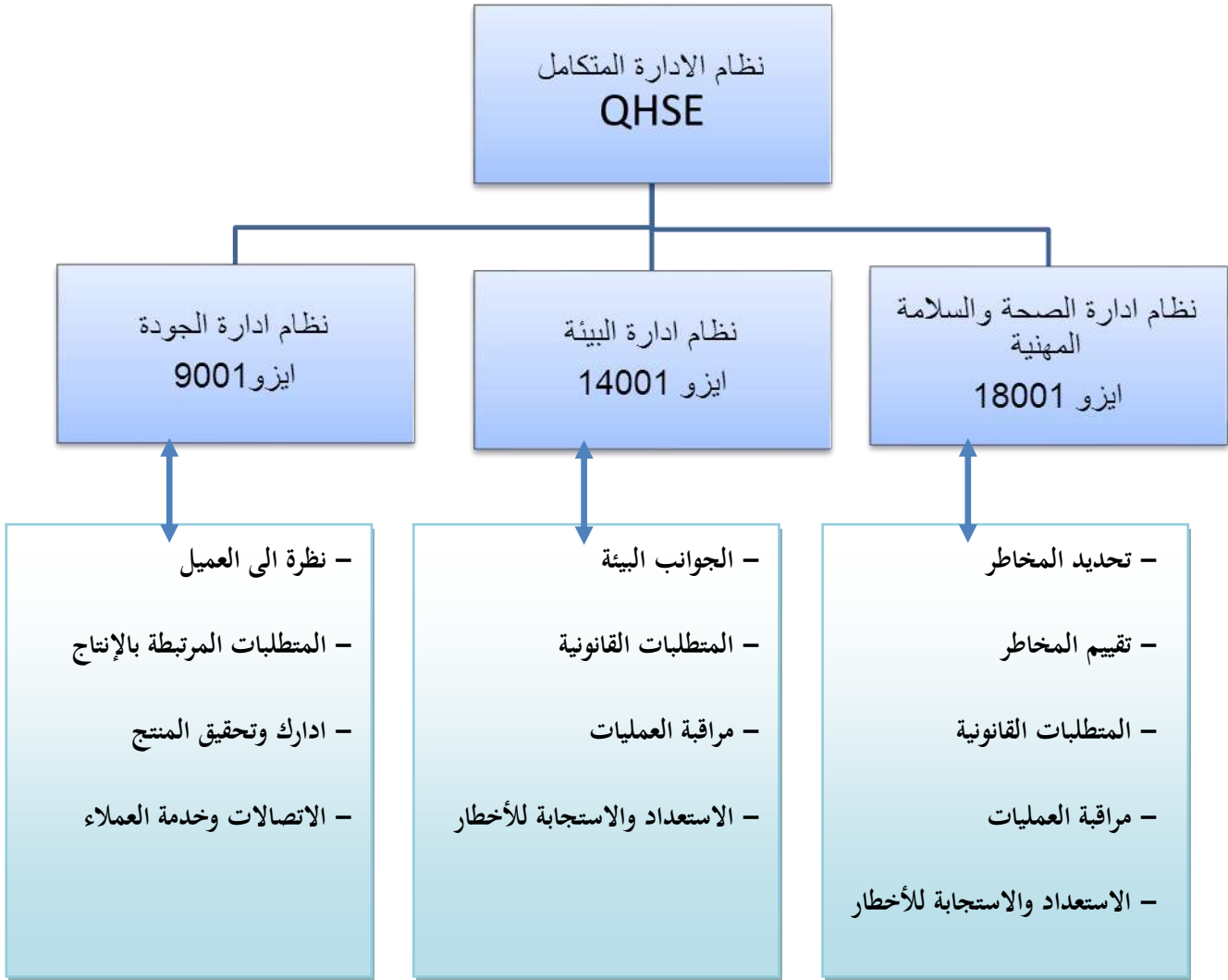
<sup>2</sup> إيمان حسيني، مرجع سابق ، ص 18.

<sup>3</sup> شركة تراسكو ، دليل ادارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة والصحة المهنية الخاصة بالمؤسسة تراسكو ابوظبي، نسخة 2009، ص 4.



2 شكل يوضح عناصر نظام الإدارة المتكامل

شكل رقم (1-1) يلخص عناصر الإدارة المتكاملة في المؤسسة



المصدر: شركة تراسكو، دليل ادارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة والصحة المهنية الخاصة بالمؤسسة تراسكو ابوظبي، نسخة 2009، ص 4

### المطلب الثالث: الأداء الوظيفي للعاملين.

— يعتبر موضوع الأداء من الموضوعات التي نالت اهتماما من قبل المنظرين والإداريين في المجالات الإدارية، إذ أنه يعد الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل بالمنظمات، فضلا على أن الأداء يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومن هنا نجد أن غالبية المسؤولين الإداريين لمختلف مستوياتهم الإدارية يعطون موضوع أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى، نظرا لأن أداء إدارتهم ما هو إلا انعكاس للأداء الفردي داخله.

— ومن هنا فإنه يجب التركيز على البحث والتطبيق على محاولة التعرف على حقيقة الأداء ومعرفة العوامل التي تحدده وتؤثر فيه حتى يمكن معرفة الخلل والسعي إلى تصحيحه، مما قد يساعد على تحقيق مستويات الأداء المطلوب، لأن الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتحميص والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام، والمواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص، وذلك نظرا لأهمية الموضوع على مستوى الفرد والمنظمة من جهة، وتداخله مع العلوم والاتجاهات الفكرية المختلفة من جهة أخرى.

### الفرع الأول : مفهوم الأداء (Performance):

1 الأداء لغة: أدى الشيء أي قام به<sup>1</sup>.

2 الأداء اصطلاحا: هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال. لقد قدم الباحثون عدة تعاريف للأداء أهمها<sup>2</sup>:

أ. أشار توماس جلبرت ( **Thomas Gilbert** ) أنه لا يجوز الخلط بين السلوك، وبين الانجاز والأداء، " ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات، أو تصميم نموذج، أو التفطيش، أما الانجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج، كتقديم خدمة محددة أو إنتاج سلعة ما أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والانجاز، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس".

ب. Nickols والذي عرف الأداء بأنه: " نتاج السلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تخضت عن ذلك السلوك".

3 تعريف الأداء من الناحية الإدارية: لقد ورد في معجم المصطلحات الاجتماعية على أنه " القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينها، وللتمكن من ترقية الموظف تجري له اختبارات أداء،

<sup>1</sup> محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2005، ص 116.

<sup>2</sup> عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 15.

ويعتمد في ذلك على تقارير الأداء، أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله وسلوكه، في فترة زمنية محدودة" <sup>1</sup>.

- كذلك يعبر عن الأداء بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد <sup>2</sup>.

- كما يعبر الأداء عن " السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة، وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب" <sup>3</sup>.

4- ومن خلال التعاريف السابقة للأداء يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها الفرد، وبما يحقق أهداف المنظمة وهذا من خلال تحسين هذا الأداء، من حيث الجودة والنوعية، بواسطة التدريب المستمر للعاملين.

ومن بين أهم المؤشرات المرتبطة بالأداء مؤشري الكفاءة والفعالية، حيث تشير الكفاءة إلى العلاقة النسبية بين المدخلات والمخرجات التي تفسر كيفية إنجاز العمل بالشكل الصحيح بإتباع أفضل الوسائل والخيارات الموصلة للأهداف، أما الفعالية فهي تعبر عن العلاقة النسبية بين النتائج المحققة والأهداف المخططة التي تفسر القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل الصحيح بمقارنة بالأداء المحقق بالنسبة إلى الأداء المطلوب <sup>4</sup>.

وحتى يأتي أداء الفرد على الوجه المطلوب من الكفاءة والفعالية يتوجب القيام بما يسمى بدراسة مكونات الأداء (تحليل الوظيفة)، من خلال التحديد الموضوعي للمهارات والقدرات التي يجب أن يتميز بها شاغل الوظيفة، إضافة إلى تحديد مسؤوليات الوظيفة وواجباتها وأساليب العمل، ومعدلات الأداء من حيث الكم والكيف، وحتى الظروف التي تؤدي فيها الوظيفة <sup>5</sup>.

## الفرع الثاني : محددات الأداء

يعتبر الأداء هو القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، وهو ينتج من تضافر عدة عناصر من شأنها أن تؤثر على هذا الأداء سلباً أو إيجابياً، يطلق على هذه العناصر محددات الأداء، تتمثل هذه المحددات أساساً في <sup>6</sup>:

<sup>1</sup>أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1992، ص 310.

<sup>2</sup>محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003، ص 219

<sup>3</sup>سناء عبد الكريم الخناق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، مطبوعات الملتقى العلمي الدولي: الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، مارس 2005، ص 36.

<sup>4</sup>Martory (B), Crozet(D), **Gestion des Ressources Humaines**, Pilotage social et performance, imprimerie chirat, Paris, 2002, P 160

<sup>5</sup>علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1981، ص 267.

<sup>6</sup>راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 210.

1. **الجهـد:** وهو الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحافز) إلى الطاقات الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
2. **القدرات:** تعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير أو تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية معينة.
3. **إدراك الدور أو المهمة:** تعني الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.

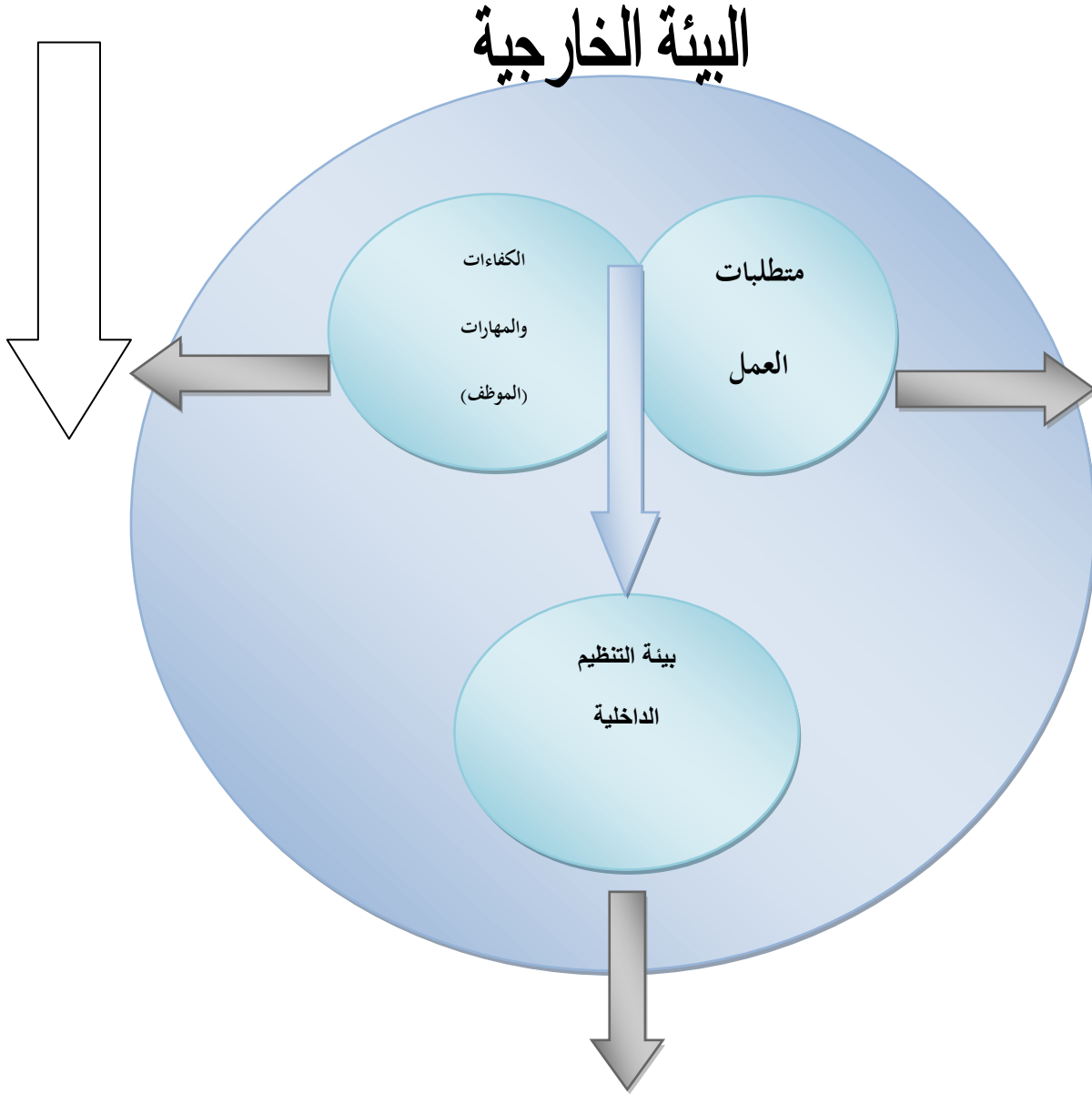
بينما هناك من يضيف إلى إدراك الدور أو المهمة (نمط الأداء) والجهد المبذول، ونوعية هذا الجهد المبذول والتي تعني مستوى الدقة والجودة، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة<sup>1</sup>.

والملاحظ من التعريفين السابقين أنهما يحصران عناصر الأداء في عناصر تتعلق بالموظف شاغل الوظيفة فقط، (الجهد، القدرات والمهارات ونمط الأداء)، وهي عناصر تخضع لسيطرة الموظف، بينما في الواقع هناك عناصر أو محددات تخرج عن سيطرة الموظف، وأهم هذه المحددات:

1. **الوظيفة (متطلبات العمل):** وما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من الموظف، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة.
2. **الموقف (بيئة التنظيم الداخلية):** أو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن: مناخ العمل، الإشراف، وفرة المواد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب، ويمكن تلخيص العناصر السابقة في الشكل التالي الذي يوضح عناصر نموذج الأداء الفعال.

<sup>1</sup> أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص 50.

شكل رقم (1-2) يمثل الأداء الفعال



المصدر: عبد الباري إبراهيم درة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الباري إبراهيم درة، مرجع سابق ذكره، ص 120.

**الفرع الثالث : أهمية الأداء ومكوناته :****1-أهمية الأداء<sup>1</sup> :**

يمكن تلخيص أهمية الأداء في النقاط التالية:

- يعتبر أداة توجيه بالنسبة للمنظمة من أجل تحقيق أهدافها؛

- يعتبر أداة لمعرفة حالة المنظمة؛

- يستعمل كأداة لمعرفة الاختلال الواقع عند تحقيق الأهداف؛

- تحديد السبل لتطوير العاملين ودفعتهم نحو تطوير أنفسهم؛

- يعتبر القاسم المشترك لجميع الجهود التي تبذلها الإدارة والعاملين.

**2-مكونات الأداء:**

يمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي<sup>2</sup>:

**كمية العمل:** يعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو الكمية خلال فترة معينة ومعبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

**نوعية العمل:** تعني مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، ففي بعض أنواع الأعمال قد لا يهم كثيرا سرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهم نوعية وجوده الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد، فإن الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات والتي تقيس درجة خلو الأداء، من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

أ. **نمط الأداء:** فالمقصود به الأسلوب أو الطريقة التي تبذل به الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلي أساس نمط الأداء يمكن مثلا قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسماني بالدرجة الأولى كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة أو ذلك المستخدم في كتابة أو تقرير أو مذكرة وذلك إذا كان العمل ذهني.

<sup>1</sup>محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق ذكره، ص 219-220.

محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق ذكره، ص 219-220..

إن الأبعاد الثلاثة السابقة يمكن أن تكون من المحاور التي تشتق منها معايير ومقاييس أي عمل من الأعمال، ونستنتج من مكونات الأداء أنها المحاور الأساسية، في قياس أداء الأفراد ومعرفة الكمية والجهد المبذول، وكيفية أداء الفرد لعمله الذي يقوم به وهي الخطوة الثانية في تقييم الأداء فعليه يمكن القول، أنه عند الكشف على أداء الفرد يجب مراعاة هذه الأبعاد أو المكونات الثلاثة من أجل الحصول على أداء عالي.

## الفرع الرابع : معايير الأداء والعوامل المؤثرة فيه:

### 1 معايير الأداء:

إن معايير الأداء عبارة عن بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عمل معين، حيث يعد معيار الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين لتحديد الكيفية التي يتوصل بها إلى أفضل مستوى أداء، وفي الوقت نفسه التعرف على أوجه القصور التي تشوب الأداء.

إن الهدف من وضع معايير الأداء هو مراقبة الأداء بصفة مستمرة للتعرف على أي تدبب أو تغيير في مستوى الأداء للتدخل في الوقت المناسب، قبل تدني مستوى الأداء لتصحيح السلبيات وأوجه القصور وإعادة توجيه الأداء لكلا تتكرر السلبيات وتتحول إلى سلوك وظيفي لدى العاملين، يصعب تغييره وتتنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي<sup>1</sup>:

#### 1. الجودة: ترتبط الجودة بجميع نشاطات المنشأة حيث تعبر عن مستوى أداء العمل ولذلك فقد عرفها **Tenner**

**ودي توروا "DoToro"**، بأنها: (إستراتيجية عمل أساسية تسهم في تقديم سلع وخدمات ترضي بشكل كبير العملاء في الداخل والخارج، وذلك من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة).

والجودة تحمل معاني كثيرة ومتعددة فهي ذات معني واقعي ومعني حسي، فالمعني الواقعي يعني التزام المنظمات باستخدام مؤشرات حقيقية كمعدل الإنتاج ونسبة الفاقد والهدر، ومن ثم استخدام معايير والتزام المنظمات بالمواصفات والمقاييس المتعارف عليها، أما المعني الحسي فإنه يرتكز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة والمستفيد منها والجودة من هذا المنطلق هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء، من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج سواء كان خدمة أو سلعة ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة لذلك يفضل وجود مرجع وثائقي لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذ دعت الضرورة فضلا عن ضرورة الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج والأهداف والتوقعات.

#### 2. الكمية: يقصد بالكمية حجم العمل المنجز، وهنا يجب ألا تتعدى قدرات وإمكانات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل

عن قدراتهم وإمكاناتهم، لأن ذلك يعني بطء الأداء مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل، تتم في

<sup>1</sup> سامع عبد المطلب عامر، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر للنشر والتوزيع، البلد الأردن، 2011، ص 223-224.

عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.

3. **الصلاحية:** يقصد بها المدى الذي يستطيع فيه مقياس الأداء تقييم الأبعاد كافة، ذات العلاقة بالأداء الجيد للوظيفة ويشار إلى ذلك عادة (بصلاحية المحتوى)، وحتى يتمتع مقياس الأداء بالصلاحية فإنه يجب ألا يكون معيبا أو فاسدا بمعنى أنه يجب أن يعكس الأداء الوظيفي الحقيقي الذي يتضمن من الفساد بقدر الإمكان حيث يمكن التغلب التام عليه<sup>1</sup>.

4. **القبول:** يتعلق هذا الشرط أو المعيار بمدى قبول الأفراد الذين يستخدمون المقاييس المحكمة والتي تتسم بوجود درجة عالية من الصلاحية والاعتمادية ولكنها تستهلك جزءا يوميا من وقت المديرين بما يجعلهم يرفضون استخدامها<sup>2</sup>.

## 2 العوامل المؤثرة في الأداء:

يتأثر الأفراد بعوامل عديدة يمكن حصرها فيما يلي<sup>3</sup>:

أ. **العنصر البشري:** يشكل أهم مورد في المؤسسة باعتباره العامل الديناميكي المؤثر في جميع عمليات الإنتاج أما العوامل الأخرى فهي تؤثر بالدرجة التي يتحكم فيها العنصر البشري حيث أن القرار الذي يتخذه الإنسان والعمل الذي يؤديه هو الأساس في تحديد الإنتاج الكمية والتكلفة.

ب. **الإدارة:** إن الإدارة مسؤوليتها عظيمة في الاستخدام الفعال لجميع الموارد البشرية حيث تقع تحت سيطرة المؤسسة ويقال إن زيادة معدلات الأداء يعتمد على أساليب الإدارة حيث تؤثر في جميع الأنشطة فهي بذلك تعبر عن التخطيط التنظيمي والتنسيق والرقابة لذلك فإن أي ضعف أو تقصير في أي عملية سيكون سببا في عجز وكفاءة الأداء.

ت. **طبيعة العمل:** يشير إلى مدى أهمية الوظيفة التي يؤديها العامل ومقدار فرص الترقية المتاحة ومقدار الإشاعات المركبة عن المهمة حيث أن كلما زادت درجة توافق العامل مع مهنته كلما زادت دافعيته وولائه للمؤسسة وبالتالي العطاء والأداء الجيد.

ث. **العوامل النفسية:** إن اللوازم والمعدات لها دور مركزي في التأثير على الأداء حيث توفر الجو المريح الذي يبعث روح المبادرة ويرفع الروح المعنوية للعامل مما يدفعه لتحسين أدائه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سامع عبد المطلب عامر، مرجع سابق ذكره، ص 224.

<sup>2</sup> سامع عبد المطلب عامر، مرجع سابق ذكره، ص 224.

<sup>3</sup> علي العبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية، أطروحة دكتوراه دولة، قسم التسير، جامعة الجزائر، 1990، ص 27.

<sup>4</sup> علي العبد الله، مرجع سابق ذكره، ص 27.



المطلب الرابع : عموميات حول تقييم أداء العاملين:

سننترق في هذا المطلب إلى التعرف على تقييم أداء العاملين وذكر أهم أهداف و خطوات عملية تقييم أداء العاملين.

الفرع الأول : مفهوم تقييم أداء العاملين:

ويعرف تقييم أداء العاملين على أنه: نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم سلوك الأفراد أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنتظمة لهذا الأداء والسلوك وتناجهمما، وخلال فترات زمنية محددة ومعروفة، يجري في نهاية الملاحظة تقدير جهد ونشاط وسلوك وبالتالي كفاءة كل فرد على حدى، وبشكل موضوعي دون تحيز، لتجري في النهاية مكافأة الفرد بقدر ما يعمل وينتج، ولتحديد نقاط الضعف في أدائه للعمل على تفاديها مستقبلا، وتمكينه من أداء عمله بفعالية أكبر، ذلك من أجل مصلحته ومصلحة المؤسسة التي يعمل بها والمجتمع عامة.

ومن خلال هذا التعريف نستخلص النقاط التالية:

1. تقييم الأداء عملية مستمرة، ومنظمة تلازم الفرد طوال حياته الوظيفية، إذا يخضع أدائه للعمل للقياس بشكل مستمر.
2. يخضع كافة العاملين بمختلف مستوياتهم للتقييم، وذلك لإشعارهم بالعدالة، وليعرفوا أن الجميع محاسبون على تأدية عملهم، وأن تقدمهم في المسار الوظيفي مرهون بتفوقهم في أدائهم عملهم.
3. نتائج تقييم الأداء تبنى على أساسها قرارات كثيرة خاصة بمستقبل الموظف مثل الترقية، النقل، الفصل، المكافآت، لذلك يجب توفر عنصر الموضوعية في عملية تقييم الأداء.
4. القياس وتقييم الأداء يكشف مراكز القوة لتدعيمها، ومراكز الضعف لتجنبها وعلاجها<sup>1</sup>.

وينظر كذلك لتقييم الأداء على أنه: دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى<sup>2</sup>.

كما تعرف عملية تقييم الأداء بأنها: تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعداداتهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلا<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة زهران، الأردن، 1991، ص166، 167.  
<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002، ص367.  
<sup>3</sup> نصر الله حنا، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، 2002، ص169.

ومن التعاريف الشاملة لتقييم الأداء أنه: عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الأفراد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به، فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط ذلك الفرد، والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة أيضاً، ويركز هذا المفهوم على الأداء الفعلي في ظل متطلبات الوظيفة، ويعبر عن ذلك بالإنجاز المتوقع منه أداؤه<sup>1</sup>

من خلال التعاريف السابقة نجد أن عملية تقييم الأداء تمتاز بما يلي:

1. أن عملية تقييم الأداء هي عملية التقييم والتقدير المنظمة والمستمرة بالنسبة لإنجاز الفرد في عمله، وتوقعات تنميته في المستقبل.
2. أن عملية تقييم الأداء تهتم بمعرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد، والهدف من ذلك معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة الموجودة لدى الفرد.
3. أن عملية تقييم الأداء تهتم بكفاءة العاملين، والتعرف على مقدرتهم على تحمل المسؤولية الحالية والمستقبلية.
4. أن عملية تقييم الأداء عملية دورية مستمرة ومنظمة، يقوم بممارستها العاملين من فئات مختلفة، هدفها تحسين أداء العاملين.
5. كذلك نتائج عملية تقييم الأداء يبنى عليها قرار ارتت تتعلق بمستقبل الموظف كالحوافز مثل الترقية، المكافآت.... كذلك مستقبل المؤسسة من حيث زيادة الإنتاجية وتحسينها.

### الفرع الثاني: أهداف عملية تقييم أداء العاملين:

إن عملية تقييم أداء العاملين تمثل حلقة أساسية في العملية الإدارية المتكاملة، وهي عملية جزئية في نطاق نشاط إداري أوسع وأشمل، وهو الرقابة فهي أداة من أدوات الرقابة الإدارية الشاملة، ومن ثم فإن عملية تقييم أداء العاملين ما هي إلا عملية اتخاذ قرارات بناء على معلومات رقابية إعادة توجيه مسارات الأنشطة بالمؤسسة، وذلك بما يحقق أهداف محددة مسبقاً، وتحقق عملية تقييم الأداء أهدافاً عديدة وفق المستويات التالية:

#### **أ- الأهداف على مستوى المؤسسة:**

- خلق مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي عن طريق تأكيد الأسس العلمية في التقويم والموضوعية في إصدار الأحكام مما يبعد عن المؤسسة احتمالات شكوى العاملين أو اتهامها بالحقابة وتفضيل بعضهم على بعض لاعتبارات شخصية وليست علمية موضوعية.

<sup>1</sup> محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص137.

- النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم، وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى تدريب أكثر.

. -وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.<sup>1</sup>

- تقوم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية، حيث تعتبر وظيفة تقييم الأداء بمثابة الوظيفة التي تعمل على مراجعة ومتابعة باقي وظائف إدارة الموارد البشرية، فهي الوظيفة التي تقع عند ملتقى جميع أنشطة الموارد البشرية ( التدريب، الحوافز، الترقية...تخطيط القوى العاملة )<sup>2</sup>.

- توفير التوثيق الملائم للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها.

### ب- الأهداف على مستوى المديرين:

إن قيام المديرين والمشرفين بعملية تقييم أداء المرؤوسين والحكم على كل منهم ليس بالشيء السهل، ولاسيما عندما يطالب ذلك المدير أو المشرف من جهات إدارية أعلى بوضع تقرير عن أسباب أداء الموظف بهذا المستوى أو ذاك، وهذا يدفع المديرين في حقيقة الأمر إلى تنمية مهاراتهم وقدراتهم في المجالات التالية:

- تنمية قدرات المديرين في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.

- مساعدة المشرفين على تفهم العاملين تحت إشرافهم، وتحسين الاتصال بهم، مما يساعد على تقوية العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون لرفع الكفاءة الإنتاجية من ناحية وتنمية قدرات الأفراد من ناحية أخرى<sup>3</sup>.

- الارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم، الأمر الذي يقود في النهاية إلى أن تكون عملية التقييم وسيلة جيدة لزيارة التعارف بين المدير والموظفين.

- التعرف على كيفية أداء الموظف بشكل علمي وموضوعي.<sup>4</sup>

وعموما يمكن القول أن عملية التقييم هي العملية التي يتم بموجبها الحصول على معلومات مرتدة على كفاءة أداء العاملين وسلوكياتهم الوظيفية، ويتخذ على ضوء نتائجها العديد من القرارات الإدارية، إضافة إلى أنها تعتبر أداة رقابية ليس على أداء العاملين فقط، بل حتى على أداء المديرين والمشرفين على مستويات أعلى، وحتى على أداء المؤسسة.

<sup>1</sup> مؤيد سعيد السالم وعادل حرحوش صالح، مرجع سابق، ص 104.

<sup>2</sup> Pasclal Noferi, Gestion des ressources humaines et compétitivité de l'entreprise, edimm, Prise: 1987, P 63

<sup>3</sup> محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 295.

<sup>4</sup> مؤيد سعيد السالم وعادل حرحوش صالح، مرجع سابق، ص 104.

ونظرا لأهمية هذه العملية فإنها تستخدم غالبا لتحقيق الغايات الأساسية التالية<sup>1</sup>:

- جذب الموارد الجيدة إلى المؤسسة، فهي تشبه نوعية المنتج في إدارة الإنتاج، وأسلوب الدعاية والترويج في إدارة التسويق.
- الدافعية للعاملين لتحقيق الأداء الأفضل عندما تنجز عملية التقييم بشكل موضوعي ودقيق.
- الاحتفاظ بالموارد البشرية ذات المهارات والمعارف والقدرات والقابليات التي تستهدف المؤسسة والاحتفاظ بها.

### ج-الأهداف على مستوى العاملين:

إن زيادة شعور العاملين بالعدالة وبأن جميع جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المؤسسة يجعلهم أكثر شعورا بالمسؤولية، ويدفعهم إلى العمل باجتهاد وجدية وإخلاص ليرتقوا فوزهم باحترام وتقدير ومسؤوليتهم معنويا ومكافأهم ماليا.

إضافة إلى أن لتقييم الأداء مزايا عدة منها:

- ✓ إشعار العاملين بمسؤوليتهم تجاه وظائفهم.
- ✓ تقييم سياسات الاختيار والتدريب.
- ✓ تسيير وتطوير قدراتهم ومهارتهم، حيث تساعد عملية التقييم على استثمار مهارات وقدرات العاملين بشكل أفضل في المستقبل، خاصة وأن مفهوم المهارات اليوم أصبح يشكل جوهر إشكالية خلق القيمة في المؤسسات، مما جعل إدارة الموارد البشرية فيها توجه أكثر فأكثر سياساتها نحو تسيير كفاءات ومهارات أفرادها.<sup>2</sup>
- ✓ إمدادهم بتغذية مرتدة عن أدائهم مع ما كان متوقعا منهم.
- ✓ تساعد عملية التقييم على اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية وبصورة مستمرة.

### الفرع الثالث: خطوات تقييم أداء العاملين:

عملية تقييم أداء العاملين عملية معقدة تتداخل فيها كثير من القوى والعوامل، فإن مقيمي أداء العاملين من رؤساء ومشرفين ومسؤولين في إدارات الموارد البشرية ، يخططوا لها تخطيطا جيدا ويتبعوا خطوات منطقية متسلسلة لكي يحقق تقييم الأداء أهدافه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خالد عبد الرحمان إلهيتي ، إدارة الموارد البشرية، عمان ، الأردن، 2003 ،ص196.

<sup>2</sup> Jacqueline(b), fancoise (k), martin(m), la fonction ressources humaines, edition dund, Paris, 2004, P23.

<sup>3</sup> شاويش مصطفى، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق، عمان، 2005 ،ص 101.

وأهم هذه الخطوات:

### أ- تحديد العمل المطلوب:

ويتم ذلك بتحديد الأعمال المطلوب تنفيذها، وتحديد إجراءات وسياسات العمل لتحديد كيفية أداء العمل ودراسة العمل وظروف العمل، ويقصد بدراسة العمل هو تحليل الأعمال المطلوب قياس الكفاءة في أدائها، والتعرف على جوانب العمل المختلفة من حيث الواجبات التي ينطوي عليها العمل والمسؤوليات التي يلتزم بها شاغل العمل<sup>1</sup>.

### ب- تحديد معايير تقييم الأداء

تعتبر معايير تقييم الأداء أمر ضروري لنجاح عملية تقييم الأداء، لأنه يشكل أرضية واحدة ينطلق منها أصحاب العلاقة في التقييم وعلى أرسهم العاملين ورؤسائهم، معايير الأداء المتنوعة بعضها يتعلق بسلوك العاملين وبعضها يتعلق بالشخصية وبعضها يتعلق بالنتائج والانجازات التي يحققها<sup>2</sup>.

### ج- تحديد مصادر جمع البيانات الخاصة بالتقييم

تساهم هذه الخطوة في تحديد الوسيلة المناسبة التي تساعد في جمع المعلومات لعملية التقييم، حيث أن هناك عدة عناصر لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لقياس أداء العاملين، ولكل مصدر من هذه المصادر مزاياه وعيوبه<sup>3</sup>.

### د- تحديد أساليب تقييم الأداء

إن تحديد طرق وأساليب تقييم الأداء تعتبر من الجوانب الأساسية التي تتضمنها سياسة تقييم الأداء، وهناك أساليب تقارن أداء العاملين مع آخرين وطرق وأساليب تقارنهم مع معايير وأدوات وطرق تقارن أداء العاملين مع الأهداف، وقد تم تقسيم أساليب التقييم إلى أساليب تقليدية وأساليب حديثة<sup>4</sup>.

### هـ- تنفيذ التقييم

يتم تنفيذ عملية التقييم في بعض المؤسسات عادة مرة في كل سنة، وقد تقوم بعض المؤسسات بتقييم أداء العاملين أكثر من مرة في السنة، أما على أساس نصف سنوي أو ربعي، وذلك حسب فلسفة المؤسسة، وأهداف التقييم ومدى فائدة من تكرار عملية التقييم إضافة إلى تكلفة التقييم.

<sup>1</sup> ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2006، ص 289.  
<sup>2</sup> درة عبد الباري، الصباغ زهير، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر والتوزيع 2008، ص 261.  
<sup>3</sup> شاويش مصطفى- مرجع سابق- ص 103.  
<sup>4</sup> درة عبد الباري، الصباغ زهير، مرجع سابق، ص 284.

## و- التغذية الراجعة

تعتبر التغذية الراجعة أهم ثمار عمليات التقويم، حيث أن التغذية الراجعة هي عبارة عن إتاحة الفرصة للموظف ليعرف ما إذا كان أداؤه لعمله صحيحاً أو خاطئاً، وقد تكون التغذية الراجعة سلبية أي تبين النواحي التي قصر فيها الموظف أو إيجابية بان تبين موضوعية نواحي الإجابة في أداءه.<sup>1</sup>

## ز- إجراء التظلم

من الضروري عند وضع أي نظام لتقييم الأداء من فتح باب التظلم أمام العاملين للتظلم من نتائج تقدير كفاءتهم أمام جهات إدارية عليا متخصصة في إعادة النظر في هذه النتائج، لكن مما لا شك فيه أن حق التظلم لجميع العاملين أمر غير منطقي لأن هذا سيخلق مشاكل أمام الإدارة، لذلك من الأنسب أن يعطي هذا الحق للموظفين الذين كانت نتائج تقديراتهم ضعيفة.<sup>2</sup>

## رابعاً: عوامل تقييم الأداء :

إن أحسن نظم تقييم أداء العاملين، هي تلك النظم التي تركز على العوامل التي يمكن ملاحظتها مثل سلوك الأفراد العاملين أثناء العمل والنتائج التي يحققونها، إلا أن هذا لا يمنع أن تكون عوامل الشخصية، عوامل مهمة وأساسية في مدى فعالية أداء العامل خاصة فيما يتعلق بالتفاعل والتعامل مع الآخرين.

## أ. التقييم على أساس عوامل شخصية

الشخصية عامل للنجاح ولكن من الصعب تقييم عناصرها للأسباب التالية:

- ✓ أنها صعبة القياس ويتعذر إقناع الآخرين بتقييمها.
- ✓ يصعب التأكد من أن الذي يحمل صفات جيدة سيوظفها في عمله وفي خدمة المؤسسة
- ✓ التي يعمل بها.
- ✓ ليس هناك اتفاق عام على عناصر الشخصية التي تؤثر في أداء الفرد العامل.

## ب. التقييم على أساس النتائج كمياً نوعاً

إن النتائج هي المحصلة النهائية للأداء وهي في الغالب الهدف الأول للتقييم، ووفقاً لهذا المقياس (العامل) فإنه يتم تقييم الأفراد مثلاً على أساس الوحدات المنتجة، وأرقام المبيعات، معدلات الأخطاء وعدد الوحدات المعيبة، وعلى الرغم أنه ينظر لهذه العوامل على أنها الأكثر موضوعية لأنها واضحة وغير قابلة لأخطاء التفسير، إلا أن النتائج وللأسف تتأثر بعوامل أخرى عدوى

<sup>1</sup> درة عبد الباري، الصباغ زهير، مرجع سابق، ص 286.

<sup>2</sup> ماهر أحمد- مرجع سابق- ص 309.

أداء الفرد العامل كزملاء العمل والمشرفين(الرؤساء) والآلات والتجهيزات والموارد الأولية... الخ وتصنف عوامل التقييم على أساس النتائج إلى معيارين:

- ✓ **معايير كمية:** بموجبها يتم تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج التي يجب أن تنتج خلال فترة زمنية محددة، أي إنها تدل على العلاقة بين كمية العمل المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء.
- ✓ **معايير نوعية:** وهي أن يصل إنتاج الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان، وغالبا ما تحدد نسبة معينة للأخطاء أو الإنتاج المعيب، بحيث لا يتجاوزها الفرد ويسمى هذا النوع بالمعدل النوعي للأداء.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي.

سنحاول في هذا المبحث عرض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية، وذلك بهدف معرفة الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات، إضافة إل النتائج والأهداف المتوصل إليها. والتي سيتم عرضها حسب درجة الاستفادة منها، ثم عرض أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها، وأخيرا مجال الاستفادة من هذه الدراسات.

#### المطلب الأول: عرض الدراسات العربية والأجنبية.

##### الفرع الأول: الدراسات العربية.

**1-دراسة محمد عبد الحميد أبو نواس 2018 بعنوان : أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم**

هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الأنظمة بالشركات، إبراز دور التدريب والوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وزيادة إنتاجيتهم، من خلال الاعتماد على استبيانته تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة 300 موظف. أوصت هذه الدراسة بالعديد من التوصيات والتي من شأنها أن تساعد في تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين في الشركات، كالعمل على تكثيف دورات لتدريب العاملين، وإنشاء قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية وتوفير مشرفين متخصصين بمتابعة إجراءات السلامة والصحة المهنية داخل الشركات بما يتناسب مع أعداد العاملين، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة وسليمة خالية من المخاطر.

## 2- دراسة احمد علي حسين 2009 بعنوان: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العامل العلاقة والأثر دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي محافظة صلاح الدين

هدفت الدراسة إلى تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة حيث استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة مشكلته واختبار فرضياته ولتحقيق أهدافه واستعان على الاستبيان حيث وزع 60 استبيان توصل الباحث إلى استنتاجات أهمها

- الإهتمام الكبير من قبل العاملين بتنفيذ وتطبيق كافة تعليمات وإرشادات وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سلامتهم ووقايتهم من أخطار وإصابات العمل اليومية
- تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنويا بإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة، وهذا يشير إلى تأثير وفاعلية تلك الإدارة في الحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وإصابات العمل والحد منها بهدف الحفاظ على إنتاجية هذا العنصر.

## 3- دراسة متساحة نسيمه 2018 بعنوان : تقييم كفاءة نظام السلامة والصحة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR حاسي مسعود

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR حاسي مسعود - حيث تعتبر مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المشكلات التي يجدر بالإدارة العليا الاهتمام بها وبذل المزيد من الجهود على اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل منها قدر الإمكان لأنه عند تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة يقلل من الخسائر المادية والبشرية على المدى البعيد. استخدمت الباحثة أداة الاستبيان حيث تم توزيعه على عينة عشوائية قدرها 120 عامل ، كما اعتمدت على المقابلة مع مسيري نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة

توصلت إلى نتائج من أهمها الإهمال من الإدارة سبب من أسباب التعرض إلى حوادث العمل الحوادث المهنية والخسائر تنعكس سلبا على الأداء الكلي للمؤسسة، نقص ثقافة ووعي العمال لأنهم لا يحرصون على تطبيق شروط السلامة.

## 4- دراسة علي موسى حنان 2007 بعنوان : الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد

هدفت هذه الدراسة إلى بيان واقع ظاهري حادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية حيث استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري كما اعتمدت عليه في الجانب التطبيقي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي المقابلة التقارير والسجلات وتوصلت إلى نتائج من أهمها

-الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية.



## 5- دراسة موسى ذرذاري 2016 بعنوان : مساهمة برامج السلامة والصحة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أهمية التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية في الحد من حوادث العمل ، لدى عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته إضافة إلى الاستبيان حيث قام بتحديد عينة عشوائية عددها 100 عامل لمجتمع الدراسة وتوصل إلى نتائج من أهمها :

- إن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل ، كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية هذا من جانب قدرات العاملين خاصة جانب التحكم في المهارات أثناء العمل ، هذا من الجانب الأمني أما الجانب النفسي له دور مهم كذلك من حيث ضبط النفس ، والقلق عند حصول الحادث .
- تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على الاستمرارية، وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة .

## 6- دراسة بوخلوة باديس قمو سهيلة 2015 بعنوان : آثار أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن جديع بتقوت

هدفت الدراسة إلى الكشف عن آثار أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في مؤسسة مطاحن جديع بتقوت، بالإضافة إلى التعرف على الاختلاف في تصور عينة الدراسة حول أنماط القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة. ، من أجل ذلك تم اختيار استبانته عددها 89 فرداً، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنمطي القيادة التحويلية والتبادلية على الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05.

عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنمط قيادة عدم التدخل على الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05.

وجود اختلاف ذي دلالة إحصائية في وجهات نظر عينة الدراسة حول أنماط القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين

تبعاً لاختلاف الجنس، العمر، التحصيل العلمي، عدد سنوات الخبرة والموقع الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05.

## 7- دراسة نوال يونس آل مراد أثمار عبد الرزاق محمد أنوار هادي 2013 بعنوان : أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى

يهدف البحث إلى التعرف على القيم التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وقد تم تطبيقه على عينة من المديرين في المستشفيات في محافظة نينوى مستشفى النساء، المستشفى الجمهوري، مستشفى السالم (البالغ عددهم 03) مديرا من مختلف الأقسام والتخصصات ، وقد بني البحث على نموذج افتراضي معتمدا فرضية رئيسة مفادها : هناك علاقة ارتباط وأثر بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي، وقد تم اختبار مخطط البحث وفرضياته باستخدام أساليب إحصائية متعددة كالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية فضلا عن استخدام الارتباط والانحدار المتعدد لوصف وتشخيص المتغيرات، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤكد معنوية معظم علاقات الارتباط والتأثير التي أشارت إليها فرضية البحث، وفي الخاتمة تضمن البحث مجموعة من المقترحات الضرورية لمجتمع البحث منها: العمل على توظيف القيم التنظيمية بكل متغيراتها في الأداء الوظيفي بحيث إن هذه القيم تمثل الضابط لكل أنواع الأداء الوظيفي.

## 8- دراسة عديلة العلواني 2018 بعنوان : صبرينة لطرش التغيير التنظيمي وأثره على أداء العاملين دراسة استطلاعية على العاملين بالمؤسسة الإقتصادية SIJICO بسكيدة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التغيير التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسة الإقتصادية SIJICO بسكيدة .ومن أجل تحقيق هذه الدراسة وتحديد الأثر بين متغيراتها كما الباحثان بتوزيع استبيان على موظفي المؤسسة أين وقع الإختيار على جميع الموظفين، البالغ عددهم 31 فرد وبعد استرجاع الاستبيان وتفرغ 25 استمارة صالحة في برنامج ( SPSS- )، كما بتحميل نتائج باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط بين التغيير التنظيمي وأداء العاملين حيث يؤثر التغيير التنظيمي بجميع أبعاده على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

### الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية.

1- James. O.Waorth 2003 : Safety performance in the workplace Status of the audit process  
Master Note Iowa stat university

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثار برنامج التدقيق على أداء السلامة واستخدام تدقيق السلامة كأداة عملية لتدريب العملي والتوعية لتحديد المخاطر وتحديد السلوك، لذلك تم توزيع 120 استبانة على عينة الدراسة .

من أهم نتائج الدراسة التدقيق في السلامة له تأثير إيجابي على السلامة ومعدلات الأداء والتدابير العديدة وتنظيم جهود متكررة لزيادة الوعي بالسلامة والامتثال.

## 2-Dejoy and other 2003 : Create a safe workplace Master Note United States of America

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة آمنة للعاملين، لذلك تم توزيع 21 استبانة على عينة الدراسة.

من أهم نتائج الدراسة هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط برامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية.

### المطلب الثاني : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة .

من خلال هذا المطلب سنتطرق الى مقارنة درستنا الحالية مع الدراسات السابقة وهذا من حيث (المكان والزمان والعينة ، المنهج الدراسي.....)

#### الجدول رقم : (1.1) يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة في بلدان عربية وأجنبية في فترات مختلفة من 2003 إلى 2018	أُنجزت دارستنا في الفترة الزمنية 2020 حدود الدراسة ب حاسي مسعود ولاية ورقلة	من حيث المكان والزمان
معظم الدراسات عينات عشوائية وبعضهم قصدية	عينة عشوائية بالمؤسسة الوطنية سوناطراك قسم الإنتاج SONATRACH	من حيث العينة
معظم الدراسات ركزت على استبيان فقط ودراسات أو إحصائيات فقط	- مقابلة - توزيع استبيان - تحليل إحصائيات	من حيث المنهج الدراسي
-تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: -العلاقة والأثر بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين -مدى كفاءة نظام السلامة والصحة المهنية في الحد من حوادث العمل -أثار أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي -التغيير التنظيمي وأثره على أداء العاملين	-المتغير الأول نظام الصحة والسلامة المهنية -المتغير الثاني الأداء الوظيفي	من حيث المتغيرات

المصدر : من إعداد الطالبين.

## خلاصة الفصل :

تشكل برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية والإنتاجية حاجساً كبيراً لها بما فيها الصغيرة والمتوسطة لكثرة الحوادث ، لما تمثله من مصدر هاماً للتكاليف والمخاطر على عمالها، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها، وتتجلى خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المؤسسة ممثلاً في طاقاتها البشرية

لذا تلجأ هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث وإيجاد برامج للصحة والسلامة المهنية لتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئياً فيها وإعطاء دافع للمورد البشري لمزاولة نشاطه بأمان وإعطاء أداء .

حاولنا أن نشير إلى أهمية أداء العاملين وطرق تقييمه، فتقييم أداء العاملين ذو أهمية كبيرة في مجالات العمل فكل المؤسسات سواء أكانت صناعية أو خدمية أو غير ذلك....، لأن نتائجه تعكس مستويات أداء الأفراد وكفاءة كل من يعمل في المؤسسة، فتساعد على معرفة حقيقة أداء العاملين بإيجابياته وسلبياته، وهذه المعرفة تمثل الأساس الذي يقوم عليه تطوير وتحسين أداء العاملين، ثم الأداء التنظيمي ككل للمؤسسة، وذلك بتبني نتائجه لإعداد برامج التحفيز المناسبة وتصحيحها كلما استدعت الضرورة لذلك.

وعلى أساس ذلك، كان يجب أن يحضى تقييم الأداء بالاهتمام الكبير والعناية التامة باعتبار أن معطياته توفر التغذية العكسية والمعلومات المرتدة التي تفيد المؤسسة في جميع قراراتها المستقبلية والمتعلقة بوظائفها المتعددة.

## الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية لنظم السلامة  
والصحة المهنية والأداء الوظيفي

**تمهيد:**

بعد تحديد الإطار النظري العام لهذه الدراسة في الفصل الأول ، سنحاول في الفصل الثاني إبراز مدى أثر فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج المدرية الجهوية "قاعدة إرارة" ، حيث تأتي أهمية هذا الفصل التطبيقي للربط بين الدراسة النظرية والواقع العلمي في المؤسسة محل الدراسة . ولدراسة هذا الجانب من البحث قمنا بتوزيع استبيان على العاملين في المؤسسة وتم تحليل النتائج عن طريق برنامج (SPSS) وفي الأخير تم تحليل أهم النتائج واستخلاص النتائج المتعلقة بالدراسة.

وللوصول إلى ما سبق، قسم الفصل إلى مبحثين كالتالي:

**المبحث الأول:** الطرق والأدوات المستخدمة في الدراسة

**المبحث الثاني:** النتائج والمناقشة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

قبل التطرق في دراسة أثر فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي ، سنتناول في هذا المبحث تقديم المؤسسة محل الدراسة، وأهم الطرق والأدوات المستخدمة في الدراسة التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

### المطلب الأول: طريقة الدراسة

#### الفرع الأول: منهج الدراسة

يعرف المنهج على أنه مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية إنجاز بحثه، فالمنهج ضروري جدا للباحث، إذ يساعده في ضبط أبحاثه لدراسة ظاهرة أو موضوع ما. وبغرض معالجة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة أو موضوع ما، أو وصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها واختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

#### الفرع الثاني: التعريف بالمؤسسة سوناطراك

قبل التطرق إلى تعريف المديرية الجهوية للإنتاج حاسي مسعود، لا بد من تعريف المؤسسة الأم والتي هي:

سوناطراك أو **Sonatrach** اختصار بالفرنسية : ( la Société Nationale pour la Recherche, Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures s.p.a)

هي شركة عمومية إقتصادية جزائرية شكلت لإستغلال الموارد البترولية في الجزائر تأسست في 31 ديسمبر عام 1963 هي الآن متنوعة الأنشطة تشمل جميع جوانب الإنتاج الاستكشاف والاستخراج والنقل والتكرير، وقد نوعت في أنشطتها البتر وكيمياويات وتخلية مياه البحر، تشغل حوالي 120000 عامل، يرأسها السيد توفيق حكار منذ شهر فيفري سنة 2020، تقوم بخمسة أنشطة أساسية وهي: نشاط الإستكشاف والإنتاج (و الذي يندرج ضمنه قسم الإنتاج والذي بدوره تتبع له المديرية الجهوية للإنتاج حاسي مسعود مع 09 مديريات جهوية أخرى) ثم نشاط النقل عن طريق الأنابيب، يليه نشاط التميع والتكرير، ثم نشاط التصفية والبتر وكيمياء، وأخيرا النشاط التجاري(التسويق).

تأسس قسم الإنتاج بعد إعادة تنظيم وتحويل لنشاطات الإنتاج من المديرية السابقة للأبحاث والإنتاج سوناطراك، وقد ظهر إثر تكامل 16 مؤسسة وطنية منذ 1971/04/24، ويتواجد المقر الرئيسي للمديرية العامة لقسم الإنتاج 08 شارع خزان حيدرة الجزائر العاصمة، إن قسم الإنتاجيهتم بإنتاج المحروقات السائلة(البترول ومشتقاته) وجميع أنواع الغازات (الغاز الطبيعي والمميع والغاز البترولي المميع)

ويقوم أيضا:

-التحقيق والمتابعة الدقيقة لمختلف برامج الإنتاج والاستغلال والصيانة والأمن.

-تنفيذ الأشغال المتعلقة بتطوير الإنتاج والخدمات وهذا بهدف تسريع عملية الإنتاج وتخفيض مستوى التكاليف.

-إستغلال وتشبيد المساحات الكبرى للحقول الهيدروكربونية السائلة والغازية

ثانيا: عينة الدراسة

تم تحديد عينة الدراسة انطلاقا من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 165 استبيان على عينة عشوائية.

الجدول رقم(2-1): يوضح توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	الضائعة	الملغاة	النهائي
المجموع	165	131	28	6	125
النسبة	%100	%73.40	%16.97	%3.64	%75.76

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثا: متغيرات الدراسة

الجدول رقم (2-2): يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
المتغير المستقل	نظم إدارة السلامة والصحة المهنية

المصدر: من إعداد الطالبين



## المطلب الثاني: أدوات الدراسة

## الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم إدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss عن طريق تفرغ بيانات الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى برنامج spss

## الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

## الاستبيان:

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى وعي العمال لمفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية علي الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

المحور الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعمال المؤسسة محل الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفي، الخبرة، الاستفادة من تدريب في الصحة والسلامة المهنية)

المحور الثاني: يتعلق بمجموعة عبارات نظام الصحة والسلامة المهنية، وتحتوي على 29 عبارة

المحور الثالث: يتعلق بمجموعة عبارات الأداء الوظيفي، وتحتوي على 13 عبارة

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات

حيث يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

✓ موافق بشدة: تعطى لها خمس درجات ؛

✓ موافق: تعطى لها 4 درجات ؛

✓ محايد: تعطى لها ثلاث درجات؛

✓ غير موافق؛ تعطى لها درجتان ؛

✓ غير موافق بشدة: تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول.

الجدول رقم (2-3): المتوسط المرجح

درجة موافقة	المتوسط المرجح
ضعيف	من 1.00 – 1.79
منخفض	من 1.80 – 2.59
متوسط	من 2.60 – 3.39
مرتفع	من 3.40 – 4.19
مرتفع جدا	من 4.20 – 5

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

## الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته.

## أولاً: صدق الاستبيان

لمعرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان، فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته، كما تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين بلغ عددهم 5 محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين، وبعد ذلك تم إجراء التعديلات وصياغة العبارات بشكل واضح وبسيط لتظهر في شكلها النهائي.

## ثانياً: ثبات الاستبيان

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ الموضح في الجدول أدناه، فلوحظ أن معامل الثبات نسبته مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفيد بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا يقل قيمة المعامل عن 62% لكي تعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

## معامل الثبات:

الجدول رقم (2-4): معامل الثبات

معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	مقياس أو البعد
0.96	0.924	نظام الصحة والسلامة المهنية
0.92	0.857	الأداء الوظيفي
0.96	0.932	مقياس ككل

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ إن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى 93.2% حيث تعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يشير إلى وجود استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان.

## المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المبحث سيتم عرض مختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال البيانات وتحليلها ومناقشتها، للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

### المطلب الأول: نتائج الدراسة الميدانية

#### الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة

يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يمكن توضيحها فيما يلي:

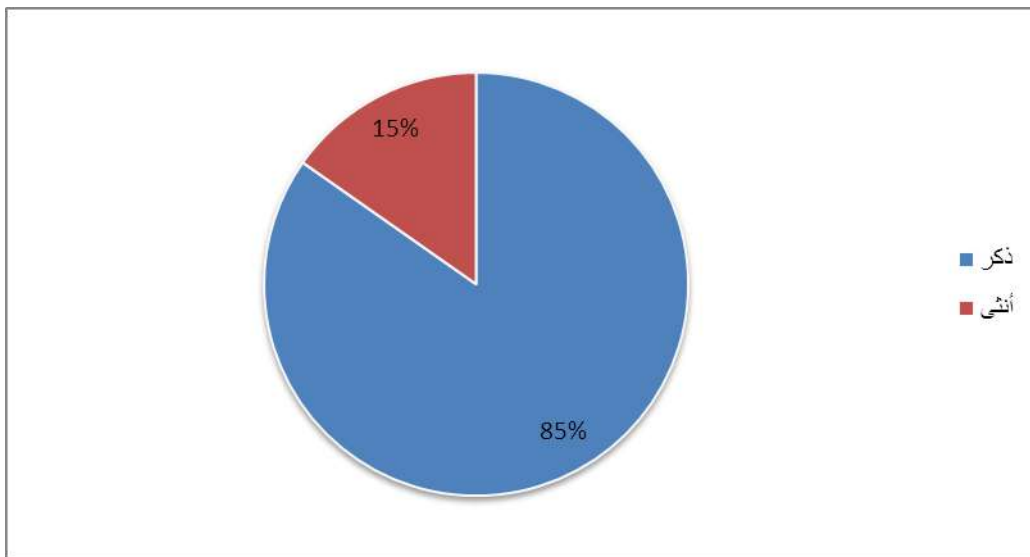
#### 1- متغير الجنس

الجدول رقم (2-5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

متغير الجنس	تكرار	نسبة مئوية
ذكر	111	85
أنثى	20	15
مجموع	131	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-1): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم 5 نلاحظ بأن غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا من فئة الذكور التي تقدر ب 85%، بينما تمثل نسبة فئة الإناث 15 % وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل في المؤسسة، حيث أنه يتناسب مع فئة الذكور أكثر من فئة الإناث. ذلك أن طبيعة عمل المؤسسة يحتاج إلى جهد عضلي كبير والتعرض إلى أشعة الشمس، وكما هو معروف أن الفئة الذكورية تمتاز بالقدرة على التحمل والصبر والعمل في الظروف والأوقات الصعبة، أما الإناث فإن أغلبهم يتولون المناصب الإدارية.

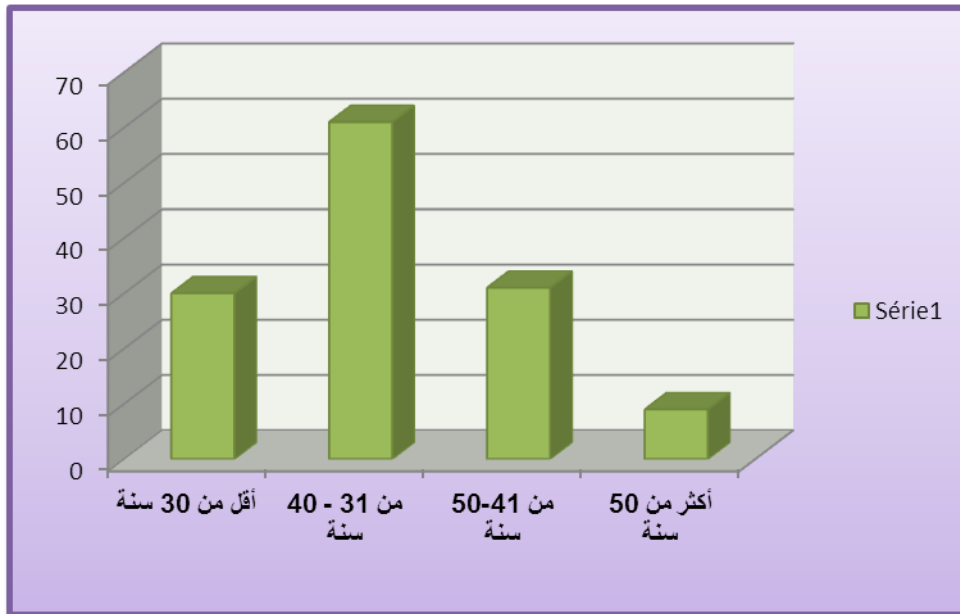
## 2- متغير السن

الجدول رقم (2-6): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير السن

متغير السن	تكرار	نسبة مئوية
أقل من 30 سنة	30	22,9%
من 31-40 سنة	61	46,6%
من 41-50 سنة	31	23,7%
أكثر من 50 سنة	9	6,9%
مجموع	131	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير السن



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

أما فيما يتعلق بمتغير العمر الموضح في الجدول والشكل أعلاه فقد تبين أن الأفراد الذين أعمارهم (من 31-40 سنة) يمثلون أعلى نسبة ب(46,6%) ، ثم تليها الفئة العمرية (من 41-50 سنة) ويمثلون نسبة (23,7%) ،وبعدها مباشر الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) ويمثلون نسبة (22,9%)، وهذا يدل على أن هذه الفئات العمرية يسعوا أكثر من غيرهم إلى البحث عن المعرفة وثبات القدرة والكفاءات، كما يدل على أن المؤسسة قامت بعمليات التوظيف واستقطاب واستغلالها لهذه الفئة الشابة. وأخيرا فئة العمال الذين أعمارهم(أكثر من 50 سنة) بأقل نسبة قدرت ب (6,9%)، وترجع أسباب نقص هذه الفئة العمرية إلى حالات الإحالة على التقاعد.

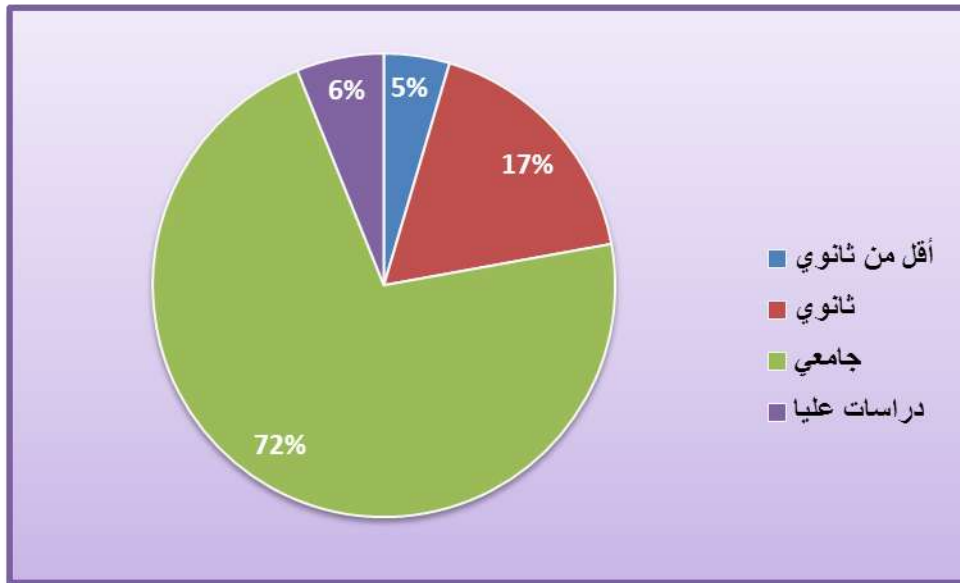
### 3-متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم(2-7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

متغير مستوى علمي	تكرار	نسبة مئوية
أقل من ثانوي	6	4,66%
ثانوي	23	17,6%
جامعي	94	71,8%
دراسات عليا	8	6,1%
مجموع	131	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

كما يتضح من الجدول والشكل أعلاه المتعلق بمتغير المستوى التعليمي, أن المستوى الجامعي هو الغالب بنسبة (71,8%) وهذا يدل أن المؤسسة تسعى للاستفادة من حاملي شهادة الجامعة، وتليها الأفراد ذوي المستويات الثانوية بنسبة (17,6%) في حين أنهم لم تتح لهم الفرصة للالتحاق بالجامعة فتواجهوا إلى المعاهد التكوينية، أي أنهم من حاملي شهادات تقني سامي, العمل, وتليها أفراد من مستويات أخرى كمعاهد مؤسسة سونطراك، معاهد أخرى.. بنسبة (6,1%) وتليها نسبة أفراد الذين مستوياتهم أقل من ثانوي بنسبة تقدر ب (4,66%) بأقل نسبة وهذا يدل على عدم توفر الشروط كافية.

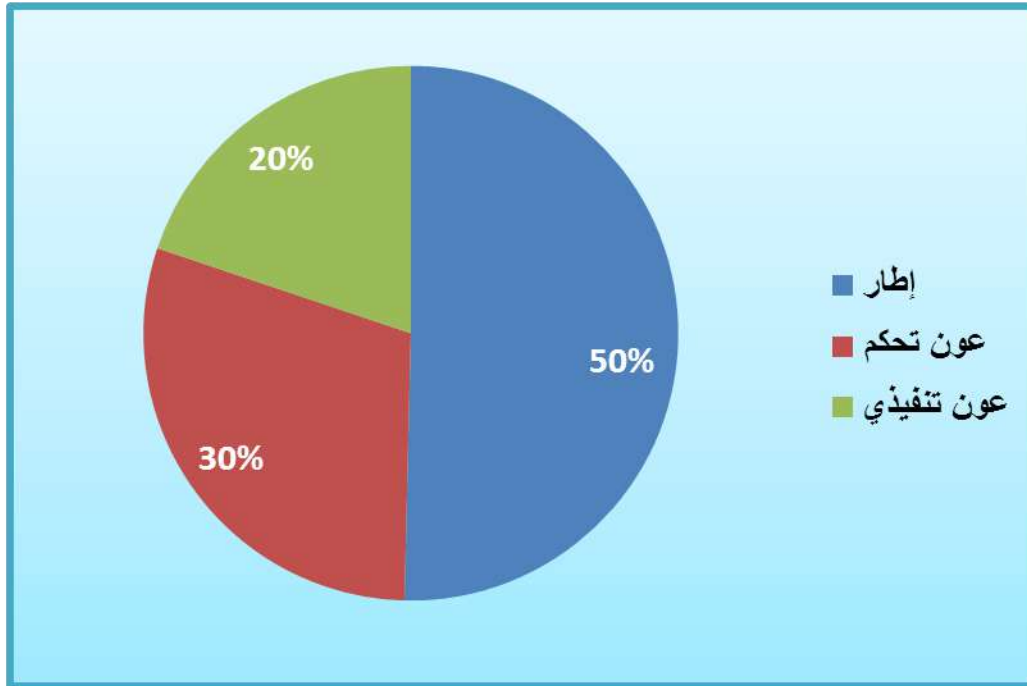
#### 4-متغير الوظيفي

الجدول رقم(2-8): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفي

الوظيفة	تكرار	نسبة مئوية
إطار	66	50,4%
عون تحكم	39	29,8%
عون تنفيذي	26	19,8%
مجموع	131	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-4): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

أما فيما يتعلق بمتغير الموقع الوظيفي تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن الإطارات تمثل أعلى نسبة تقدر بنسبة (4,50%)، وتليها نسبة (8,29%) لأعوان التحكم وهي نسب متقاربة فيما بينها، وهذا يعود إلى أن غالبية أفراد العينة كانوا من حاملي الشهادات، لأن أغلب العمال متواجدين في ورشات العمل التابعة للمؤسسة المنتشرة في مختلف المناطق، وتليها نسبة (8,19%) لأعوان التنفيذ بأقل نسبة.

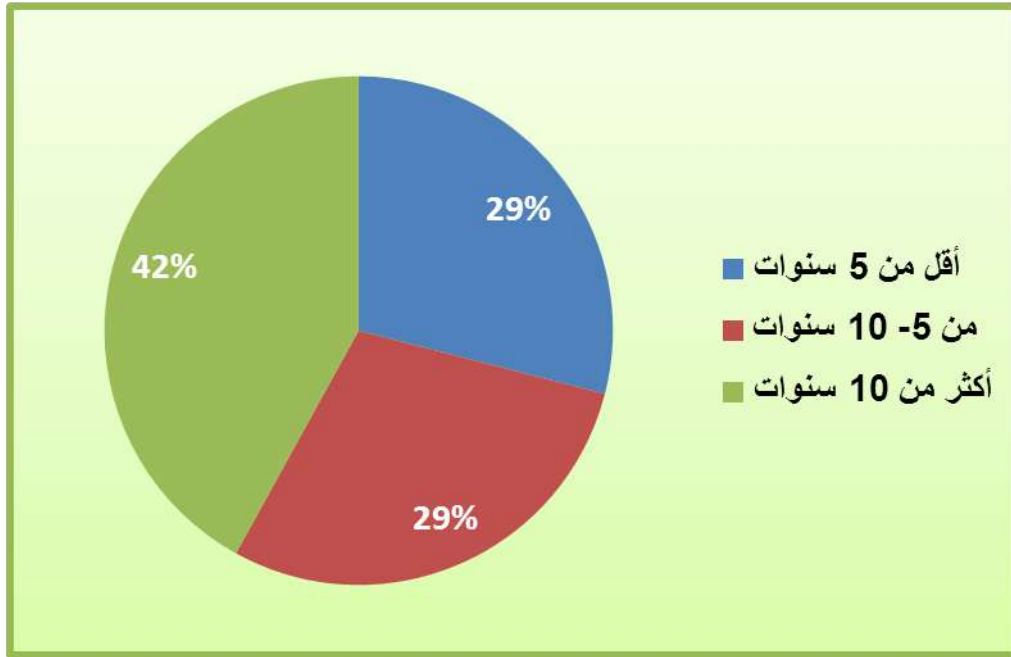
## 5-متغير الخبرة:

الجدول رقم(2-9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

متغير الخبرة	تكرار	نسبة مئوية
أقل من 5 سنوات	38	29,0%
من 5 - 10 سنوات	38	29,0%
أكثر من 10 سنوات	55	42,0%
مجموع	131	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-5): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، وكما تشير النتائج في الجدول والشكل أعلاه إلى أن فئة الأفراد الذين تزيد سنوات خبرتهم عن 10 سنوات تحصلوا على أكبر نسبة والتي تقدر ب(42,0%) وهي فئة قديمة التوظيف، وهذا يدل على أن المؤسسة تركز في توظيفها للعمال على الكفاءات القديمة باعتبارها فئة حيوية ونشطة تعمل على تقديم أفضل ما لديها من أجل السير الحسن للمؤسسة، كما أنها تتميز على الإبداع والعمل بشكل أفضل بالقدرة على الإبداع والعمل بشكل أفضل، تليها نسبة(29% للأفراد الذين بلغت سنوات الخبرة لديهم(أقل من 5 إلى 10 سنوات)، بحيث أن هذه الفئتين تمتلك خبرة متوسطة تمكنهم من أداء أعمالهم بالشكل المطلوب، وبالتالي نلاحظ أن خبرة أفراد عينة الدراسة تتوافق بين بعضهم البعض وأن المؤسسة لا تشجع على التقاعد المبكر.

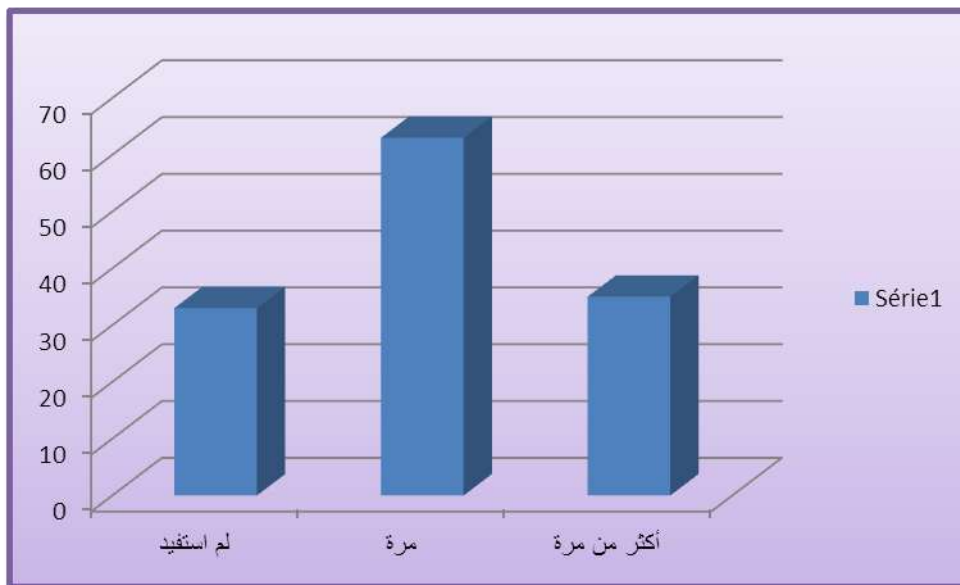
#### 6- المتغير الاستفادة من تدريب:

الجدول رقم (2-10): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الاستفادة من تدريب

الاستفادة من تدريب	تكرار	نسبة مئوية
لم استفيد	33	25,2%
مرة	63	48,1%
أكثر من مرة	35	26,7%
مجموع	131	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-6): توزيع أفراد عينة دراسة حسب المتغير الاستفادة من تدريب



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS



وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، وكما تشير النتائج في الجدول والشكل أعلاه إلى أن فئة العمال التي تستفيد من التدريب مرة بأكثر نسبة (48,1%) وهذا للاستفادة من تدريب في صحة والسلامة المهنية، بعدها المستفيدين أكثر من مرة بنسبة (26,7%) لان طبيعة العمل تحتاج للدورات تدريبية على العمال الاضخاع لها من اجل التوعية والحد من الاخطار المهنية في ساحات العمل، ثم تليها الفئة التي لم تستفيد من التدريب بنسبة (25,2%) وهي الاقل نسبة وهي لأصحاب المكاتب لتوفر دورات ضئيلة في تدريب الصحة والسلامة مهنية.

### الفرع الثاني: تحليل البيانات

تحليل البيانات المتعلقة بأثر نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

حيث سيتم التركيز الإجابة على الأسئلة التالية:

- ✓ ماهو تصور الباحثين لتوفير نظم السلامة والصحة المهنية في مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج؟
- ✓ ماهو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ميدان الدراسة من وجهة نظرهم؟
- ✓ هل يوجد أثر الأبعاد نظم السلامة والصحة المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة وحول الأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى؟

#### الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول:

ومن أجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس ليكارث ذي 5 درجات الذي تم ذكره سابقا والنتائج التالية توضح

ذلك:

البعد الأول: التزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية

الجدول رقم(2-11): يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الأول

الرقم	العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة موافقة
01	توجد سياسة معتمدة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	3,7939	1,02820	مرتفع
02	تولي المؤسسة اهتمام ايجابي بمواضع السلامة والصحة المهنية	3,7023	1,00533	مرتفع
03	أشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتطبيق قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية	3,4046	1,12167	مرتفع
04	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف التعليمات الأمنية	3,5649	1,19034	مرتفع
05	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد	4,2748	0,95316	مرتفع جدا
06	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معاطف، خوذة، قفاز، قناع الوجه، الأحذية، النظارات....)	3,2290	1,33339	متوسط
07	هناك أنظمة إنذار متوفرة ومسموعة بوضوح في كافة أرجاء المؤسسة ومكافحة الحرائق موزعة بفاعلية ويتم صيانتها بشكل دوري	4,1374	0,82986	مرتفع
	البعد الأول	3,7296	0,71807	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

يتضح من النتائج المبينة في الجدول رقم(2-11) أعلاه أن بعد التزام الإدارة بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية محقق، بلغ متوسط إجابات البعد (3.729) تقريبا، وهي تقابل درجة مرتفع، حيث أن جميع العبارات كانت محققة، ما عدا عبارة واحدة ت خص مهولة الحصول على معدات السلامة الشخصية وبالتالي يمكن القول أن:

- تلتزم الإدارة العليا للمؤسسة محل الدراسة بمجموعة من القاعد والإجراءات الصارمة لضمان الصحة والسلامة المهنية، كما تفرض عقوبات على كل من يخالف هذه القواعد، وذلك اهتماما وحرصا منها على سلامة مواردها البشرية.
  - هناك تعاون إيجابي بين الإدارة والموظفين في مجال الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.
  - تلتزم المؤسسة بتطبيق نظام الفحص الطبي للعاملين الجدد مما يساهم في التحقق من أهليتهم للعمل وأداء المهام دون التسبب في حوادث لهم أو لزملائهم، أو نقل أمراض أو عدوى في المؤسسة.
  - تتوفر المؤسسة على نظم إنذار للحرائق أو الحوادث ملائمة للتنبيه المبر للعاملين فور وقوع خطب ما، مما يساهم في حمايتهم.
- على المؤسسة محل الدراسة الاهتمام أكثر بتسهيل حصول العاملين على مختلف معدات السلامة الشخصية من أحذية خاصة، سترات واقعية، أفنعة، قفازات، نظارات واقية ... إلخ

### البعد الثاني: بعد التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية

الجدول رقم(2-12): يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الثاني

الرقم	العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة موافقة
08	حصلت على تدريب في السلامة والصحة المهنية	3,2061	1,26927	متوسط
09	ساعدك تكوينك في مجال الصحة والسلامة المهنية في تجنب حوادث العمل	3,4656	1,22347	مرتفع
10	تعتمد مؤسستك برامج تدريب متطورة ومستمرة لحمايتك من المخاطر	2,9771	1,12637	متوسط
11	يتم التدريب على إجراءات السلامة والصحة المهنية عن طريق التدريب العلمي (تجارب تمثيلية، مناورات، محاكاة...)	2,7481	1,19835	متوسط
12	هناك مشاركة لعمال مؤسستك في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	2,8779	1,08147	متوسط
13	يتم التدريب عن طريق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشات	3,0076	1,08483	متوسط
14	تطبق المؤسسة برامج لتدريب العاملين الجدد والحاليين لتعريفهم بأساسيات السلامة والصحة المهنية المتبعة في عملهم بشكل مستمر	3,1221	1,18336	متوسط
15	تشعر بأن التدريب في مؤسستك غير مجدي مقارنة بالتدريب من قبل جهات خارجية	3,2519	1,14585	متوسط
	البعد الثاني	3,0821	0,78962	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS

توضح مجمل النتائج الموضحة في الجدول أعلاه رقم (2-12) أن بعد التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية غير محقق (متوسط الإجابات عن البعد قد بلغ 3.08 وهو يقابل درجة محايد)، وهذا يدل على عدم اهتمام المؤسسة بتدريب العاملين على إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وذلك بالرغم من أن إجابات البعد السابق وضحت اهتمام الإدارة بسلامة العاملين، إلا أنها لم تولي الاهتمام الكافي لدور تدريب العاملين في هذا المجال للحفاظ على سلامتهم وحياتهم، وبالتالي تجنب الحوادث أو كل ما يضر بسلامة العامل وسير العمل، ومن العبارات الغير محققة في الجدول يتضح كذلك أن على إدارة المؤسسة الاهتمام أكثر بـ:

- تقديم برامج تدريبية للصحة والسلامة المهنية للعاملين.
- تطوير برامج تدريب على إجراءات السلامة والصحة المهنية تستجيب لمتطلبات العمل بالمؤسسة والمخاطر المحتملة بها، وفق أنظمة محاكاة حديثة لتجنب الخطر في حال وقوع الحوادث.

### البعد الثالث: بعد ظروف العمل

يتكون بعد ظروف العمل من سبعة (07) عبارات موضحة في الجدول الموالي مع المتوسط والانحراف المعياري لكل عبارة.

#### الجدول رقم (2-13): يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الثالث

الرقم	العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة موافقة
16	تقوم المؤسسة بتوفير معدات السلامة الشخصية للأفراد حسب مواقعهم	3,4733	1,05487	مرتفع
17	تقوم المؤسسة بتهيئة بيئة العمل الآمنة	3,4275	1,05269	مرتفع
18	يهتم المختصون في مؤسستكم بمتابعة بيئة العمل (المعدات، الآليات الإناة.....)	3,4962	1,10505	مرتفع
19	يوجد خطة للطوارئ توضح مخارج للطوارئ نقاط التجمع للطوارئ داخلية خارجية	3,8779	1,05264	مرتفع
20	تتوفر إشارات ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية	3,8702	1,04069	مرتفع
21	تحرص مؤسستكم على تطوير وتحسين بيئة العمل وبما يتوافق مع التطورات التقنية ذات الصلة بذلك	3,1756	1,11962	متوسط
22	هناك وحدة مختصة في مؤسستكم بالسلامة والصحة المهنية تقوم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل	3,1832	1,18842	متوسط
	البعد الثالث	3,5005	0,82720	مرتفع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم(2-13)أعلاه تحقق البعد الثالث لإجراءات الصحة والسلامة المهنية الخاص بظروف العمل، وقد بلغ متوسط البعد 3.505، مما يدل على أن ظروف العمل بالمؤسسة تراعي إجراءات السلامة المهنية والصحية للعاملين، وبالتدقيق في تحقق العبارات الخاصة بهذا البعد يمكن استنتاج ما يلي:

- تحرص المؤسسة على توفير بيئة علم آمنة، تتوفر على مختلف المعدات والآليات المستخدمة في الحماية والسلامة المهنية، كما توفر في محيط العمل مجموعة من الملصقات واللوحات التحذيرية لتذكير العاملين وتوعيتهم بإجراءات السلامة.
- تتيح المؤسسة مجموعة إجراءات وكذا الخطط المتبعة حالة الطوارئ لضمان سلامة العاملين حالة وقوع حوادث.
- ينبغي للمؤسسة محل الدراسة الاهتمام أكثر بتطوير وتحسين بيئة العمل لتتماشى أكثر مع إجراءات السلامة اللازمة اتباعها وكذلك توفير وحدة رقابة على إجراءات السلامة المهنية.

### البعد الرابع: حوادث العمل

يتكون بعد حوادث العمل من سبعة (07) عبارات، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة، وكذا المحور ككل، ويمكن توضيح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لفقرات البعد الرابع.

الجدول رقم(2-14): يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات البعد الرابع

الرقم	العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة موافقة
23	هناك انخفاض في حوادث العمل في المؤسسة	3,6336	,81530	مرتفع
24	تزداد دافعتك للعمل بمجرد وجود وسائل وقائية من حوادث العمل	3,9695	,84979	مرتفع
25	غالبًا ما تحدث حوادث العمل داخل المؤسسة	3,1069	1,03219	متوسط
26	تجري التحقيقات في حوادث وإصابات العمل	4,0000	,83205	مرتفع
27	تقوم وحدة السلامة والصحة المهنية بإجراء دراسات ميدانية عن أسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة للحد منها	3,6489	1,09491	مرتفع
28	التزم بالقوانين الداخلية للمؤسسة لتجنب الحوادث	4,1527	,81781	مرتفع
29	شعوري بأهمية العمل الذي أقوم به يجعلني منضبطًا أكثر لتجنب الحوادث	4,2748	,60832	مرتفع جدا
	البعد الرابع	3,8266	0,52174	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

تبين النتائج الموضحة في الجدول أعلاه رقم (2-14) أن بعد حوادث العمل محقق، أي أن المؤسسة تحرص فعلا على التقليل من حوادث العمل وتعمل مختلف القواعد والإجراءات في سبيل ذلك، حث بالتدقيق في نتائج كل عبارة في الجدول يتضح ما يلي:

- هناك التزام ملائم من قبل العاملين بالقوانين الداخلية في المؤسسة لتجنب حوادث العمل، مما ساهم في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة.
  - وجود وسائل وقائية من حوادث العمل بالمؤسسة واهتمام الإدارة بسلامة العمال، تعطي لهم دافعية أكبر للعمل والانجاز.
  - شعور العاملين لأهمية العمل والمهام المطلوبة منهم يجعلهم حرصين أكثر على إجراءات السلامة وتجنب الحوادث.
- جدول رقم (2-15): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية.

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعء إلتزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية	3,7296	0,71807	2	مرتفع
02	المتوسط العام لبعء التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية	3,0821	0,78962	4	مرتفع
03	المتوسط العام لبعء ظروف العمل	3,5005	0,82720	3	مرتفع
04	المتوسط العام لبعء حوادث العمل	3,8266	0,52174	1	مرتفع
	المتوسط العام للأبعاد	3.5347	0.7141	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (2-15) يتبين أن كل الأبعاد جاءت بمستويات مرتفعة، و أعلى متوسط حسابي كان لحوادث العمل بـ (3,8266) و الانحراف المعياري (0,52174) وهذا يدل على تجنب العمال لوقوع حوادث العمل و تقليل أضراره، ويليه بعد إلتزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية بمتوسط (3,7296) وانحراف المعيار (0,71807) بمستوى عالي وهذا يدل على انتشار وعي برامج السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة، ويليه بعد ظروف العمل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي و انحراف المعياري و هذا يدل على توفير الإدارة أحسن الظروف للعمال، ويليه في المرتبة الأخيرة بعد التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية بمتوسط محايد وانحراف معياري وهذا يدل على عدم حرص الإدارة على التدريب العمال و تطوير برامج السلامة المهنية.

- عموماً لدى العاملين بالمؤسسة درجة موافقة مرتفعة حول عبارات نظم الصحة و السلامة المهنية، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى بأن مستوى نظم الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة الاقتصادية "سونطراك" مطبق بمستوى مرتفع (مقبول).

### تحليل الإجابات المتعلقة بالمحور الثالث الخاص بالأداء الوظيفي:

يتشكل محور الأداء الوظيفي من 13 عبارة، وللتأكد من تحقق المحور تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة وكذا للمحور ككل، وذلك كما يلي:

الجدول رقم(2-16): يوضح متوسطات حسابية وانحراف معياري للفقرات الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة موافقة
30	أنجز الأعمال المطلوبة مني في الوقت المحدد	4,3817	0,62583	مرتفع جدا
31	ألتزم في عملي بأوقات العمل الرسمية	4,1908	0,78559	مرتفع
32	يوجد تحسين مستمر لمستوى أدائي لعملي	4,0840	0,88612	مرتفع
33	أعرف الحد الأدنى لمستوى الأداء المقبول في العمل	4,1145	0,70864	مرتفع
34	تطبق الإدارة سياسة الثواب والعقاب بناء على نظام تقييم الأداء	3,2061	1,26927	متوسط
35	أسعى جاهدا لتطوير قدراتي في العمل لنيل مزيد من الصلاحيات في عملي	4,1527	0,74908	مرتفع
36	أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير العمل الذي أقوم به	4,3664	0,59751	مرتفع جدا
37	أسعى جاهدا لكسب ثقة رئيسي في العمل من خلال الإنجازات العالية في العمل	3,9771	0,94026	مرتفع
38	كثير ما أتفق مع رئيسي في العمل على إنجاز عمل في فترة محددة	3,9466	0,79724	مرتفع
39	أبذل الجهد المناسب لتنفيذ الأعمال المطلوبة مني	4,2901	0,65031	مرتفع جدا
40	أسعى دائما إلى تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل بسبب اهتمام المسؤولين بذلك	3,8702	0,88923	مرتفع
41	أسعى دائما لاستخدام المعرفة التي حصلت عليها من الدورات التدريبية في إنجاز أعمالي	4,0992	0,81198	مرتفع
42	أتأخر أحيانا عن الانصراف من العمل رغم نهاية الدوام لإتمام بعض الأعمال المستعجلة	3,8092	0,99317	مرتفع
	الأداء الوظيفي	4,0376	0,51001	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

تبين النتائج الموضحة بالجدول أعلاه رقم (2-16) أن محور الأداء الوظيفي محقق، وقد بلغ متوسط الإجابات عن المحور 4.037 (يقابل درجة موافق)، مما يدل على حرص العاملين على تقديم أداء ملائم والعمل على تحسين أدائهم باستمرار، حيث أن كل عبارات المحور محققة، ومنه يمكن القول أن:

- هناك حرص من قبل العاملين بالمؤسسة محل الدراسة على إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليهم بالوقت المحدد وضمن الوقت الرسمي للعمل، كما أنهم ملتزمون بالسعي للتحسين المستمر في مستوى أدائهم، مع ضمان الحد الأدنى المقبول لإنجاز المهام في كل الأحوال.
- يسعى مختلف العاملين بالمؤسسة للتطوير المستمر لمهاراتهم وكسب مهارات جديدة، وذلك لرفع مستوى أدائهم بما يسمح بكسب ثقة رؤسائهم والحصول على الترقية ونيل مزيد من الصلاحيات في العمل، أو علاوات ومنح إضافية، وكذا تفاديا للعقاب الذي قد ينجم من عدم التمكن من إنجاز المهام.
- يسعى أغلب العاملين بالمؤسسة محل الدراسة إلى بذل أقصى جهدهم لإنجاز المهام، وكذا في تقديم الأفكار التي تساهم في تحسين العمل وحل المشاكل التي قد تظهر بالمؤسسة.

جدول رقم (2-17): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الأداء الوظيفي .

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
	المتوسط العام للأبعاد	4.0376	0.51	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (2-17) تبين أن بعد الأداء الوظيفي جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 4.0376 و إنحراف معياري 0.51 وهذا يدل على حرص العمال على تقديم أداء ملائم و العمل على تحسين أدائهم باستمرار ومنها الفرضية الثانية التي تنص على أن هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل دراسة مقبولة.

## المطلب الثاني: مناقشة النتائج

## الفرع الأول: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بآثر نظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي

يتم توضيح أثر نظم الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة (سوناطراك) على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال اختبارات الانحدار الخطي على كل بعد من أبعاد محور الصحة والسلامة المهنية ومحور الأداء الوظيفي، ويمكن توضيح النتائج المتوصل إليها كما يلي:

- 1- تحليل ومناقشة نتائج الانحدار الخطي للأداء الوظيفي على إلتزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية:  
1-1- تحليل الارتباط بين البعد الأول إلتزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية ومحور الأداء الوظيفي  
يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الأول بمحور الأداء الوظيفي في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-18): يوضح معامل الارتباط من البعد الأول ومحور الأداء الوظيفي

نموذج	معامل ارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,443 <sup>a</sup>	0,196	0,190	0,45901

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-18) أن قيمة الارتباط بين البعد الأول الخاص بإلتزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية مع محور الأداء الوظيفي قد بلغت ( $R = 0.443$ )، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الأول ومحور الأداء الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-SQUARE قد بلغت 0,196، أي أن 19.6% من التغير في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد تنفيذ الإدارة العليا لبرامج الصحة والسلامة المهنية).

## 1-2- دراسة تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الأول ومحور الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (2-19): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الأول مع محور الأداء الوظيفي

النموذج	مجموع مربعات	درجة الحرية	مربع متوسطات	قيمة F محسوبة	دلالة معنوية Sig.
1	6,635	1	6,635	31,493	,000 <sup>b</sup>
	27,180	129	0,211		
	33,815	130			
الانحدار					
البواقي					
المجموع					

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS



نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-19) أن:

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.635 ، ومجموع مربعات البواقي 27.18، أما المجموع الكلي للمربعات فهو 33.815، والنسبة لدرجة حرية الانحدار فهي 1، أما حرية البواقي فدرجة بلغت 129 بمعدل 0.211.

### 1-3-دراسة المعاملات واستخراج معادلة خط الانحدار

الجدول رقم (2-20): يبين قيمة معاملات خط الانحدار

نموذج	المعاملات الامعيارية		المعاملات المعيارية	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta	إحصائي	مستوي دلالة	
1	ثبات	2,864	0,213		13,453	,000
	A	0,315	0,056	0,443	5,612	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه رقم (2-20) نلاحظ أن قيمة الثابت Q (مقطع خط الانحدار) يساوي 3.392، أما ميل الانحدار B فيساوي 0.21، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار  $Y = 2.864 + 0.315A$ ، بحيث Y للمتغير التابع (محور الأداء الوظيفي) وA للمتغير المستقل (البعد الأول: التزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية).

-قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار (F) قد بلغت 31.403 بمستوى دلالة (SIG) أقل من 0.05، وبالتالي: قبول الفرضية الأولى التي تنص على أن هناك أثر لالتزام الإدارة العليا ببرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي، والنتائج السابقة لتحليل الارتباط تدل على أن هذا الأثر إيجابي (لأن العلاقة كانت طردية).

2-تحليل ومناقشة نتائج الانحدار الخطي للأداء الوظيفي على التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية:

1-2- تحليل الارتباط بين البعد الثاني التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ومحور الأداء الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الثاني بمحور الأداء الوظيفي في الجدول الموالي:

الجدول رقم(2-21): اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على البعد الثاني

نموذج	معامل ارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,325 <sup>a</sup>	0,105	0,098	0,48428

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-21) أن قيمة الارتباط بين البعد الثاني مع محور الأداء الوظيفي قد بلغت ( $R=0.325$ )، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الثاني ومحور الأداء الوظيفي لأن إشارة  $R$  كانت موجبة، بينما قيمة  $R$ -SQUARE قد بلغت 0.105، أي أن 10.5% من التغير في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (البعد الثاني): التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية).

### 2-2-دراسة تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الثاني ومحور الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (2-22): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الثاني مع محور الأداء الوظيفي

النموذج	مجموع مربعات	درجة الحرية	مربع متوسطات	قيمة F محسوبة	دلالة معنوية Sig.
الانحدار	3,561	1	3,561	15,186	,000 <sup>b</sup>
البواقي	30,254	129	0,235		
المجموع	33,815	130			

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-22) أعلاه أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.561 ، ومجموع مربعات البواقي 30.254، أما المجموع الكلي للمربعات فهو 33.815، وبالنسبة لدرجة حرية الانحدار فهي 1، أما حرية البواقي فدرجة بلغت 129 بمعدل 0.235.

### 2-3-دراسة المعاملات واستخراج معادلة خط الانحدار

الجدول رقم (2-23): يبين قيمة معاملات خط الانحدار

نموذج	المعاملات المعيارية		T	Sig.	
	B	Std. Error			
1	ثبات	3,392	0,171	19,822	,000
	B	0,210	0,054	3,897	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول رقم (2-23) أعلاه نلاحظ أن قيمة الثابت Q (مقطع خط الانحدار) يساوي 3.392، أما ميل الانحدار B فيساوي 0.21، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار  $Y=3.392+0.21B$ ، بحيث Y للمتغير التابع (محور الأداء الوظيفي) و B للمتغير المستقل (البعد الثاني): التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية).

-قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار (F) قد بلغت 15.186 بمستوى دلالة (SIG) أقل من 0.05، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن هناك أثر للبعد الثاني للصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي، والنتائج السابقة لتحليل الارتباط تدل على أن هذا الأثر إيجابي (لأن العلاقة كانت طردية).

### 3- تحليل ومناقشة نتائج الانحدار الخطي ظروف العمل على الأداء الوظيفي :

#### -1- تحليل الارتباط بين البعد الثالث ظروف العمل ومحور الأداء الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الثالث بمحور الأداء الوظيفي في الجدول الموالي:

الجدول رقم(2-24): اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على البعد الثالث

نموذج	معامل ارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,443 <sup>a</sup>	0,196	0,190	0,45912

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم(2-24) أعلاه أن قيمة الارتباط بين البعد الثالث مع محور الأداء الوظيفي قد بلغت (R=0.443)، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الثالث ومحور الأداء الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-SQUARE قد بلغت 0.196، أي أن 19.6% من التغير في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (البعد الثالث).

#### 3-2-دراسة تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الثالث ومحور الأداء الوظيفي:

جدول رقم (2-25): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الثالث مع محور الأداء الوظيفي

النموذج	مجموع مربعات	درجة الحرية	مربع متوسطات	قيمة F محسوبة	دلالة معنوية Sig.
1	الانحدار	1	6,623	31,419	,000 <sup>b</sup>
	البواقي	129	0,211		
	المجموع	130			

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-25) أعلاه أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.623 ، ومجموع مربعات البواقي 27.192، أما المجموع الكلي للمربعات فهو 33.815، والنسبة لدرجة حرية الانحدار فهي 1، أما حرية البواقي فدرجة بلغت 129 بمعدل 0.211.

### 3-3-دراسة المعاملات واستخراج معادلة خط الانحدار

الجدول رقم (2-26): يبين قيمة معاملات خط الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>						
نموذج	المعاملات الامعيارية		المعاملات المعيارية	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	احصائي	مستوى الدلالة	
1	ثبات	3,082	0,175		17,608	,000
	C	0,273	0,049	0,443	5,605	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول رقم (2-26) أعلاه نلاحظ أن قيمة الثابت A (مقطع خط الانحدار) يساوي 3.082 ، أما ميل الانحدار B فيساوي 0.443، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار  $Y=3.082+0.273C$ ، بحيث Y للمتغير التابع (محور الأداء الوظيفي) و C للمتغير المستقل (البعد الثالث: ظروف العمل).

-قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار (F) قد بلغت 31.419 بمستوى دلالة (SIG) أقل من 0.05، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أن هناك أثر للبعد الثالث للصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي، والنتائج السابقة لتحليل الارتباط تدل على أن هذا الأثر إيجابي (لأن العلاقة كانت طردية).

4- تحليل ومناقشة نتائج الانحدار الخطي للبعد الرابع حوادث العمل على لأداء الوظيفي :

#### 4-1- تحليل الارتباط بين البعد الرابع حوادث العمل ومحور الأداء الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الرابع بمحور الأداء الوظيفي في الجدول الموالي:

الجدول رقم(2-27): اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على البعد الرابع

نموذج	معامل ارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	الخطأ المعياري Std. Error
1	0,511 <sup>a</sup>	0,261	0,255	0,44009

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-27) أعلاه أن قيمة الارتباط بين البعد الرابع مع محور الأداء الوظيفي قد بلغت ( $R=0.511$ )، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الثالث ومحور الأداء الوظيفي لأن إشارة  $R$  كانت موجبة، بينما قيمة  $R$ -SQUARE قد بلغت 0,261، أي أن 26.1% من التغير في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (البعد الرابع).

#### 4-2-دراسة تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الرابع ومحور الأداء الوظيفي:

جدول رقم (2-28): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الرابع مع محور الأداء الوظيفي

ANOVA <sup>a</sup>					
النموذج	مجموع مربعات	درجة الحرية	مربع متوسطات	قيمة F محسوبة	دلالة معنوية Sig.
الانحدار	8,831	1	8,831	45,596	,000 <sup>b</sup>
البواقي	24,984	129	0,194		
المجموع	33,815	130			

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-28) أعلاه أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 8,831 ، ومجموع مربعات البواقي 24,984، أما المجموع الكلي للمربعات فهو 33,815، وبالنسبة لدرجة حرية الانحدار فهي 1، أما حرية البواقي فدرجة بلغت 129 بمعدل 0.194.

#### 4-3-دراسة المعاملات واستخراج معادلة خط الانحدار

الجدول رقم (2-29): يبين قيمة معاملات خط الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>					
نموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	احصائي	مستوى دلالة
ثبات	2,126	,286		7,442	,000
1 D	0,500	0,074	0,511	6,752	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول رقم (2-29) أعلاه نلاحظ أن قيمة الثابت A (مقطع خط الانحدار) يساوي 2.126 ، أما ميل الانحدار B فيساوي 0.511، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار  $Y=2.126+0.500D$ ، بحيث  $Y$  للمتغير التابع (محور الأداء الوظيفي) و  $D$  للمتغير المستقل (البعد الرابع: حوادث العمل)

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار (F) قد بلغت 45.596 بمستوى دلالة (SIG) أقل من 0.05، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أن هناك أثر للبعد الرابع للصحة والسلامة المهنية (البعد الرابع: حوادث العمل) على الأداء الوظيفي، والنتائج السابقة لتحليل الارتباط تدل على أن هذا الأثر إيجابي (لأن العلاقة كانت طردية).

5- تحليل ومناقشة نتائج الانحدار الخطي للصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي :

5-1- تحليل الارتباط بين محور الصحة والسلامة المهنية ومحور الأداء الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط محور الصحة والسلامة المهنية بمحور الأداء الوظيفي في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-30): اختبار انحدار الخطي للأداء الوظيفي على محور الصحة والسلامة المهنية

نموذج	معامل ارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,505 <sup>a</sup>	0,255	0,249	0,44196

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-30) أعلاه أن قيمة الارتباط بين محور الصحة والسلامة المهنية مع محور الأداء الوظيفي قد بلغت (R=0.505)، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين محور الصحة والسلامة المهنية ومحور الأداء الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-SQUARE قد بلغت 0.255، أي أن 25.5% من التغير في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (محور الصحة والسلامة المهنية).

5-2- دراسة تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين محور الصحة والسلامة المهنية ومحور الأداء الوظيفي:

جدول رقم (2-31): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار لمحور الصحة والسلامة المهنية مع محور الأداء الوظيفي

ANOVA <sup>a</sup>					
النموذج	مجموع مربعات	درجة الحرية	مربع متوسطات	قيمة F محسوبة	دلالة معنوية Sig.
1	الاتحدار	1	8,618	44,122	,000 <sup>b</sup>
	البواقي	129	0,195		
	المجموع	130	33,815		

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-31) أعلاه أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 8.618 ، ومجموع مربعات البواقي 25.197، أما المجموع الكلي للمربعات فهو 33.815، وبالنسبة لدرجة حرية الانحدار فهي 1، أما حرية البواقي فدرجة بلغت 129 بمعدل 0.195.

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار (F) قد بلغت 44.12 بمستوى دلالة (SIG) أقل من 0.05،

## 3-5-دراسة المعاملات واستخراج معادلة خط الانحدار

الجدول رقم ( 2-32): يبين قيمة معاملات خط الانحدار

نموذج	Coefficients <sup>a</sup>			T إحصائي	Sig. مستوى دلالة
	المعاملات الإحصائية	المعاملات المعيارية	Beta		
	B	Std. Error			
ثبات	2,515	0,232		10,820	,000
U	0,431	0,065	0,505	6,642	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه ( 2-32) نلاحظ أن قيمة الثابت A (مقطع خط الانحدار) يساوي 2.515 ، أما ميل الانحدار B فيساوي 0.505، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار  $Y=2.515+0.431U$ ، بحيث Y للمتغير التابع (محور الأداء الوظيفي) وU للمتغير المستقل (محور الصحة والسلامة المهنية).

وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية نظم للصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي، والنتائج السابقة لتحليل الارتباط تدل على أن هذا الأثر إيجابي (لأن العلاقة كانت طردية).

6-اختبار الفرضية الرابعة طبيعة التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية نظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات

6-1-متغير الجنس واختبار T Test: الهدف من هذا الاختبار هو بيان ما إذا كانت هناك فروقات في تصور أفراد عينة

الدراسة حول لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي ، بحيث تعزى هذه الفروقات إلى متغير الجنس.

الجدول رقم(2-33) يوضح اختبار T Test لمتغير الجنس

دلالة الإحصائية	درجة الحرية	المحسوبة T	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	التكرار	المتغيرات	الأسلوب الإحصائي
0.097	129	1.673-	0,606	3.49	111	ذكر	نظم السلامة والصحة المهنية
			0,513	3.73	20	أنثى	
0.032	129	2.163-	0,517	3.99	111	ذكر	الأداء الوظيفي
			0,411	4.26	20	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

**المتغيرات الأخرى واختبار Anova:** يقوم هذا الاختبار على أساس بيان ما إذا كانت هناك فروقات في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي، بحيث تعزى هذه الفروقات إلى متغير العمر، الموقع الوظيفي، المستوى التعليمي، الاستفادة من التدريب، الخبرة والتي تحمل أكثر من إجابتين. من الجدول أعلاه (2-33) نلاحظ أن نتيجة تحليل التباين لمتغير الجنس لنظم السلامة والصحة المهنية كانت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية 0.097 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس ونظم السلامة والصحة المهنية، ومنه الجنس لا يؤثر على نظم السلامة والصحة المهنية أي لا توجد فروق بين إجابات الباحثين تبعاً لمتغير الجنس.

كما أظهرت نتيجة تحليل التباين للأداء الوظيفي حسب المتغير الجنس أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.032 وهي أقل من 0.05، وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والأداء الوظيفي، ومنه متغير الجنس يؤثر على الأداء الوظيفي. أي توجد فروق بين إجابات الباحثين حسب متغير الجنس.

#### 6-2- متغير العمر

الجدول رقم (2-34): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب متغير العمر

مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط مربعات	قيمة (ف)	مستوى دلالة Sig.		
1,300	3	0,433	1,219	0,305	ما بين المجموعات	نظم السلامة والصحة المهنية
45,148	127	0,355			داخل المجموعات	
46,448	130				مجموع	
0,800	3	0,267	1,025	0,384	ما بين المجموعات	الأداء الوظيفي
33,015	127	0,260			داخل المجموعات	
33,815	130				مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه (2-34) نلاحظ أن نتيجة تحليل التباين لنظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب المتغير العمر أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.305 و 0.384 على التوالي وهي أكبر من 0.05، وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير العمر حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي من جهة أخرى، أي لا توجد فروق بين إجابات الباحثين حسب متغير العمر.



## 6-3- متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (2-35): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب المستوى التعليمي.

مستوى دلالة Sig.	قيمة (ف)	متوسط مربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات		
0,006	4,342	1,440	3	4,321	ما بين المجموعات	نظم السلامة والصحة المهنية
		0,332	127	42,128	داخل المجموعات	
			130	46,448	مجموع	
0,063	2,492	0,627	3	1,880	ما بين المجموعات	الأداء الوظيفي
		0,251	127	31,935	داخل المجموعات	
			130	33,815	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه (2-35) نلاحظ أن نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي لنظم السلامة والصحة المهنية كانت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية 0.006 وهي أقل من 0.05 وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي ونظم السلامة والصحة المهنية، ومنه المستوى التعليمي يؤثر على نظم السلامة والصحة المهنية أي توجد فروق بين إجابات الباحثين تبعاً للمستوى التعليمي.

كما أظهرت نتيجة تحليل التباين للأداء الوظيفي حسب المتغير المستوى التعليمي أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.063 وهي أكبر من 0.05، وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والأداء الوظيفي، ومنه متغير المستوى التعليمي لا يؤثر على الأداء الوظيفي. أي لا توجد فروق بين إجابات الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي.

## 6-4-متغير الوظيفة

الجدول رقم (2-36): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب الوظيفة

مستوى دلالة Sig.	قيمة (ف)	متوسط مربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات		
0,518	0,660	0,237	2	,474	ما بين المجموعات	نظم السلامة والصحة المهنية
		0,359	128	45,974	داخل المجموعات	
			130	46,448	مجموع	
0,160	1,857	0,477	2	0,954	ما بين المجموعات	الأداء الوظيفي
		0,257	128	32,861	داخل المجموعات	
			130	33,815	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه (2-36) نلاحظ أن نتيجة تحليل التباين لنظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب المتغير الوظيفة أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.518 و 0.160 على التوالي وهي أكبر من 0.05، وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الوظيفة ونظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي ، ومنه متغير الوظيفة لا يؤثر على نظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي . أي لا توجد فروق بين إجابات الباحثين حسب متغير الوظيفة

## 6-5-متغير الخبرة:

الجدول رقم (2-37): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب الخبرة

مستوى دلالة Sig.	قيمة (ف)	متوسط مربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات		
0,242	1,433	0,509	2	1,017	ما بين المجموعات	نظم السلامة والصحة المهنية
		0,355	128	45,431	داخل المجموعات	
			130	46,448	مجموع	
0,366	1,012	0,263	2	0,526	ما بين المجموعات	الأداء الوظيفي
		0,260	128	33,289	داخل المجموعات	
			130	33,815	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه (2-37) نلاحظ أن نتيجة تحليل التباين لنظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب المتغير الخبرة أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.242 و 0.366 على التوالي وهي أكبر من 0.05، وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة ونظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي ، ومنه متغير الخبرة لا يؤثر على لنظم السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي . أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين حسب متغير الخبرة.

**6-6- متغير الاستفادة من التدريب.**

الجدول رقم (2-38): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأنظمة السلامة والصحة المهنية من جهة والأداء الوظيفي حسب التدريب

مستوى دلالة Sig.	قيمة (ف)	متوسط مربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات		
0,000	17,035	4,882	2	9,764	ما بين المجموعات	نظم السلامة والصحة المهنية
		0,287	128	36,684	داخل المجموعات	
			130	46,448	مجموع	
0,371	0,999	0,260	2	0,520	ما بين المجموعات	الأداء الوظيفي
		0,260	128	33,295	داخل المجموعات	
			130	33,815	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه (2-38) نلاحظ أن نتيجة تحليل التباين لمتغير الاستفادة من التدريب لنظم السلامة والصحة المهنية كانت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الاستفادة من التدريب ونظم السلامة والصحة المهنية، ومنه الاستفادة من التدريب يؤثر على نظم السلامة والصحة المهنية أي توجد فروق بين إجابات المبحوثين تبعا للاستفادة من التدريب.

كما أظهرت نتيجة تحليل التباين للأداء الوظيفي حسب المتغير المستوى التعليمي أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.371 وهي أكبر من 0.05، وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والأداء الوظيفي ، ومنه متغير الاستفادة من التدريب لا يؤثر على الأداء الوظيفي . أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين حسب متغير الاستفادة من التدريب.

وبالتالي نرفض الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على أن هناك لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة وحول الأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى بحيث تعزى إلى المتغيرات الشخصية والتنظيمية، والنتائج السابقة لتحليل التباين الأحادي تدل على أن هناك فروق.

## الفرع الثاني: مناقشة النتائج.

## الفرضية الأولى:

أثبتت الدراسة أن هناك مستويات عالية من نظم الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة الاقتصادية "سونطراك" بحاسي مسعود من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد نظم الصحة و السلامة المهنية, وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي.

و هو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن هناك مستوى مرتفع من نظم الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة الاقتصادية "سونطراك".

## الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستويات هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية "سونطراك", من خلال حساب المتوسطات الحسابية لبعدها الوظيفي, وهذا ما يعززه الوسط الحسابي الإجمالي.

و هو ما يؤكد صحة هذه الفرضية التي تنص على أن الأداء الوظيفي بالمؤسسة يتمتع بمستوى مرتفع.

## الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة أن هناك أثر إيجابي على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية "سونطراك", من خلال حساب المتوسطات الحسابية لبعدها الوظيفي و هذا ما يعززه الوسط الحسابي الإجمالي.

و هو ما يؤكد صحة هذه الفرضية التي تنص على أن هناك أثر لنظم السلامة و الصحة المهنية في الأداء الوظيفي بالمؤسسة.

## الفرضية الرابعة:

أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة و الصحة المهنية من جهة و حول الأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى بحيث تعزى إلى متغيرات شخصية و تنظيمية(الجنس، العمر، المستوي التعليمي، الوظيفة، الخبرة، الاستفادة من تدريب في الصحة والسلامة المهنية)،

و هو ما ينفي صحة الفرضية الرابعة التي تنص على أنه لا توجد فروق دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول نظم السلامة والصحة المهنية من جهة و حول الأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى بحيث تعزى إلى المتغيرات الشخصية والتنظيمية.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة التطبيقية لنظم السلام والصحة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود ، حيث حاولنا من خلال هذا الفصل معرفة مدى تأثير نظم السلام والصحة المهنية على الأداء الوظيفي ، ولأجل ذلك تم الاعتماد على تحليل الاستبيان باستعمال الأساليب الإحصائية (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط) .

خاتمة

## خاتمة

رغم كل التطور التكنولوجي واستخدامات الذكاء الصناعي المدججة بقطاع الأعمال سواء في الصناعة أو الخدمات إلا أن العنصر البشري يظل دوماً هو يد المحرك الأساسي للقطاعات، لذا فإن على المؤسسات بكل أنواعها أن تهتم بسلامته وصحته، لكي يحافظ هذا المورد على قدرته على تقديم أداء ملائم يمكنه من المساهمة الإيجابية في تكوين القيمة المضافة بالنسبة للمؤسسة، وبالأخص المؤسسات الصناعية والإنتاجية حيث أنها أكثر عرضة لوقوع الحوادث بما مقارنة مع نظيراتها بقطاع الخدمات، حيث أن وقوع أي حادث من شأنه أن يمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها.

اهتمام المؤسسات بصحة وسلامة موظفيها وتوفير البرامج والآليات الكفيلة بتحقيق ذلك يعد أمراً ضرورياً وذلك لعدة اعتبارات، أهمها تقليص دوران العمل وفترات الغياب والعطل المرضية، وكذلك توفير دعم وراحة نفسية للعامل وتشجعه على العمل، مما يساهم في رفع أدائه الفردي والجماعي، إضافة إلى تجنب التكاليف الإضافية التي قد تنجم عن حوادث العمل.

بالإضافة إلى ما سبق فإن الاهتمام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية يشكل شرطاً أساسياً لتطوير أداء العاملين، فقبل وقوع الخطر فإن مجرد الإحساس الدائم به لانعدام إجراءات السلامة يعد هاجس خوف للعامل يمنعه عن تقديم أفضل ما عنده، ذلك أن الشعور بالقلق يفقد التركيز على العمل، إضافة إلى شعور العامل بنوع من عدم اهتمام المؤسسة به إن لم تضع الإجراءات الكافية لسلامته أثناء العمل. وفي حالة وقوع الخطر أو الحادث فإنه من المحتمل أن يتسبب بتعطيل سلسلة الإنتاج أو يؤثر سلباً على عمل الفريق وكذا مستويات الأداء الفردي للعاملين... الخ

## نتائج الدراسة:

سمح إجراء هذه الدراسة والتي تناولت موضوع إسهامات نظم الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مع التطبيق العملي على مؤسسة سوناپارك بالتوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- يوجد أثر لالتزام الإدارة العليا ببرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي، وهذا ما يتبين من خلال الدراسة التطبيقية للمؤسسة محل الدراسة بأنها تقوم بمجموعة من القواعد والإجراءات الصارمة لضمان الصحة والسلامة المهنية وفرض عقوبات على كل من يخالف هذه القواعد، وكذلك هناك تعاون بين الإدارة والموظفين بالالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.
- المؤسسة محل الدراسة تلتزم بتطبيق الفحص الطبي للعاملين الجدد.
- المؤسسة محل الدراسة لا تولي الاهتمام الكافي لدور تدريب العاملين على سلامتهم المهنية.

- تحرص المؤسسة محل الدراسة على توفير بيئة عمل آمنة، وكذلك تقوم بتوفير الملصقات واللوحات التحذيرية لتذكير وتوعية العاملين.
- يلتزم العاملون بالمؤسسة محل الدراسة بالقوانين الداخلية في المؤسسة لتجنب حوادث العمل، وكذلك توفر المؤسسة وسائل وقائية لتدفع العاملين للعمل وبذل جهدهم.
- يحرص العاملون على إنجاز المهام في الوقت المناسب.
- هناك أثر إيجابي (علاقة طردية) للصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين؛
- هناك أثر إيجابي لالتزام الإدارة العليا ببرامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي؛
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة و الأداء الوظيفي للعاملين؛
- هناك أثر إيجابي للتدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين؛
- هناك أثر إيجابي (علاقة طردية) لظروف العمل على الأداء الوظيفي للعاملين؛
- هناك أثر إيجابي (علاقة طردية) لبعث حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعاملين.

#### الاقتراحات والتوصيات:

- حت جميع العمال في جميع المستويات الإدارية، على تقليل حوادث العمل من خلال تقديم وثيقة رسمية لكل عامل، تتضمن متطلبات وتعليمات الصحة والسلامة المهنية، حيث يوقع كل عامل ويلتزم بما جاء في هذه الوثيقة ، ويعاقب في حالة مخالفتها؛
- تطبيق نظام عقوبات صارم لكل من يخالف تعليمات وقواعد الصحة والسلامة، ولكل من يتسبب في افتعال حادث عمل؛
- زيادة الاهتمام بإجراءات الكشف عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل، لأنها أساس اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها؛
- إعداد برامج تدريب للعمال ، باعتبارهم أكثر تعرضاً لحوادث العمل والأمراض المهنية، بتقديم محاضرات وشروحات وتطبيقها في الواقع من طرف أخصائي الأمن، لتدريب العمال على الطرق الصحية والسليمة للعمل؛
- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة المهنية هي مهمة الجميع؛
- زيادة إجراءات مراقبة العمال فيما يخص استعمال وسائل الوقاية الشخصية، ومعاينة من لا يستعملها؛
- ضرورة توعية المسيرين في المؤسسات الصناعية الجزائرية بأثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على تحسين أداء المؤسسة بصفة عامة و أثره كمدخل لتحسين أدائها البشري بصفة خاصة؛
- تفعيل مفهوم العلاقات الإنسانية بين الإدارة العليا والعاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية لما له من أثر في تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة وفي تحسين الأداء البشري؛



– يجب التركيز على تحفيز العاملين ماديا ومعنويا لتطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والذي يزيد من دافعيتهم للعمل ويؤدي إلى تحسين أدائهم؛

– توسيع ثقافة العمل بروح الفريق كحافز معنوي لإنجاح تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة وتحسين الأداء البشري.

### والأفاق المستقبلية للبحث:

بعد القيام بهذه الدراسة نقترح المواضيع التالية :

– دور تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة ؛

– دور التكوين الفعال في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

– فعالية نظم الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية .

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1992.
2. أحمد صقر عاشور، إدارة القوي العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1986.
3. اسماعيل القزاز ، التطبيق العملي للمواصفة للايزو ، 9001 ط, 1 دار دجلة , عمان الاردن, 2009
4. ايمان حسيني , دور ادارة الصحة والسلامة والبيئة في الحد من اثار الصناعة البترولية , جامعة ورقلة, 2014
5. حكمة جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، مديرية مطابع التعليم العالي، العراق، بدون طبعة، السنة 1989.
6. خالد عبد الرحمان إلهيتي ، إدارة الموارد البشرية، عمان ، الأردن، سنة 2003 .
7. درة عبد الباري، الصباغ زهير، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر والتوزيع 2008 .
8. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
9. سامع عبد المطلب عامر، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر للنشر والتوزيع البلد الأردن 2011.
10. سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001 .
11. شاويش مصطفى، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق، عمان 2005 .
12. شركة تراسكو، دليل ادارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة والصحة المهنية الخاصة بالمؤسسة تراسكو ابوظبي، نسخة 2009.
13. صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر ،مصر 2002.
14. عباس أبو شامة ، كتاب الأمن الصناعي ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض، طبعة 1995، 1.
15. عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.

16. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1981.
17. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة زهران ، الأردن ، سنة 1991 .
18. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005 .
19. ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية ستة 2006 .
20. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2005.
21. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003.
22. محمد سعيد سلطان ، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2003 .
23. محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان 2004.
24. محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984 .
25. نصر الله حنا ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة 1، عمان 2002.
26. هالة قوارح ، بعنوان تقييم فعالية نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية اوشاش , جامعة ورقلة 2015.

## مذكرات وملتقيات

1. سهى سيف الدين عمر الياس ،مذكرة ماجيستر ، أنظمة السلامة والصحة المهنية في مواقع التشييد ،جامعة السودان، نوفمبر 2016 .
2. بوخمخيم عبد الفتاح ،علي موسى حنان ،مداخلة بعنوان اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة مسيلة 2009 ، .
3. وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية ،لواقع ومقترحات التطوير ، مجلة معهد الإدارة العامة، عدد 82، مارس 1994 .

4. رحيم حسين ,رشيد مناصرية: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي ,مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات ,جامعة ورقلة , 2011
5. سناء عبد الكريم الخناق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، مطبوعات الملتقى العلمي الدولي: الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، مارس 2005.
6. علي العبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية، أطروحة دكتوراه دولة، قسم التسيير، جامعة الجزائر، 1990.

### المراجع الأجنبية

1. Dolan Shimon et Autres, **La gestion des ressources humaines: tendances, enjeux et pratiques actuelles**, 3éme édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris,1995
2. Hogstod, christer & Pieris, Bodbi, (2000)," Occupational Safety & Health in developing countries Review of Strategies: case studies & A bibliography", national instate for working life
3. Martory (B), Crozet(D), **Gestion des Ressources Humaines**, Pilotage social et performance, imprimerie chirat,Paris, 2002.
4. Pasclal Noferi, Gestion des ressources humaines et compétitivité de l'entreprise, edimm, Prise: 1987 .
5. Jacqueline(b), fancoise (k), martin(m), la fonction ressources humaines, edition dund, Paris, 2004.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة قاصدي مرباح \_ ورقلة \_  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
استمارة الاستبيان

أخي الكريم، أختي الكريمة:

نحن بصدد إعداد مذكرة لتخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية، ويتمحور موضوع دراستنا حول "أثر فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي في مؤسساتكم" ونرجو من سيادتكم التعاون معنا وذلك بوضع علامة (x) في المكان الذي تراه مناسب، ونحيطكم علما بأن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير وشكرا .

الطالبين: دردوري حبيب شوقي

باي نصرالدين

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1) الجنس: ذكر  أنثى
- 2) العمر: أقل من 30 سنة  من 31-40  من 41-50  50 سنة فأكثر
- 3) المستوي التعليمي: أقل من ثانوي  ثانوي  جامعي  أخرى
- 4) الوظيفة: إطار  عون تحكم  عون تنفيذي
- 5) الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
- 6) الاستفادة من تدريب في الصحة والسلامة المهنية: لم استفيد  مرة  أكثر

## المحور الثاني: نظام الصحة والسلامة المهنية:

الرقم	الملاحظات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقاً
<b>البعد الأول: إلتزام الإدارة العليا بتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية</b>						
1	توجد سياسة معتمدة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة					
2	تولي المؤسسة اهتمام إيجابي بمواضع السلامة والصحة المهنية					
3	أشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتطبيق قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية					
4	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف التعليمات الأمنية					
5	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد					
6	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معاطف، خوذة، قفاز، قناع الوجه، الأحذية، النظارات....)					
7	هناك أنظمة إنذار متوفرة و مسموعة بوضوح في كافة أرجاء المؤسسة ومكافحة الحرائق موزعة بفاعلية ويتم صيانتها بشكل دوري					
<b>البعد الثاني: التدريب والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية</b>						
8	حصلت على تدريب في السلامة والصحة المهنية					
9	ساعدك تكوينك في مجال الصحة والسلامة المهنية في تجنب حوادث العمل					
10	تعتمد مؤسستك برامج تدريب متطورة ومستمرة لحمايتك من المخاطر					
11	يتم التدريب على إجراءات السلامة والصحة المهنية عن طريق التدريب العلمي (تجارب تمثيلية، مناورات، محاكاة....)					
12	هناك مشاركة لعمال مؤسستك في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة					



					بالسلامة والصحة المهنية	
					يتم التدريب عن طريق التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشات	13
					تطبق المؤسسة برامج لتدريب العاملين الجدد والحاليين لتعريفهم بأساسيات السلامة والصحة المهنية المتبعة في عملهم بشكل مستمر	14
					تشعر بأن التدريب في مؤسستك غير مجدي مقارنة بالتدريب من قبل جهات خارجية	15
<b>البعد الثالث: ظروف العمل</b>						
					تقوم المؤسسة بتوفير معدات السلامة الشخصية للأفراد حسب مواقعهم	16
					تقوم المؤسسة بتهيئة بيئة العمل الآمنة	17
					يهتم المختصون في مؤسستكم بمتابعة بيئة العمل (المعدات، الآليات الإنارة.....)	18
					يوجد خطة للطوارئ توضح مخارج للطوارئ نقاط التجمع للطوارئ داخلية خارجية	19
					تتوفر إشارات ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية	20
					تحرص مؤسستكم على تطوير وتحسين بيئة العمل وبما يتوافق مع التطورات التقنية ذات الصلة بذلك	21
					هناك وحدة مختصة في مؤسستكم بالسلامة والصحة المهنية تقوم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل	22
<b>البعد الرابع: حوادث العمل</b>						
					هناك انخفاض في حوادث العمل في المؤسسة	23
					تزداد دافعتك للعمل بمجرد وجود وسائل وقائية من حوادث العمل	24

					غالباً ما تحدث حوادث العمل داخل المؤسسة	25
					تجري التحقيقات في حوادث وإصابات العمل	26
					تقوم وحدة السلامة والصحة المهنية بإجراء دراسات ميدانية عن أسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة للحد منها	27
					التزم بالقوانين الداخلية للمؤسسة لتجنب الحوادث	28
					شعوري بأهمية العمل الذي أقوم به يجعلني منضبطاً أكثر لتجنب الحوادث	29

المحور الثالث: الأداء الوظيفي:

					أنجز الأعمال المطلوبة مني في الوقت المحدد	30
					ألتزم في عملي بأوقات العمل الرسمية	31
					يوجد تحسين مستمر لمستوى أدائي لعملي	32
					أعرف الحد الأدنى لمستوى الأداء المقبول في العمل	33
					تطبق الإدارة سياسة الثواب والعقاب بناء على نظام تقييم الأداء	34
					أسعى جاهداً لتطوير قدراتي في العمل لنيل مزيد من الصلاحيات في عملي	35
					أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير العمل الذي أقوم به	36
					أسعى جاهداً لكسب ثقة رئيسي في العمل من خلال الإنجازات العالية في العمل	37
					كثير ما أتفق مع رئيسي في العمل على إنجاز عمل في فترة محددة	38
					أبذل الجهد المناسب لتنفيذ الأعمال المطلوبة مني	39
					أسعى دائماً إلى تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل بسبب اهتمام المسؤولين بذلك	40

					أُسعى دائما لاستخدام المعرفة التي حصلت عليها من الدورات التدريبية في إنجاز أعمال	41
					أَتأخر أحيانا عن الانصراف من العمل رغم نهاية الدوام لإتمام بعض الأعمال المستعجلة	42

## Statistics

		homme/femme	age	niveau	profession	experience	entrainement
N	Valid	131	131	131	131	131	131
	Missing	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

## homme/femme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	homme	111	84,7	84,7	84,7
	femme	20	15,3	15,3	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

## age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inf 30	30	22,9	22,9	22,9
	31-40	61	46,6	46,6	69,5
	41-50	31	23,7	23,7	93,1
	plus de 50	9	6,9	6,9	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

## niveau

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid inf secondaire	6	4,6	4,6	4,6
Valid secondaire	23	17,6	17,6	22,1
Valid universitaire	94	71,8	71,8	93,9
Valid etude superieur	8	6,1	6,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

## profession

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cadre	66	50,4	50,4	50,4
Valid maitrise	39	29,8	29,8	80,2
Valid executant	26	19,8	19,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

## experience

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid inf 5	38	29,0	29,0	29,0
Valid 5 -10 ans	38	29,0	29,0	58,0
Valid sup 10	55	42,0	42,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

## entrainement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
pas encore	33	25,2	25,2	25,2
une seul fois	63	48,1	48,1	73,3
2 fois et plus	35	26,7	26,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

	N	%
Valid	131	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	131	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	29

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	131	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	131	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	13

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	131	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	131	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	42

## Descriptive Statistics

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	131	1,00	5,00	3,7939	1,02820
a2	131	1,00	5,00	3,7023	1,00533
a3	131	1,00	5,00	3,4046	1,12167
a4	131	1,00	5,00	3,5649	1,19034
a5	131	1,00	5,00	4,2748	,95316
a6	131	1,00	5,00	3,2290	1,33339
a7	131	1,00	5,00	4,1374	,82986
b1	131	1,00	5,00	3,2061	1,26927
b2	131	1,00	5,00	3,4656	1,22347
b3	131	1,00	5,00	2,9771	1,12637
b4	131	1,00	5,00	2,7481	1,19835
b5	131	1,00	5,00	2,8779	1,08147
b6	131	1,00	5,00	3,0076	1,08483
b7	131	1,00	5,00	3,1221	1,18336
b8	131	1,00	5,00	3,2519	1,14585
c1	131	1,00	5,00	3,4733	1,05487
c2	131	1,00	5,00	3,4275	1,05269
c3	131	1,00	5,00	3,4962	1,10505
c4	131	1,00	5,00	3,8779	1,05264
c5	131	1,00	5,00	3,8702	1,04069
c6	131	1,00	5,00	3,1756	1,11962
c7	131	1,00	5,00	3,1832	1,18842
d1	131	1,00	5,00	3,6336	,81530
d2	131	1,00	5,00	3,9695	,84979
d3	131	1,00	5,00	3,1069	1,03219
d4	131	1,00	5,00	4,0000	,83205
d5	131	1,00	5,00	3,6489	1,09491
d6	131	1,00	5,00	4,1527	,81781
d7	131	2,00	5,00	4,2748	,60832
e1	131	2,00	5,00	4,3817	,62583
e2	131	1,00	5,00	4,1908	,78559
e3	131	1,00	5,00	4,0840	,88612
e4	131	2,00	5,00	4,1145	,70864
e5	131	1,00	5,00	3,2061	1,26927
e6	131	2,00	5,00	4,1527	,74908
e7	131	3,00	5,00	4,3664	,59751
e8	131	1,00	5,00	3,9771	,94026
e9	131	1,00	5,00	3,9466	,79724
e10	131	1,00	5,00	4,2901	,65031
e11	131	1,00	5,00	3,8702	,88923
e12	131	1,00	5,00	4,0992	,81198
e13	131	1,00	5,00	3,8092	,99317
Valid N (listwise)	131				

DESCRIPTIVES VARIABLES=A B C D X Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.



## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A	131	1,57	5,00	3,7296	,71807
B	131	1,00	4,75	3,0821	,78962
C	131	1,00	5,00	3,5005	,82720
D	131	1,71	5,00	3,8266	,52174
X	131	1,84	4,90	3,5347	,59774
Y	131	2,77	5,00	4,0376	,51001
Valid N (listwise)	131				

## NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=A B C D X Y

/MISSING ANALYSIS.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	A	B	C	D	X
N	131	131	131	131	131
Normal Parameters <sup>a,b</sup>					
Mean	3,7296	3,0821	3,5005	3,8266	3,5347
Std. Deviation	,71807	,78962	,82720	,52174	,59774
Most Extreme Differences					
Absolute	,086	,077	,084	,119	,061
Positive	,051	,054	,051	,089	,048
Negative	-,086	-,077	-,084	-,119	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z	,980	,881	,959	1,359	,694
Asymp. Sig. (2-tailed)	,292	,420	,317	,050	,721

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
		N
		131
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean
		4,0376
		Std. Deviation
		,51001
		Absolute
		,081
Most Extreme Differences		Positive
		,071
		Negative
		-,081
		Kolmogorov-Smirnov Z
		,930
		Asymp. Sig. (2-tailed)
		,353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	A <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,190	,45901

a. Predictors: (Constant), A

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,635	1	6,635	31,493	,000 <sup>b</sup>
Residual	27,180	129	,211		
Total	33,815	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), A

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,864	,213		13,453	,000
A	,315	,056	,443	5,612	,000

a. Dependent Variable: Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	B <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 <sup>a</sup>	,105	,098	,48428

a. Predictors: (Constant), B

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,561	1	3,561	15,186	,000 <sup>b</sup>
	Residual	30,254	129	,235		
	Total	33,815	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), B

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,392	,171		19,822	,000
	B	,210	,054	,325	3,897	,000

a. Dependent Variable: Y

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,190	,45912

a. Predictors: (Constant), C

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,623	1	6,623	31,419	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	27,192	129	,211		
Total	33,815	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), C

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,126	,286		7,442	,000
	D	,500	,074	,511	6,752	,000

a. Dependent Variable: Y

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 <sup>a</sup>	,261	,255	,44009

a. Predictors: (Constant), D

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,831	1	8,831	45,596	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,984	129	,194		
	Total	33,815	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), D

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,126	,286		7,442	,000
	D	,500	,074	,511	6,752	,000

a. Dependent Variable: Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,505 <sup>a</sup>	,255	,249	,44196

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	8,618	1	8,618	44,122	,000 <sup>b</sup>
	Residual	25,197	129	,195		
	Total	33,815	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,515	,232			10,820	,000
	X	,431	,065	,505		6,642	,000

a. Dependent Variable: Y



الفهرس

الفهرس

III.....	الملخص
IV .....	قائمة المحتويات
V.....	قائمة الجداول
VII .....	قائمة الاشكال
VIII .....	قائمة الملاحق
ب.....	توطئة :

**الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي**

2 .....	تمهيد:
3 .....	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي
3 .....	المطلب الأول: نظم السلامة والصحة المهنية.
3 .....	الفرع الأول: مفهوم السلامة والصحة المهنية.
4 .....	الفرع الثاني: دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية:
6 .....	الفرع الثالث: أهداف إدارة السلامة والصحة المهنية:
7 .....	المطلب الثاني: المعايير العالمية المتعلقة بالجودة والصحة والسلامة والبيئة QHSE.
7 .....	الفرع الأول : نظام إدارة الجودة(ايزو 9001 ) :
8 .....	الفرع الثاني : نظام الإدارة البيئية (ايزو 14001):
9 .....	الفرع الثالث: نظام الصحة والسلامة المهنية اوشا 18001 :
10.....	الفرع الرابع: نظام الإدارة المتكامل QHSE:
12.....	المطلب الثالث: الأداء الوظيفي للعاملين.

12.....	الفرع الأول : مفهوم الأداء (Performance):
13.....	الفرع الثاني : محددات الأداء
16.....	الفرع الثالث : أهمية الأداء ومكوناته :
17.....	الفرع الرابع : معايير الأداء والعوامل المؤثرة فيه:
19.....	المطلب الرابع : عموميات حول تقييم أداء العاملين:
20.....	الفرع الثاني: أهداف عملية تقييم أداء العاملين:
22.....	الفرع الثالث: خطوات تقييم أداء العاملين:
25.....	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي.
25.....	المطلب الأول: عرض الدراسات العربية والأجنبية.
25.....	الفرع الأول: الدراسات العربية.
28.....	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية.
29.....	المطلب الثاني : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة .
30.....	خلاصة الفصل :

## الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لنظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي

32.....	تمهيد:
33.....	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
33.....	المطلب الأول: طريقة الدراسة.
33.....	الفرع الأول: منهج الدراسة.
33.....	الفرع الثاني: التعريف بالمؤسسة سوناطراك
35.....	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
35.....	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة.

35.....	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
36.....	الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان
37.....	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
37.....	المطلب الأول: نتائج الدراسة الميدانية
37.....	الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة
43.....	الفرع الثاني: تحليل البيانات
50.....	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
50.....	الفرع الأول: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بأثر إجراءات الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي
63.....	خلاصة الفصل:
65.....	خاتمة
69.....	قائمة المراجع
73.....	الملحق رقم 01
92.....	الفهرس